



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Irreguläre Migrantinnen als live-in
Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei

Verfasserin

Tülin Baş

angestrebter akademischer Grad

Magistra (Mag.)

Wien, September 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:	A 057 390
Studienrichtung lt. Zulassungsbescheid:	Internationale Entwicklung
Betreuerin:	Univ.-Prof. Dr. Petra Dannecker

Ich widme diese Diplomarbeit

meinem Großvater, Ömer Baş

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt an dieser Stelle meinen Eltern, Andrea und Dr. Hür Turan Baş, die mich während meines Studiums und bei der Erstellung dieser Arbeit in jeglicher Weise unterstützt und gefördert haben. Weiters möchte ich mich bei meiner Großmutter, Elisabeth Rauch bedanken, die immer zur Stelle war, wenn ich aufmunternde und motivierende Gespräche nötig hatte.

Meinen FreundInnen; Daniela Hirsch, Berk Kristal und Deniz Öztuncay danke ich für das Korrekturlesen, besonders aber für die alltägliche Unterstützung und Hilfe während der gesamten Studienzzeit. In diesem Zusammenhang möchte ich auch Nilüfer Günsel und Fatih Tekin, die immer ein offenes Ohr für mich hatten meinen Dank aussprechen.

Ebenso möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bei meinen Interviewpartnerinnen bedanken. Ohne sie wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Großer Dank gebührt auch meiner Betreuerin, Univ.-Prof. Dr. Petra Dannecker, die mich während des Diplomarbeitsprozesses mit hilfreichen Ratschlägen und Feedbacks unterstützt hat.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	9
1.1 Zielsetzung und Fragestellungen	10
1.2 Ausgangspunkt und Arbeitsschritte	11
1.3 Aufbau der Arbeit	12
2. Theoretischer Rahmen	14
2.1. Feminisierung der Migration	14
2.2. Globalisierung der Haushalte	17
3. Die Forschungsmethode	20
3.1. Recherche	20
3.2 Leitfadeninterview	21
3.2.1. Die Kontaktaufnahme mit den Interviewpartnerinnen	22
3.2.2. Erhebungszeitraum und Interviewdurchführung	22
3.3 Transkription	24
3.4 Auswertung der Daten: Qualitative Inhaltsanalyse	24
4. Türkei: Vom Sendeland zum Zielland	26
4.1. Der politische Hintergrund internationaler Migration in die Türkei	26
4.2. Erscheinungsformen der Migrationsbewegungen in die Türkei	28
4.2.1. Reguläre Migration	28
4.2.2. Flucht und Asylmigration	29
4.2.3 Irreguläre Migration	30
4.2.3.1 Die irreguläre Transitmigration	31
4.2.3.2. Die irreguläre Arbeitsmigration	32
4.3. Irreguläre Arbeitsmigrantinnen in der Türkei	34
4.4. Nationale Immigrationspolitik der Türkei	39
4.4.1. Einreise und Aufenthalt	40
4.4.2. Arbeitsgenehmigung	42
4.4.3. Staatsbürgerschaft	44

5. Türkei: Von einheimischen live-out Haushaltsarbeiterinnen zu ausländischen live-in Haushaltsarbeiterinnen.....	46
5.1. Die Definition von Haushaltsarbeit.....	46
5.2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und migrantische Haushaltsarbeiterinnen.....	47
5.3. Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten.....	48
5.3.1 Live-in.....	48
5.3.2 Live-out.....	49
5.4. Haushaltsarbeit in der Türkei.....	49
6. EMPIRISCHER TEIL: Irreguläre Migrantinnen als live-in Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei.....	54
6.1 Vorstellung der Interviewpartnerinnen.....	54
6.2 Die Gründe für die Migration.....	56
6.3 Die Wege der Arbeitsfindung.....	62
6.4 Der Umgang mit der Irregularität.....	67
6.5 Der Alltag der live-in Haushaltsarbeiterinnen.....	72
6.6 Die live-in Arbeit in der Wahrnehmung der Haushaltsarbeiterinnen.....	77
6.7 Der Umgang mit dem neuen Gesetz zum Aufenthaltsrecht.....	80
6.8 Zusammenfassung der Analyseergebnisse.....	84
7.Schlussfolgerungen und Ausblick.....	86
8. Literaturverzeichnis.....	89
9. ANHANG.....	97
Tabellenverzeichnis.....	97
Leitfaden der qualitativen Interviews mit migrantischen Haushaltsarbeiterinnen.....	98
Interviewnachweis.....	100
Zusammenfassung.....	101
Abstract.....	102
Lebenslauf.....	103

1. Einleitung

Internationale Migration ist ein sehr komplexes und dynamisches Phänomen und ist einem ständigen Veränderungsprozess unterworfen. Die Türkei ist ein gutes Beispiel für diese neuen Entwicklungen in der Migrationsdebatte, weil sich die Migrationsmuster in der Gegenwart kontinuierlich verändert haben und somit auch die Rolle der Türkei als Migrationsland (vgl. İçduygu, Sert 2009: 1).

Durch die temporäre Arbeitsmigration aus der Türkei nach Westeuropa seit den 1960er Jahren ist bekannt, dass die Türkei ein typisches Hauptherkunftsland von MigrantInnen ist. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass die Türkei seit der Gründung der Republik MigrantInnen aufnimmt und ein wichtiges Transit- und Zielland unterschiedlicher Migrationsbewegungen geworden ist. Hier spielen insbesondere die irregulären¹ Migrationsbewegungen eine große Rolle, die seit den 1990er Jahren extrem angestiegen sind. Die Gründe für die Zunahme dieser Form der Migrationsbewegung sind unterschiedlich: das flexible türkische Visaregime im Vergleich zu den EU-Ländern, die geographische Lage der Türkei sowie die politischen und wirtschaftlichen Unruhen in den Nachbarländern (vgl. İçduygu, Sert 2009: 7; vgl. İçduygu, Biehl 2009: 14).

Neben den irregulären TransitmigrantInnen und Asylsuchenden sind insbesondere die irregulären ArbeitsmigrantInnen von Bedeutung, deren Ziel sich voneinander dadurch unterscheidet, dass die erstgenannte Gruppe vorwiegend nicht in der Türkei bleibt und in den Westen weiterwandern möchte und irreguläre ArbeitsmigrantInnen in den Großstädten einer Beschäftigung nachgehen wollen. Ein wichtiges Charakteristikum dieser Erscheinungsform der Migrationsbewegung ist, dass ein Großteil der irregulären ArbeitsmigrantInnen Frauen sind und hauptsächlich in privaten Haushalten eine Tätigkeit ausüben (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 14f.). Dabei unterscheiden sie sich von den türkischen Haushaltsarbeiterinnen, indem sie als live-in beschäftigt sind. Von einer Konkurrenz zwischen den türkischen und migrantischen Haushaltsarbeiterinnen ist jedoch keine Rede, da sie unterschiedliche Aufgabenbereiche in privaten Haushalten erfüllen (vgl. Akalın 2007: 214).

Da im Zentrum dieser Arbeit die komplexe Verbindung zwischen Migration, Gender und Haushaltsarbeit im türkischen Kontext steht, ist es auch notwendig die relevante Immigrationspolitik zu analysieren. Dazu zählt die im Februar 2012 durchgesetzte Änderung im türkischen Ausländergesetz, die die einfache Aus- und Einreise als Methode zur

¹ Die Verwendung des Begriffs „irregulär“, anstatt illegal wird auf Seite 19 unter dem Kapitel 2.2. genauer erläutert.

Legalisierung des Aufenthalts von AusländerInnen, insbesondere der von migrantischen Haushaltsarbeiterinnen verhindern möchte. Die Gesetzesänderung besagt, dass AusländerInnen nach einem 90-tägigen Aufenthalt in der Türkei (innerhalb einer 180-tägigen Frist) ausreisen müssen und danach erst wieder die Möglichkeit einer Einreise nach 90 Tagen erhalten. Falls sie sich länger als 90 Tage in der Türkei aufhalten möchten, ist die Beantragung einer Aufenthaltsgenehmigung für alle AusländerInnen – darunter migrantische Haushaltsarbeiterinnen - notwendig.

1.1 Zielsetzung und Fragestellungen

Das zentrale Forschungsinteresse liegt in der Analyse wie der irreguläre Einwanderungsstatus der Haushaltsarbeiterinnen mit der live-in Arbeit zusammenhängt und welche Auswirkungen die Änderung im türkischen Ausländergesetz, die im Februar 2012 in Kraft getreten ist, auf die migrantischen Haushaltsarbeiterinnen haben wird.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit soll versucht werden, auf folgende Fragen Antworten zu finden:

- Warum ist die Türkei ein wichtiges Zielland für Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion, die als Haushaltshilfe Beschäftigung suchen?
- Welche Position am Arbeitsmarkt nimmt die ausländische im Gegensatz zur türkischen Haushaltshilfe ein?
- Welche entscheidende Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen gibt es für Migrantinnen, die in der Türkei arbeiten wollen?

Der empirische Teil dieser Arbeit soll sich mit folgenden Fragen auseinandersetzen:

- Wie bewerten migrantische Haushaltsarbeiterinnen selbst die live-in Arbeit? Wie nehmen sie diese Möglichkeit der Beschäftigung wahr?
- Welche Gründe bewegen migrantische Haushaltsarbeiterinnen in der Form eines live-in Beschäftigungsverhältnisses zu arbeiten? Wie hängt dies mit dem „illegalen“ Status zusammen?
- Welchen Einfluss hat die Änderung im türkischen Ausländergesetz auf die Entscheidung über die Einwanderung und den Aufenthalt der irregulären Haushaltsarbeiterinnen? Wie gehen sie mit der Gesetzesänderung um?

Der Grund für die Wahl meines Themas ist, dass Haushaltsarbeiterinnen aus dem Ausland im öffentlich-politischen Diskurs in der Türkei noch unsichtbar sind, obwohl das Phänomen der

internationalen Migration der Haushaltsarbeit sehr weit verbreitet ist. Da in empirischen Studien über die ausländische Haushaltshilfe in der Türkei wenig geforscht wurde, möchte ich dazu einen Beitrag leisten. Das Ziel dieser Diplomarbeit ist vor allem eine möglichst umfassende Analyse der Migrations- als auch Arbeitspraktiken der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei darzustellen. Diese sollen durch eine empirische Forschung vor allem auch im Zusammenhang mit der erwähnten Gesetzesänderung veranschaulicht werden, wodurch die Aktualität dieses Themas begründet ist. Weiters sollte in Erfahrung gebracht werden wie Arbeitsmigrantinnen ihre Rolle als live-in Haushaltsarbeiterinnen selbst bewerten.

1.2 Ausgangspunkt und Arbeitsschritte

Entweder man hat gute und pragmatische Gründe in einer bestimmten Gegend zu forschen, man kann etwa die (Verkehrs)Sprache schon, hat dort bereits früher gearbeitet, kann vorhandenes Material nutzen oder hat persönliche Beziehungen dorthin. Aus diesen Gründen wählt man dann ein Thema, das an jenem Ort besonders gut zu untersuchen und im theoretischen Rahmen sinnvoll ist. Eine zweite Möglichkeit ist, dass sich aus der Lektüre und theoretischen Zusammenhängen, mit denen man sich beschäftigt hat, Fragestellungen ergeben, die durch eine empirische Untersuchung geklärt werden sollen. [...] Häufig ist die Entscheidung für eine bestimmte Region und eine Fragestellung tatsächlich ein schwer zu entwirrender Prozess, in dem persönliche Neigungen, praktische Überlegungen und auch Zufälle eine Rolle spielen. (Beer 2003: 14).

Während meines Studiums habe ich einige Seminare mit den Themen Migration und Gender besucht und dabei bin ich auf die Problematik der Irregularität der ausländischen Haushaltsarbeiterinnen gestoßen. Durch meine persönlichen Beziehungen - insbesondere zu Istanbul- fiel meine Entscheidung auf die Untersuchung migrantischer Haushaltshilfen in der Türkei, da ich feststellte, dass diese bis zum Erforschungszeitpunkt (Oktober 2011) nur in wenigen Studien Beachtung fand. Da ich bei Bekannten und Verwandten diesen Haushaltsarbeiterinnen immer wieder begegnete, war mir diese Problematik nicht unbekannt. Außerdem bin ich während meines Aufenthalts in Istanbul auf die Aktualität dieses Themas aufmerksam geworden, da die Gesetzesänderung im Aufenthaltsrecht, das im Februar 2012 in Kraft getreten ist, insbesondere ausländische Haushaltsarbeiterinnen betrifft.

Nach dem Prozess der Themenfindung und der Auswahl der Feldforschungsregion war es notwendig, mit Recherchen zur Literatur zu beginnen. Für den theoretischen Teil meiner Arbeit bin ich insbesondere auf wissenschaftliche Arbeiten über die türkische Migrationspolitik und über die irreguläre Arbeitsmigrantinnen gestoßen. Nach dem Studium der vorhandenen Literatur, erfolgten ein Feedbackgespräch mit meiner Seminarleiterin sowie

Diplomarbeitsbetreuerin Dr. Petra Dannecker und das Erstellen eines ersten Konzepts. Dies war nützlich, um Klarheit über das weitere Vorgehen zu schaffen.

Bis zum Erforschungszeitpunkt gab es kaum empirische Forschung über die irregulären Migrantinnen, die als Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei arbeiten; mit Ausnahme von Selmin Kaşkas und Leyla Keoughs Studie und Bayram Ünals Dissertation sowie Rahime Arzu Ünals Masterarbeit, die sich aber nur auf moldawische Haushaltsarbeiterinnen spezialisierten.² Ayşe Akalins Studie war auch für meine Diplomarbeit teilweise relevant, jedoch hat sie ihre Interviews mit den ArbeitgeberInnen durchgeführt und die Arbeit der Haushaltsarbeiterinnen aus ihrer Perspektive erforscht. Dies führte dazu, dass ich im Frühjahr 2012 begonnen habe, Interviews mit migrantischen Haushaltsarbeiterinnen zu führen und diese anschließend transkribierte und auswertete.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die Beantwortung der bereits oben erwähnten Fragestellungen soll in mehreren Kapiteln erfolgen. Ein notwendiger Schritt ist die Auseinandersetzung mit dem theoretischen Rahmen, der für die Diplomarbeit relevant ist. Dies ist deshalb erforderlich, da dadurch entscheidende Aspekte für die Beantwortung der Fragen einbezogen werden können. Die Erklärungen zur Feminisierung der Migration und zur Globalisierung der Haushalte dienen in dieser Diplomarbeit als wichtige theoretische Grundlagen.

Anbei sollen die gewählten Methoden genauer erklärt werden. Nach der Ideenfindung und der Literaturrecherche und –sammlung schienen die Leitfadenterviews mit den Migrantinnen, die als Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei beschäftigt sind, an das Forschungsinstrument angemessen. Mit Hilfe der Transkription der 14 durchgeführten Interviews konnte anschließend ein Auswertungsverfahren durch die qualitative Inhaltsanalyse von Mayring erfolgen.

Das nächste Kapitel beschränkt sich regional auf die Türkei und beschäftigt sich mit dem politischen Hintergrund internationaler Migration in die Türkei. Dabei wird deutlich wie sich das Land innerhalb von drei Zeitabschnitten von einem Sendeland zu einem Transit- und Zielland entwickelt hat. Im Anschluss daran werden die unterschiedlichen Erscheinungsformen der Migrationsbewegungen erläutert. Hierbei spielen die reguläre,

² Ünal, Bayram (2008): Ethnic Division of Moldovan Domestic Labour in Istanbul. Diss. Arbeit State University of New York.

Ünal, Rahime Arzu (2006): Transformations in Transit: Reconstitution of Gender Identity among Moldovan Domestic Workers in Istanbul Households. Boğaziçi University.

irreguläre und die Flucht- sowie Asylnmigration eine Rolle. Ein besonderes Augenmerk wird auf die irreguläre Migration gelegt, da in dieser Arbeit die irregulären Arbeitsmigrantinnen im Vordergrund stehen. Es sollen daher sowohl die Gründe hinterfragt werden, warum Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjet Union in die Türkei migrieren, als auch die wichtigsten Arbeitssektoren untersucht werden, in denen sie hauptsächlich beschäftigt sind. Auch beschäftigt sich dieses Kapitel mit der nationalen Immigrationspolitik der Türkei. Unter anderem werden unterschiedliche politische und arbeitsrechtliche Regelungen dargestellt, die für die ausländischen Haushaltsarbeiterinnen relevant sind. Dazu gehören die Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen, der Erhalt einer Arbeitsgenehmigung und die Regelungen zum Staatsbürgerschaftsgesetz.

Da bei dieser Arbeit der Haushaltssektor im Zentrum des Interesses steht, wird die Haushaltsarbeit anhand der feministischen Forschung definiert sowie auf die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse im Privathaushalt aufmerksam gemacht. Nachdem die Unterschiede zwischen live-in und live-out Arbeit verdeutlicht wurden, wird die Haushaltsarbeit in der Türkei genauer beschrieben und untersucht, zum Beispiel welche Gruppen von Frauen die Haushaltsarbeit der Oberschicht bis heute übernommen haben. An dieser Stelle wird zusätzlich hinterfragt, warum ausländische Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei in den letzten Jahren stark zugenommen haben und warum sie von den ArbeitgeberInnen bevorzugt beschäftigt werden. Außerdem werden die unterschiedlichen Tätigkeiten der türkischen und ausländischen Haushaltsarbeiterinnen beschrieben, um die Verteilung der Arbeit im türkischen Haushaltssektor klar darzustellen.

Bevor die durchgeführten Interviews im empirischen Teil zur Auswertung kommen, werden die Interviewpartnerinnen anhand ihres sozialen Statuses und ihres Beschäftigungsverhältnisses zum Befragungszeitpunkt vorgestellt. Schließlich werden zentrale Ergebnisse, die für die Fragestellungen relevant sind, erläutert, welche im Kontext der theoretischen Ausführungen diskutiert werden.

2. Theoretischer Rahmen

Der Anteil der Frauen, die selbständig migrieren und durch ihre Erwerbstätigkeit in den jeweiligen Zielländern die Hauptnährerinnen ihrer Familien geworden sind, steigt weltweit. Migrantinnen sind vor allem in frauenspezifischer Arbeit beschäftigt, wobei der Privathaushalt einer der wichtigsten Arbeitssektoren dieser Migrantinnen ist (vgl. Wichterich 2003: 19ff.). Der Privathaushalt entwickelt sich in westlichen Industrieländern zu einem Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte (vgl. Lutz 2005: 65f.). Während des letzten Jahrzehnts gab es einen enormen Anstieg der Migrantinnen im Haushaltssektor. Immer mehr Migrantinnen arbeiten als Haushaltsarbeiterinnen und übernehmen die Versorgungs- sowie Pflegearbeit in Haushalten westlicher Industrienationen (vgl. Lutz 2007: o.S.). In den nächsten Kapiteln soll als theoretischer Aspekt die so genannte „Feminisierung der Migration“ und die „Globalisierung der Haushalte“ behandelt und die Beziehung zueinander erläutert werden, da sie als ein wichtiger Kontext für das Phänomen der irregulären Arbeitsmigrantinnen in der Türkei dienen.

2.1. Feminisierung der Migration

Migrantinnen bleiben in der Literatur zur Migrationsforschung bis in die 1970er Jahre ausgeblendet. Sie verschwanden „entweder hinter dem Rücken ihrer männlichen Kollegen [...] oder [galten] als passiv und unfreiwillig migrierende Menschen und als Opfer“ (Hess 2009: 128). Dennoch finden sich ab den 1970er Jahren feministisch motivierte Arbeiten in der Migrationsforschung. Simone Prodolliet hat zum Beispiel im Jahr 1999 drei Phasen dieser Forschung unterschieden. Die erste Phase beschäftigte sich mit der Sichtbarmachung der Frauen als Migrantinnen und hatte das Ziel die Besonderheiten der weiblichen Migration aufzuzeigen. Zunächst standen in der zweiten Phase die Rolle der Frauen im Migrationskontext sowie ihre spezifischen Migrationserfahrungen im Vordergrund. In der Folge wird seit Mitte der 1980er Jahre auf die Macht- und Herrschaftsdimensionen des Geschlechterverhältnisses eingegangen, die insbesondere für die Migration relevant sind. Dabei wird die Konstruktion von Männlichkeit und Weiblichkeit sowie die Bedeutung von privat und öffentlich in der feministischen Migrationsforschung untersucht (vgl. Lutz 2008: 483).

In den vergangenen Jahren haben zahlreiche internationale Studien festgestellt, dass sich die Migration seit dem Ende des 20. Jahrhunderts „feminisiert“ hat (vgl. Lutz 2005: 65). In der soziologischen Literatur wird Feminisierung als Begriff benutzt, indem der Frauenanteil bezogen auf den „jeweils in Betrachtung stehenden Sachverhalt den der Männer übersteigt

bzw. sich dem der Männer annähert“ (Han 2003: 60). In diesem Sinne spricht man zum Beispiel von Feminisierung der Armut, Feminisierung der Niedriglohnarbeit oder Feminisierung der Arbeitskräfte etc. (vgl. Lutz 2007: o.S.).

Die Feminisierung der Migration stellt eine neue Entwicklung dar, da internationale Migration bisher mit männlicher Migration in Zusammenhang gebracht wurde. Jedoch gewinnt heutzutage die Mobilität der nachfrageorientierten unabhängigen Arbeitsmigration der Frauen an Bedeutung (vgl. Han 2003: 61) Dieses Phänomen unterscheidet sich von den früheren Wanderbewegungen, in denen Frauen und Kinder hauptsächlich als BegleiterInnen ihrer Ehemänner erschienen waren. Immer mehr Frauen migrieren selbständig und lassen ihre Familien zurück. Somit tauchen sie als Pionierinnen der neuen Migration auf (vgl. Lutz 2007: o.S.).

Von den geschätzten 190 Millionen MigrantInnen weltweit steigt der Anteil der Frauen und in einigen Länder wie zum Beispiel in Indonesien und den Philippinen übersteigt er teilweise den der Männer (vgl. UNIFEM 2006: 1). Die Studie von UNFPA (United Nations Population Fund) geht davon aus, dass im Jahr 2000 schätzungsweise zwei Millionen asiatische Frauen in den Nachbarländern arbeiteten (vgl. UNFPA 2006: o.S.). Es ist jedoch auch wichtig zu betonen, dass der Begriff der „Feminisierung der Migration“ nicht nur auf den wachsenden Frauenanteil beruhen soll. Es geht vor allem um die verändernden strukturellen Bedingungen in Herkunfts- sowie Zielländern, die feminisierte Migrationsmuster und -praktiken auslösen (vgl. Hess 2009: 132f.). Die unabhängige Arbeitsmigration der Frauen basiert auf dem Strukturwandel der Weltwirtschaft. Durch die Industrialisierung der Exportproduktions- und Dienstleistungssektoren ist die Nachfrage an billigen weiblichen Arbeitskräften gestiegen. Es wurden vor allem Migrantinnen beschäftigt. Somit sind zum Beispiel in einigen südostasiatischen Schwellenländern Exportarbeiterinnen von temporären Zuverdienerinnen zu Hauptnährerinnen ihrer Familie geworden (Dannecker 2005: 100, vgl. Wichterich 2003: 19, 22f.).

Die Feminisierung der Migration macht auch die spezifischen Formen der Arbeit sichtbar und weist darauf hin, dass Frauen in den Industrieländern die als weiblich definierte Arbeit nicht mehr in ausreichendem Maße bewerkstelligen können. Stattdessen werden diese Arbeitsformen den Migrantinnen aus Asien, Lateinamerika, Osteuropa und Afrika zugewiesen: „Die weltweite Arbeitsmigration von Frauen [...] ist von den Industrieländern bestimmt und kontrolliert, denn die Industrieländer benötigen zur Aufrechterhaltung ihres Lebensstandards billige Arbeits- und Unterhaltungskräfte, die sie zum Teil aus

Billigstlohnländern beziehen.“ (Baumgartner 2000: 117). Im Sinne von frauenspezifischen Formen von Migration beruht die Abwanderung der Frauen hauptsächlich auf drei Tätigkeitsfelder: die Haushaltsarbeit, die Gastronomie, dem Unterhaltungssektor bzw. die Prostitution, wovon die Haushaltsarbeit mittlerweile den wichtigsten Sektor darstellt (vgl. Lutz 2005: 66).

In vielen Aufnahmegesellschaften werden Migrantinnen oft in bestimmte Nischen der Erwerbstätigkeit abgedrängt, was zu einer Ethnisierung des Arbeitsmarktes führt. D.h., dass Migrantinnen mit einer bestimmten Nationalität nur mehr einem bestimmten Arbeitssektor zugeordnet werden und somit nur mehr in diesem Bereich Beschäftigung suchen. Der Dienstleistungssektor, indem viele Migrantinnen erwerbstätig sind, kann hier als Beispiel angeführt werden (vgl. Martinelli 2006: 26f., 32).

Ein weiteres wichtiges Phänomen, das auch mit dem Begriff „Feminisierung der Migration“ in Zusammenhang gebracht werden kann, ist, dass der Anteil der Undokumentierten unter den Migrantinnen gestiegen ist (vgl. Lutz 2005: 66). Für die Mehrheit der Migrantinnen gelten der soziale Abstieg und die soziale Degradierung. Frauen als Migrantinnen sind gegenüber den einheimischen Frauen benachteiligt, obwohl sie marktfähige berufliche Qualifikationen vorweisen können und manchmal auch ein Hochschulstudium absolviert haben. Die Ausübung des erlernten Berufes im Zielland ist kaum möglich. Somit müssen immer mehr flexible und anpassungsfähige Migrantinnen niedrige Löhne akzeptieren und prekäre Arbeitsverhältnisse annehmen. Außerdem akzeptieren sie eine räumliche Trennung von ihren Kindern, um ihnen so eine Ausbildung und Gesundheitsversorgung ermöglichen zu können (vgl. Appelt 2008: 24). Da jedoch der Migrationsgrund vieler Frauen darin liegt, dass sie ihre Familie und ihre Kinder im Herkunftsland unterstützen wollen, leben viele Migrantinnen bewusst in prekären Lebensumständen, um so ihren Familien so viel Geld wie möglich überweisen zu können (vgl. Han 2003: 178, vgl. Treibel 2000: 83ff.).

Die Migration wird von vielen Frauen als Ausweg gesehen, da sie eine Art von Emanzipation gegenüber der eigenen Gesellschaft darstellen kann. Außerdem genießen Migrantinnen in manchen Familien mehr Ansehen als vorher, da sie durch ihre Geldüberweisungen ihre Familie in den Herkunftsländern unterstützen können (vgl. Martinelli 2006: 33). Somit ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass durch die Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und trotz prekärer Teilzeitarbeitsverhältnisse Migrantinnen die Chance nutzen an der Lohnarbeit teilzunehmen: “Insbesondere für Frauen [bedeutet] die Aufnahme eines wenn auch prekären Lohnarbeitsverhältnisses auch einen emanzipatorischen Schritt aus dem persönlichem

Abhängigkeitsverhältnis, [...] um so in neuer Form in den gesellschaftlichen Prozessen eingebunden zu sein.“ (Ludwig, Mennel 2005: o.S.).

2.2. Globalisierung der Haushalte

Durch die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes ist die Berufstätigkeit der Frauen in Westeuropa gestiegen. Somit sehen hochqualifizierte Frauen in der neoliberalen Globalisierung eine Chance ihre Karriere und Familie zu vereinbaren. Doch dies funktioniert meistens nur mit der Hilfe von Migrantinnen, die ihren Haushalt erledigen (vgl. Rommelspracher 2007: 57).

Die Hoffnung, dass der gesellschaftlichen Umverteilung von Berufsarbeit die Umverteilung von Hausarbeit folgen würde, hat sich nicht erfüllt. Obwohl die Erwerbsarbeit der Frauen gestiegen ist, hat sich in der partnerschaftlichen Arbeitsteilung in Haushalt und Familie sehr wenig geändert. Die Betreuung von Kindern und alten sowie kranken Personen durch öffentliche Einrichtungen ist äußerst begrenzt, da der Sozialstaat die „Versorgungslücke“ nicht füllt. Indem die europäische Bevölkerung älter wird und die Menschen häufiger allein leben, entsteht eine Zunahme des Versorgungsbedarfs, der mit gängigen Modellen wie zum Beispiel Pflege durch weibliche Familienangehörige nicht mehr zu bewerkstelligen ist. Außerdem haben sich die Familienmuster (Patchworkfamilien, AlleinerzieherInnenfamilien, steigende Scheidungsraten) sehr stark geändert, was die Inanspruchnahme familiärer Unterstützungsnetzwerke erschwert (vgl. Lutz 2008a: 18f.). Die bereits erwähnte Zunahme der Frauenerwerbsarbeit, die Veränderung der Familienstrukturen und die Rücknahme der staatlichen Versorgung in Bezug auf die Betreuung von Kindern und kranken Menschen haben zu einer demographischen Krise und zu einer Zunahme des Versorgungsbedarfs geführt, der weiterhin privat weitergegeben werden soll. Nun kristallisiert sich die Frage heraus, wer Haus- oder Pflegearbeit übernimmt. Da sich auch an der geschlechtsspezifischen Aufteilung der Reproduktionsarbeit wenig geändert hat, wird die Haus- und Versorgungsarbeit meist von einer Frau an eine andere Frau weitergegeben (vgl. Anderson 2006: 15, 138ff., vgl. UN 2009: 9). Somit ist die Hausarbeit eine Kernaktivität des „doing gender“, d.h. Menschen wissen wie sie sich in alltäglichen Situationen als Mann oder als Frau zu verhalten haben bzw. was Männlich- und Weiblich-Sein bedeutet (vgl. Lutz 2005: 69, vgl. Lutz 2007: o.S.)

In vielen Ländern steht Hausarbeitshilfe in einer langen Tradition der Feudalherrschaft und Kolonisation. Man findet sie im post-kolonialen Asien, Afrika, Lateinamerika und im Mittleren Osten. Somit stellt sie kein neues Phänomen dar. Heute sind Haushaltsarbeiterinnen

überwiegend bei Familien mit doppelten Einkommen, Familien der Mittelschicht, AlleinerzieherInnenfamilien und karrierebewussten Berufstätigen angestellt. (vgl. Lutz 2007: o.S.)

Die Beziehung zwischen Staat, Markt und Familie ändert sich, indem die nationale Sozialpolitik vieler Staaten „die Übernahme der Familienarbeit über den Markt regeln wollen und diese Regelungen den privaten Haushalten überlassen“ (Lutz 2008a: 37). Neben dem Wohlfahrtsregime und dem Careregime spielt das Migrationsregime eine wichtige Rolle, wodurch Staaten den „Arbeitsmarkt Privathaushalt“ regulieren können (vgl. Gendra, Haidinger 2007: o.S.).

Zwar ist in vielen Ländern die Massenemigration der Frauen und der Anstieg der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen zu beobachten, jedoch wird dies entweder wie in vielen südeuropäischen Staaten (Italien, Griechenland, Spanien) durch Rekrutierungsprogramme gefördert oder wie in Deutschland gebremst (vgl. Lutz 2008a: 36f.). Seit dem Anwerbestopp der Arbeitsmigration im Jahr 1973 sind in Deutschland Verschärfungen der Einreise- und Arbeitsmöglichkeiten zu beobachten. Ausnahmen gab es für Saisonarbeiter in der Land- und Bauwirtschaft und für Beschäftigte von Firmen mit Sitz im Ausland. Im Bereich der Haushaltsarbeit gab es nur den einen Versuch im Jahr 2002 ein offizielles Migrationsformat für osteuropäische Migrantinnen, allerdings nur in Haushalten mit einem Pflegefall, der vor allem aus hoher Bürokratie bei der Anmeldung nicht erfolgreich war. Obwohl sich die nationalstaatlichen Migrationspolitiken der EU-Länder unterscheiden, ist auf ein wesentliches Strukturierungsmoment hinzuweisen: Die wenig verbliebenen legalen Arbeitsformen teilen sich hauptsächlich auf männlich geprägte Migrationsformen auf (vgl. Hess 2009: 86, 89, 96). Dies gilt nicht für Arbeit im Privathaushalt, da sie gesellschaftlich nicht hoch bewertet und schlechter entlohnt wird. Deswegen fällt sie in vielen Industrieländern aus dem formalen Arbeitsmarkt weitgehend heraus (vgl. Wichterich 2003: 43). Die Illegalität kommt in diesem Arbeitsbereich häufig vor, da die Beschäftigung der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen in der EU höchst unreguliert und gering formalisiert ist. Dies ist nicht nur für Deutschland spezifisch, sondern tritt auch in den Staaten auf, in denen Rekrutierungsprogramme für Haushaltsarbeiterinnen eingeführt worden sind. Zum Beispiel hat sich in den USA und in Kanada ein paralleler informeller Sektor heraus etabliert, indem irreguläre Haushaltsarbeiterinnen berufstätig sind (vgl. Lutz 2005: 72). „Das [...] Illegal-Sein gehört zu den wichtigsten Aspekten der Lebensführung der neuen Haushaltsarbeiterinnen“ (Lutz 2008a: 170).

Es wird also zwischen dem legalen und irregulären Status der Arbeit und dem Einwanderungsstatus der Migrantinnen unterschieden. Ich werde in meiner Arbeit den Begriff „irregulär“ verwenden, im Gegensatz zur EU, die oft in ihren Berichten von einer „illegalen Migration“ oder von einem „illegalen Aufenthalt“ spricht. Der wesentliche Grund für diese Entscheidung ist, dass Illegalität in der Regel mit Kriminalität gleichgesetzt wird. Außerdem ist Illegalität keine individuelle Eigenschaft, sondern sie ist vielmehr von der staatlichen Zuschreibung abhängig. Somit hat sie eine abwertende Bedeutung und spricht den MigrantInnen Humanität ab. Deswegen plädiert man in der internationalen wissenschaftlichen Diskussion für den Begriff Irregularität, der auch bereits Anwendung findet (vgl. Angenendt 2008: 1, vgl. Lutz 2008a: 170).

Es gibt unterschiedliche Wege, die Migrantinnen in die Irregularität führen können: Eine reguläre Migrantin wird irregulär, wenn sie ihre Aufenthaltsbewilligung nicht erneuert oder sich nach dem Ablauf ihres Visums weiterhin in dem Land aufhält. Es werden auch Möglichkeiten wie die Scheinehe genutzt, um eine Aufenthaltsgenehmigung zu erstreben (vgl. Kaşka 2006: 24, 28). In vielen Ländern, insbesondere in denen keine Rekrutierungsprogramme für Haushaltsarbeiterinnen eingeführt wurden, erhalten Migrantinnen keine Sozialleistungen, wie zum Beispiel eine Krankenversicherung oder Pension (vgl. UN 2009: 33). Sie arbeiten in vielen Fällen ohne Arbeitsvertrag. Es „fehlt [...] nicht nur eine Absicherung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch die aufenthaltsrechtliche Legalität.“ (Lutz 2007: o:S.).

Obwohl die Haushaltsarbeit Migrantinnen in den meisten Fällen in die Irregularität führt, reagieren sie auf die Nachfrage nach diesen Dienstleistungen, da in vielen Ländern die Rücküberweisungen für die Familienangehörigen eine wichtige Einkommensquelle darstellt (vgl. UN 2009: 7). Dabei akzeptieren sie eine räumliche Trennung von ihrer Familie, um ihren Kindern bzw. ihren pflegebedürftigen Eltern eine Ausbildung bzw. Gesundheitsversorgung zu ermöglichen (vgl. Appelt 2008: 24). Indem Migrantinnen ihre Familie in der Heimat zurücklassen müssen, gewinnt der Begriff „globale Versorgungskette“ (global care chain), der von der Soziologin Arlie Hochschild geprägt wurde³, an Bedeutung. Im Zuge der „feminisierten Migration“ sind Migrantinnen oft darauf angewiesen, dass ihre Verwandten sich um ihre Kinder kümmern, während die ausgewanderte Mutter sich um die Kinder von berufstätigen Frauen in den jeweiligen Zielländern kümmert. Die Verwandten, die

³ Hochschild, Arlie (2000): “Global Care Chains and Emotional Surplus Value” In: Giddens, Anthony; Hutton, Will (Hg.): On the Edge: Living with Global Capitalism. London: Jonathan Cape, 130-146.

die Kinder der Migrantin versorgen, sind meist weibliche Mitglieder der eigenen Familie, da in der Regel die Ehemänner ihre Erwerbsarbeit nicht aufgeben oder automatisch die Erziehung der Kinder nicht übernehmen, wenn die Frauen migrieren (vgl. Phoenix 2009: 87, vgl. Lutz 2007: o.S.).

3. Die Forschungsmethode

„Ist die Zielsetzung klar, können die angemessenen Methoden ausgewählt werden.“ (Beer 2003: 18). In den folgenden Unterkapiteln werden die unterschiedlichen Methoden genauer erläutert und die Gründe der Auswahl dieser beschrieben.

3.1. Recherche

„Nur durch Lesen kann man sich vorab Bild von den in der Region bereits untersuchten Themen, von speziellen Problemen, vom kulturellen Kontext und von lokalen Gegebenheiten machen.“ (Beer 2003: 14f.). Für den ersten Teil meiner Arbeit war eine ausführliche Literaturrecherche nötig, um den Zusammenhang von Gender und Migration sowie die Globalisierung der Haushalte sowohl international als auch regional zu verstehen. Außerdem wurde durch die Lektüre die Migrationsforschung in der Türkei analysiert und dies mit den Migrationsströmen der Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion in Zusammenhang gebracht. Durch eine umfassende Literatursammlung wurde auch versucht die Haushaltsarbeit und die darin entstehenden Beschäftigungsverhältnisse zu analysieren sowie die Situation in der Türkei zu beschreiben. Dazu habe ich Literaturlisten, Zeitschriften, Artikel, Monographien und Handbücher verwendet und im Online-Katalog der Universitätsbibliothek Wien recherchiert. Außerdem wurden unterschiedliche statistische Daten aus wissenschaftlicher Literatur und Zeitungsberichten verwendet. Für die Teile, die sich spezifisch um die Türkei handeln und dazu nur wenig Ergebnisse aus der Online-Recherche erfolgten, musste ich Handbücher sowie Studien in der Türkei sammeln. Beispiele für diese Teile sind der Kofferhandel⁴ und die Haushaltsarbeit sowie der relevante Rechtsrahmen zum Aufenthalt in der Türkei.

Ich hatte auch die Möglichkeit in den Bibliotheken von drei unterschiedlichen Universitäten in Istanbul zu recherchieren, wobei ich auf einige Schwierigkeiten gestoßen bin. Erstens gab es beim Zutritt einer Universität Probleme, da ich nicht als ordentliche Studentin an dieser Universität eingetragen war. Aus diesem Grund durfte ich keine Kopien aus den Büchern anfertigen. Erst durch die Hilfe eines bekannten Studenten, der diese Universität besucht,

⁴ Der Begriff „Kofferhandel“ wird unter Kapitel 4.3. genauer erläutert.

konnte er für mich die notwendigen Bücher ausleihen. Außerdem hatte ich in einer anderen Bibliothek das Problem, dass es nur erlaubt war, jeweils zwei Bücher oder Zeitschriften vor Ort zur Hand zu nehmen und erst nach der Rückgabe dieser konnte ich zwei andere anfordern. Dies war außerdem mit Bürokratie verbunden, denn es wurde jedes Mal das Ausfüllen eines Formulars verlangt, was zusätzlich Zeit in Anspruch nahm.

3.2 Leitfadeninterview

Um mich auf die wichtigen Aspekte des Themas besser konzentrieren zu können, wurde ein Leitfaden erstellt, der bei der Befragung der 14 Migrantinnen, die als Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei arbeiten, angewendet wurde.

Meine Entscheidung fiel auf das Leitfadeninterview, da ich noch keine Erfahrung mit der Durchführung solcher Gespräche hatte. Deswegen war mir die Vorbereitung besonders wichtig, was auch Froschauer und Lueger empfehlen (vgl. Froschauer, Lueger 2003: 65). Durch die Erstellung eines Leitfadeninterviews, das auch als teilstrukturiertes, teilstandardisiertes oder semistrukturiertes Interview bezeichnet wird, konnte ich mir Fragen überlegen und mich auf die Gespräche konzentrieren, was sehr hilfreich war. Es war mir wichtig, dass ich für die Interviews offene Frageformulierungen verwende und es keine Antwortvorgaben gibt, damit die Interviewpartnerinnen ihre Meinungen und Erfahrungen frei mitteilen können (vgl. Hopf 1991: 177). „Die zentrale Regel lautet, dass offene Frageformulierungen keine Gelegenheit für eine einfache Ja-Nein-Antwort bieten sollen.“ (Froschauer, Lueger 2003: 61). Ich habe überwiegend „Wie“- oder „Was“- aber auch „Warum“-Fragen verwendet, um den Interviewpartnerinnen einen größeren Antwortspielraum zu gewährleisten und das Gespräch in Fluss zu halten. Außerdem war es mir wichtig durch die Interviewpartnerinnen so viel wie möglich in Erfahrung zu bringen, da sie selber „die Expertinnen des sozialen Systems“ sind (Froschauer, Lueger 2003: 59, 61).

Die Abfolge der Fragen wurde offen behandelt, um auf Themen die sich aus dem Gespräch ergeben, eingehen zu können. Ich habe mir einige mögliche Fragen überlegt und für den Leitfaden in bestimmte Bereiche wie sozio-ökonomische Hintergründe der Migrantinnen, Migrationsentscheidungen und -praktiken sowie Arbeits- und Lebenserfahrungen eingeteilt. Dies diente als Vorbereitung auf die Interviews und hatte zur Folge, dass die wichtigsten Aspekte in den Interviews angesprochen wurden. Damit man aber von der offenen Weise der Gesprächsdynamik nicht abweicht, ist ein flexibler Umgang mit dem Leitfaden erforderlich. Deshalb habe ich auch versucht, nach Gesprächsverlauf neue Fragen einzusetzen oder auszulassen und die Interviews an die jeweiligen Gegebenheiten des Gesprächsverlaufes

flexibel anzupassen. Eine bestimmte Frageabfolge kam somit nicht in Frage (vgl. Froschauer, Lueger 2003: 63, vgl. Atteslander 2010: 134f., 139, vgl. Schlehe 2003: 79).

3.2.1. Die Kontaktaufnahme mit den Interviewpartnerinnen

Die Interviewpartnerinnen konnte ich über Organisationen oder Interessensverbände nicht erreichen, da sie aufgrund ihres „irregulären“ Rechtsstatus in der Öffentlichkeit eher unsichtbar sind. Bekannte und Freunde, die Migrantinnen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion beschäftigen, haben die notwendigen Kontakte hergestellt. Ich hoffte durch diese Personen auf weitere Interviewpartnerinnen zu stoßen, was auch erfolgreich gelang. Durch die ersten Interviewpartnerinnen konnte ich weitere Migrantinnen kontaktieren, die ebenfalls als Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei beschäftigt sind. Ich hatte somit keine größeren Probleme bei der Kontaktaufnahme mit meiner Zielgruppe.

Außerdem war es mir wichtig ein einführendes, informelles Kennenlernen zu ermöglichen und den Gesprächspartnerinnen Informationen über den Gesprächsverlauf zu vermitteln. Dabei habe ich ihnen - wie Froschauer und Lueger befürworten – erklärt, worum es sich bei meiner Diplomarbeit handelt und warum gerade sie zu diesem Gespräch eingeladen wurden. Ich bemerkte, dass diese Orientierungsinformation von Vorteil war, da eine Erleichterung ihrerseits spürbar wurde, als ich zum Beispiel den Interviewpartnerinnen Anonymität zusicherte (vgl. Froschauer, Lueger 2003: 66f.). Die Tatsache, dass ich im Ausland studiere und meine Diplomarbeit nicht Teil einer wissenschaftlichen Studie in der Türkei zugeordnet wird, führte außerdem zu einer erhöhten Vertrauensbasis.

3.2.2. Erhebungszeitraum und Interviewdurchführung

Die Interviews wurden im Februar und März 2012 durchgeführt. Aus zeitlichen Gründen war es nur möglich in Istanbul Haushaltsarbeiterinnen zu kontaktieren, jedoch haben einige vorhergehend in anderen Großstädten der Türkei gearbeitet, worüber sie auch berichteten. Mit dem Einverständnis der ArbeitgeberInnen wurden die Interviews zum Teil in den Haushalten, in denen sie beschäftigt sind, durchgeführt. Andere Interviews fanden in Cafés und in einer Kirche in Kadıköy – ein Stadtteil auf der anatolischen Seite Istanbuls - statt.

Um die befragten Personen von ihrem sozialen Kontext zu trennen, wurden die Interviews in Einzelgesprächen geführt. Es sollte nämlich die eigene Meinung der Interviewpartnerinnen im Vordergrund stehen. Dabei habe ich darauf geachtet, dass die ArbeitgeberInnen der Migrantinnen nicht bei den Interviews anwesend waren, um ihnen eine eigenständige Formulierung ihrer Antworten zu ermöglichen (vgl. Atteslander 2010: 141, 146). Die

Interviewpartnerinnen waren überwiegend einverstanden mit mir alleine in einem Raum zu sein. Manchmal wurden mir Termine vorgeschlagen, an denen ihre ArbeitgeberInnen nicht zu Hause waren oder sie trafen sich mit mir in ihrer Freizeit. Bei einigen Interviews ist mir die räumliche Trennung nicht gelungen, denn die ArbeitgeberInnen hielten sich im selben Raum auf oder die Interviewpartnerinnen wollten keine, da sie zum Beispiel Kranke betreuten, die keine Abwesenheit erlaubten.

Die Interviews dauerten zwischen 20 und 55 Minuten und wurden in türkischer Sprache geführt. Dabei gab es keine größeren Probleme, da die meisten Interviewpartnerinnen der türkischen Sprache mächtig waren, besonders jene, die seit geraumer Zeit in der Türkei arbeiten. Drei Interviewpartnerinnen sind gagausische Türkinnen, dessen Sprache der türkischen ähnlich ist.

Für die Gesprächsaufzeichnung habe ich ein Diktiergerät verwendet, da ich meine Aufmerksamkeit auf das Gespräch richten und mich nicht mit Notizen ablenken wollte (vgl. Froschauer, Lueger 2003: 68). Die Aufnahme jedes Interviews dient der Gedächtnisstütze, um das eigene sprachliche Verhalten sowie das der InterviewpartnerInnen zu kontrollieren und zu reflektieren. Außerdem sind sie unerlässlich für die Transkription der durchgeführten Interviews. Ich habe alle meine Interviewpartnerinnen über das Diktiergerät informiert und erklärt, wofür ich die Aufnahmen brauche. In zwei Fällen wurde ein Gedächtnisprotokoll angefertigt, da nach dem Abschalten des Diktiergerätes ein weiterführendes Gespräch stattfand, das mit dem Wunsch der Interviewpartnerinnen nicht aufgezeichnet zu werden, folgte (vgl. Schlehe 2003: 86f.).

3.3 Transkription

„Wenn gesprochene Sprache, beispielsweise aus Interviews oder Gruppendiskussionen, in eine schriftliche Fassung gebracht wird, so nennt man dies Transkription.“ (Mayring 2002: 89). Um einzelne Aussagen zu vergleichen und diese zu interpretieren war die Herstellung von Transkripten notwendig. „Neben der rein sprachlichen Wiedergabe können auch Betonungen, Pausen, Sprechgeschwindigkeit und Stimmlage transkribiert werden (Lamnek 2005: 519). Dabei habe ich die kommentierte Transkription angewendet, um zusätzliche Informationen wie zum Beispiel die Merkmale der Sprache durch Sonderzeichen aufzuzeigen. Kurze, mittlere und lange Pausen wurden durch (.) (..) und (...) dargestellt. Die Transkripte informieren auch über Pausenfüller oder Denkpausen, die mit „mhm“s ersetzt sind. Auch wurden nichtsprachliche Vorgänge charakterisiert und Situationen beschrieben wie zum Beispiel durch Sonderzeichen (lachen), (verlässt den Raum) etc. Außerdem habe ich die unverständlichen Passagen mit Angabe der ungefähren Zeitdauer als (3 sec. unv.) charakterisiert (vgl. Mayring 2002: 91f., vgl. Legewie, Paetzold-Teske 1996: 1)

3.4 Auswertung der Daten: Qualitative Inhaltsanalyse

Methodisch habe ich mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse versucht die Interviews auszuwerten beziehungsweise zu interpretieren. Der Vorteil dabei ist, dass größere Materialmengen bearbeitet werden können, indem sie in Einheiten zerlegt und schrittweise bearbeitet werden (vgl. Mayring 1991: 213, vgl. Mayring 2005: 10). „Das Ziel von Inhaltsanalysen ist die systematische Bearbeitung von Material aus Kommunikationen“ (Mayring 1991: 209).

Eine der drei Grundformen der qualitativen Inhaltsanalyse wird von Mayring als zusammenfassende Inhaltsanalyse bezeichnet. Dabei soll darauf geachtet werden, dass das Material so reduziert wird, dass wesentliche Inhalte erhalten bleiben (vgl. Mayring 1991: 211). „Diese Technik inhaltsanalytischer Zusammenfassung lässt sich weiter nutzen für eine induktive Kategorienbildung.“ (Mayring 2002: 115). Für die qualitative Inhaltsanalyse wende ich die Form der induktiven Kategorienbildung von Mayring an, indem die Kategorien aus dem Datenmaterial schrittweise entwickelt werden; im Gegensatz zu deduktiven Kategorienbildung, in der Kategorien im Vorhinein bestehen. Das Textmaterial ist somit der Ausgangspunkt, damit „die Kategorien möglichst eng an den Textpassagen orientiert formuliert werden.“ (vgl. Mayring 2005: 11).

Indem nicht oder wenig inhaltstragende Textstellen ausgelassen werden und inhaltstragende auf eine einheitliche Sprachebene übersetzt werden, entstehen Textstücke, also Phrasen, die für die Kategorienbildung notwendig sind. „Kategorien sind Merkmale des Textes, die der Forscher durch Lektüre der Interviewprotokolle ermittelt hat, um den Text beschreiben zu können.“ (Lamnek 2005: 519).

Um die Kategorien aus dem Datenmaterial selbst entstehen zu lassen, wird eine zur Kategoriendefinition passende Textpassage gefunden. Für eine Kategorienbezeichnung ist „ein Begriff oder Satz, der möglichst nahe am Material formuliert ist“ notwendig. Im Rahmen des Analyseverlaufs werden weitere Textstellen gefunden und den bereits entstehenden Kategorien zugeordnet. Wenn sie zu diesen Kategorien nicht mehr passen, „wird eine neue Kategorie induktiv [...] formuliert.“ Wenn keine Kategorien mehr entstehen, sind eine Überarbeitung des gesamten Kategoriensystems und eine Rücküberprüfung notwendig, um zu kontrollieren, ob „der Abstraktionsgrad zu Gegenstand und Fragestellung passt.“ Nachdem die Kategorien verändert oder bearbeitet werden, wird die Analyse des empirischen Materials hinsichtlich der Fragestellung interpretiert (Mayring 2002: 115f.).

Die Kategorien, die im Auswertungsprozess für meine Interpretation aufgestellt wurden, sind wie folgt:

- Die Gründe für die Migration
- Die Wege der Arbeitsfindung
- Der Umgang mit der Irregularität
- Der Alltag der live-in Haushaltsarbeiterinnen
- Die live-in Arbeit in der Wahrnehmung der Haushaltsarbeiterinnen
- Der Umgang mit dem neuen Gesetz

Wichtig ist dabei hinzuweisen, dass die Auflistung der Kategorien durch die Gesprächsverläufe beeinflusst ist. Diese Kategorien wurden im empirischen Teil genauer analysiert und mit Passagen aus den durchgeführten Interviews unterlegt. Diese Passagen dienten auch dazu, die Positionen der Interviewpartnerinnen mit den jeweiligen Themen zu vergleichen. Schließlich war es wichtig, die Analyse der Interviews mit den vorangegangenen theoretischen Kapiteln in Verbindung zu bringen.

4. Türkei: Vom Sendeland zum Zielland

Durch die temporäre Arbeitsmigration aus der Türkei nach Westeuropa seit den 1960er Jahren ist bekannt, dass die Türkei ein typisches Hauptherkunftsland von MigrantInnen ist. Jedoch darf auch nicht vergessen werden, dass die Türkei seit der Republikgründung MigrantInnen aufnimmt und ein wichtiges Transit- und Zielland – insbesondere für irreguläre Migrationsbewegungen - seit den 1990er Jahren geworden ist (vgl. Pusch, Wilkoszewski 2008: VII). Deswegen wird im nächsten Unterkapitel kurz auf die historische Entwicklung von Ein- und Auswanderung in der Türkei eingegangen.

4.1. Der politische Hintergrund internationaler Migration in die Türkei

Es sind drei verschiedene historische Zeitabschnitte von Bedeutung, um die Veränderungen und Transformationen bezüglich der internationalen Migration in der Türkei zu verstehen: von 1923 bis 1950, von 1950 bis 1980 und von 1980 bis heute (vgl. İçduygu 2008: 4).

In den ersten Jahren der neuen Republik entstand ein neues Nationalbewusstsein, aus dem sich Strategien zur Formierung und daraus entstehende internationale Wanderungsbewegungen entwickelten. Auch in anderen Ländern gab es ähnliche Beispiele; man findet in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts viele Beispiele von erzwungener Migration und Deportationen. Im Falle der Türkei waren es zwei parallel verlaufende internationale Migrationsbewegungen, die sich schon vor der Gründung der modernen Türkei abgespielt haben. Einerseits findet die Auswanderung der nichtmuslimischen Bevölkerung aus Anatolien, insbesondere der Armenier und Griechen, statt und andererseits die Einwanderung der türkisch-muslimischen Bevölkerung aus den Gebieten des ehemaligen Osmanischen Reiches. Diese ethnischen Homogenisierungsprozesse hatten zu Folge, dass sich die demografische Bevölkerungsstruktur wesentlich verändert hat (vgl. İçduygu, Sert 2009: 2). Der Anteil der nichtmuslimischen Bevölkerung an der Gesamtbevölkerung sank von drei auf ein Prozent. Man kann davon ausgehen, dass durch diese Migrationsbewegungen eine Türkisierungs- und Islamisierungspolitik verfolgt wurde, da die Zuwanderung von MigrantInnen türkischen Ursprungs und solche mit einer Bindung an die türkische Kultur erleichtert und die Zuwanderung von MigrantInnen, die nicht auf diese Gruppe zuträfen, erschwert wurde. Dies wurde auch durch die Gesetzgebung Anfang der 1930er Jahren gefestigt (vgl. İçduygu 2008: 10f.; vgl. İçduygu, Biehl 2009: 3f.), die im Kapitel 4.2.1 genauer beschrieben wird.

Im zweiten Zeitabschnitt, also zwischen 1950 und 1980, erreicht die Homogenisierung der Bevölkerung einen weiteren Anstieg. Was aber neu war, ist, dass erstmals in der Geschichte der modernen Türkei auch eine Abwanderung der türkisch-muslimischen Bevölkerungsteile stattgefunden hat. Der Grund dafür war die Neuorganisation der ökonomischen Strukturen und die hohe Nachfrage an Arbeitskräften in zahlreichen europäischen Ländern (vgl. İçduygu 2008: 12). Es wurden viele Abkommen unterzeichnet, die die Arbeitskräftemigration aus der Türkei ermöglichte. Das erste Abkommen erschien im Jahr 1961 mit Deutschland, wobei vergleichbare Abkommen mit Österreich, Belgien, der Schweiz, Dänemark, Australien etc. folgten (vgl. İçduygu, Sert 2009: 3).

Durch diese Arbeitsmigration verfolgte die Türkei folgende Ziele: Senkung der Arbeitslosenquote, Ausbau der Wirtschaft durch Geldsendungen und Einsetzung der im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen durch die RückkehrerInnen im türkischen Arbeitsleben (vgl. İçduygu 2008: 12). Jedoch haben sich viele MigrantInnen entschlossen nicht zurückzukehren. Stattdessen folgten in vielen westlichen Staaten Familienzusammenführungen. Es gibt auch in anderen Ländern MigrantInnen aus der Türkei, wie zum Beispiel in Libyen, Saudi-Arabien, Kuwait, dem Irak nach der Ölkrise von 1973 und in GUS⁵-Ländern nach der Golfkrise im Jahr 1991 (vgl. İçduygu, Sert 2009: 3). „It is reported that there are approximately 3.3 million Turkish nationals currently living abroad, of whom 2.7 million are in European countries.“ (İçduygu, Biehl 2009: 5). Durch diese unterschiedlichen Migrationsbewegungen wurde die Türkei ein typisches Hauptherkunftsland von MigrantInnen.

Durch den dritten Zeitabschnitt kam es zu einem Wandel in der Türkei bezüglich der internationalen Migration: „Hatte sie [die Türkei] in der Zeit nach 1960 vor allem mit ihrer Massendarbeitsmigration daran Teil und konsolidierte so ihre Identität als Auswanderungsland, wird sie in neuester Zeit nun erstmals von der Immigration ausländischer Personen betroffen und beginnt, die Identität eines Empfängerlandes auszubilden.“ (İçduygu 2008: 13).

Die erste Migrationswelle in die Türkei kam aus dem Iran durch den Regimewechsel im Jahr 1979. In der darauf folgenden Zeit kamen auch sehr viele MigrantInnen aus Afghanistan und dem Irak, die durch eine nicht geregelte Transmigration Zuflucht suchten. Die Türkei war für viele davon eine Zwischenstation. Ab 1980 sind nicht nur die Asylwellen von Bedeutung, sondern es kristallisiert sich auch eine andere Migrationsbewegung in die Türkei heraus und zwar die Zuwanderung von MigrantInnen aus den ehemaligen Ländern der Sowjetunion und

⁵ Gemeinschaft Unabhängiger Staaten

der sozialistischen Länder Osteuropas, die überwiegend auf irregulärem Wege Arbeit suchen (vgl. Içduygu 2008: 13f.; vgl. Içduygu, Sert 2009: 3, 5). Somit „ist die Türkei nicht nur Herkunfts- und Transitland, sondern entwickelt sich zunehmend zu einem Zielland.“ (Içduygu, Sert 2009: 4).

Um die Identität der Türkei als nicht nur Sendeland zu festigen, wird im nächsten Kapitel auf die verschiedene Migrationsbewegungen in die Türkei eingegangen.

4.2. Erscheinungsformen der Migrationsbewegungen in die Türkei

Die Erscheinungsformen der Migrationsbewegungen in die Türkei sind sehr unterschiedlich. Laut Ahmet Içduygu, dem Leiter des Programms für Migrationsstudien an der Koç Universität in Istanbul, gibt es vier davon: reguläre Migration, irreguläre Arbeitsmigration, irreguläre Transitmigration sowie Flucht und Asylmigration. Jedoch muss berücksichtigt werden, dass die Unterscheidung dieser Migrationstypologien sowohl auf der nationalen als auch auf der globalen Ebene sich nicht gegenseitig ausschließen und sich teilweise überlappen können. Zum Beispiel: Ein/e regulärer/e MigrantIn wird irregulär, wenn er/sie seine/ihre Aufenthaltsbewilligung nicht erneuert oder er/sie wird als regulär bezeichnet, indem er/sie eine Aufenthaltsbewilligung hat aber als irregulär, falls er/sie ohne Arbeitsgenehmigung arbeitet (vgl. Içduygu, Biehl 2009: 11; vgl. Içduygu 2003: 12; vgl. Kaşka 2006: 23f.).

4.2.1. Reguläre Migration

Die reguläre Migration bezieht sich auf MigrantInnen mit Aufenthaltsbewilligung. Im Jahr 2008 wurde fast 175.000 Menschen eine Aufenthaltsbewilligung erteilt; davon waren 19.000 für eine Arbeit und 29.000 für ein Studium erteilt worden. 127.000 hatten einen anderen Zweck: Durch die Bindung an die türkische Kultur und Geschichte sind sehr viele MigrantInnen aus dem Balkan, dem Nahen Osten und aus den ehemaligen Ländern der Sowjetunion zugewandert. Bulgaren, Uiguren und Mescheten spielen dabei eine wichtige Rolle, denen durch das Gesetz zur Ansiedlung (Law on Settlement) aus dem Jahr 1934 einige Privilegien zu Teil wurden, wie zum Beispiel ein sofortiger Erwerb der Staatsbürgerschaft. Jedoch ist – wie schon oben erwähnt – die türkische Abstammung und Kultur ein wichtiges Kriterium für diese Gesetzgebung (vgl. Içduygu, Sert 2009: 2; vgl. Içduygu, Biehl 2009: 10, 12).

Die Anzahl der im Ausland geborenen TürkInnen ist deutlich angestiegen. Sie machen 2% an der Gesamtbevölkerung aus. Diese Gruppe setzt sich insbesondere aus Kindern von zumeist aus den europäischen Ländern zurückkehrenden MigrantInnen zusammen und gehört zur

regulären Migration. Auch EU-BürgerInnen, sowohl Berufstätige als auch PensionistInnen, die sich insbesondere in Großstädten wie in Istanbul, Ankara und Izmir aber auch in einigen mediterranen und ägäischen Urlaubsregionen angesiedelt haben, bilden eine wichtige Gruppe für die reguläre Migration in die Türkei. Wichtigste Herkunftsländer von MigrantInnen mit Aufenthaltsgenehmigung sind Bulgarien, Aserbaidschan, Deutschland, Russland, die USA und das Vereinigte Königreich (vgl. İçduygu, Sert 2009: 6f.; vgl. İçduygu, Biehl 2009: 12f.).

4.2.2. Flucht und Asylummigration

Die Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 und das Protokoll von 1967 sind wichtige Rechtsdokumente, die Auswirkungen auf Flüchtlinge und AsylbewerberInnen in der Türkei haben. Indem die Türkei die Konvention unterzeichnet hat, ist sie zwar internationale Verpflichtungen hinsichtlich Flucht und Asyl eingegangen, jedoch hat sie diese Vereinbarungen mit einem geographischen Vorbehalt versehen (vgl. İçduygu, Sert 2009: 5). „However, of over 120 countries that signed the 1951 Convention the Status of Refugees, Turkey is one of only a handful of countries that maintains ‘geographical limitation’ clause.” (İçduygu, Biehl 2009: 18). D.h., dass die Türkei AsylbewerberInnen aus den nicht-europäischen Ländern nicht akzeptiert; jedoch kommen fast alle AsylbewerberInnen in der Türkei aus nicht-europäischen Staaten (vgl. İçduygu, Sert 2009: 6).

Die Türkei hat in den letzten Jahren tausende AsylbewerberInnen aufgenommen, die vor allem aus Kriegsgebieten geflüchtet sind. Dazu zählen die Islamische Revolution im Iran, der Golfkrieg im Jahr 1991 und die Konflikte in Bosnien, Kosovo, Afghanistan, Sudan und Somalia (vgl. İçduygu, Sert 2009: 5). „In 2008, Iraqis filed more than 50 percent of all asylum applications; Afghans and Iranians each filled approximately 20 percent, while other nationalities, such as Somalis, Sudanese, Congolese (DR Congo), Eritreans and Ethiopians, filled the remaining 10 percent” (İçduygu, Biehl 2009: 19). Nach dem Ausbruch des Konflikts in Syrien hat die Türkei ungefähr 25.000 syrische Flüchtlinge aufgenommen; die Anzahl der Flüchtlinge steigt weiterhin (UNHCR 2012: o.S.)

Wie aus der Tabelle 1 hervorgeht, wurden zwischen 1997 und 2007 mehr als 50.000 BewerberInnen Asyl gewährt und etwa 25.000 von ihnen wurden als Flüchtling anerkannt. Die anerkannten nicht-europäischen AsylanInnen werden in andere Länder umgesiedelt, insbesondere nach Kanada, Australien und in die USA und die AsylanInnen, deren Anträge abgelehnt wurden, werden in ihre Heimatländer abgeschoben. Oft tauchen sie aber unter und versuchen in der Türkei Arbeit zu finden oder „illegal“ – meistens mit Hilfe von Schleppern - in andere europäische Länder zu migrieren (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 18f.).

Tabelle 1: Anträge aus Basis der Asylbestimmungen aus dem Jahr 1994, 1995-2007

Land	Anträge	Gewährung
Irak	16.972	5.919
Iran	28.963	18.316
Afghanistan	1.480	312
Russland	80	15
Usbekistan	231	70
Aserbajdschan	36	3
Restliches Europa ⁶	125	53
Anderer ⁷	2.467	339
Gesamt	50.364	25.027

Quelle: vgl. İçduygu, Sert (2009): 6

Der Grund warum die Türkei in ihrer Asylpolitik eine Einschränkung hinsichtlich der geografischen Herkunft von Schutzsuchenden hat, ist die Befürchtung, dass sie sich verstärkt zu einer Pufferzone für die EU entwickeln wird. Deswegen möchte die Türkei, dass die EU an den Lasten teilnimmt, die mit der Bewältigung der Flüchtlingsströme einhergehen. Jedoch wird im Rahmen der Anpassung an die EU-Regelungen die Aufhebung der geografischen Abgrenzung und die Einführung eines vollwertigen landesweiten Asylsystems vorausgesetzt (vgl. İçduygu, Sert 2009: 5; vgl. Yükseser, Brewer 2008: 266).

4.2.3 Irreguläre Migration

Die Türkei ist ab den 1990er Jahren einer der wichtigsten Zielländer für die irreguläre Migration geworden.

“Although some high-level public refer to around one million illegal foreign workers in Turkey, no direct and reliable data regarding the details of irregular immigration in Turkey are actually available. But there are some indications. The Bureau of Aliens, Borders and Asylum at the Directorate of General Security in Ministry of the Interior recorded nearly 95.000 cases of irregular migrants in 2000 – 55 per cent of whom were apprehended as they entered or left illegally, with overstayers accounting for the remaining 45 per cent” (İçduygu 2003: 18).

⁶ Umfasst Albanien, Belgien, Bosnien, Bulgarien, Deutschland, Georgien, Griechenland, Italien, Mazedonien, Rumänien, Schweiz, Ukraine und Jugoslawien.

⁷ Umfasst Algerien, Bangladesch, Burma (Myanmar), Burundi, China, Kongo, Ägypten, Eritrea, Äthiopien, Ghana, Guinea, Indien, Israel, Elfenbeinküste, Jemen, Jordanien, Kasachstan, Kenia, Kuwait, Kirgisistan, Libanon, Liberia, Libyen, Malaysia, Mauretanien, Marokko, Nigeria, Pakistan, Palastina, Philippinen, Ruanda, Sierra Leone, Sri Lanka, Somalia, Sudan, Syrien, Tunesien, Tadschikistan, Turkmenistan, Uganda, Vereinigte Staaten von Amerika, Zaire.

Die irreguläre Migration in der Türkei setzt sich aus drei verschiedenen Gruppen zusammen: Die irreguläre Arbeits- und Transitmigration sowie aus abgelehnten AsylbewerberInnen. Die letztgenannte Personengruppe hält sich in der Türkei auf und arbeitet ohne Arbeitserlaubnis, was sie zu irregulären ArbeitsmigrantInnen macht oder sie versuchen in ein anderes Land zu migrieren, womit sie zu irregulären TransitmigrantInnen werden. Wie die Beispiele zeigen, ist es meistens schwierig MigrantInnen einer Gruppe zuzuordnen, da sich die Migrationsformen vermischen (vgl. İçduygu 2003: 17f.).

4.2.3.1 Die irreguläre Transitmigration

Eine der wichtigsten irregulären Migrationsbewegungen, die in der Türkei eine Rolle spielt, ist die Transitmigration. Viele MigrantInnen kommen aus dem Nahen Osten (Iran und Irak), aus Asien (Pakistan, Bangladesch, Sri Lanka) und aus Afrika (Nigeria, Somalia, Eritrea und Demokratische Republik Kongo) (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 16f.). Allerdings ist es auch der Fall, dass für viele dieser MigrantInnen, die von der afrikanischen Nordküste mit Hilfe von Menschenschmugglern kommen, die Türkei gar nicht als Zielland vorgesehen war. In einer Studie von Yüксеker und Brewer wurde aufgezeigt, dass fast 41% dieser MigrantInnen geglaubt haben, dass sie nach Griechenland oder Italien gebracht werden, da es so vereinbart war (vgl. Yüксеker, Brewer 2008: 256). Es kommen jedoch auch viele MigrantInnen gewollt in die Türkei, insbesondere in die Stadt Van, die an der Grenze zum Iran liegt. Van ist somit eine wichtige Anlaufstelle für MigrantInnen, insbesondere solche aus dem Iran, aber auch aus dem Irak, Afghanistan und Pakistan, die weiter nach Europa wandern wollen.

“Police have detained 185 illegal migrants in eastern Turkey, a Turkish news agency reported. Paramilitary police in the eastern Anatolian province of Van stopped two trucks in the town of Ercis Friday, and found 74 migrants who were apparently planning to get to Istanbul, the Anatolia news agency said. [...] The detained migrants were mostly Iraqis, but included people from Iran, Afghanistan and Pakistan. Thousands of illegal migrants, mostly from the Middle East and south Asia, pass through Turkey each year on their way to Western Europe.” (Associated Press nach İçduygu 2003: 76).

Auch Istanbul und Izmir sind wichtige Transitstellen; viele MigrantInnen möchten über das Ägäische Meer oder über den Mariza Fluss (türk. Meriç) nach Griechenland gelangen. Es ist jedoch oft der Fall, dass dies nicht gelingt und sie in der Türkei stranden (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 18). Danach versuchen sie im informellen Sektor in der Türkei Arbeit zu finden, um das nötige Geld für Schlepper zu sparen. Sie sind vorwiegend in kleinen Werkstätten oder Textil- und Beleuchtungsmanufakturen tätig oder verkaufen auf Marktplätzen diverse Gegenstände (vgl. Yüксеker, Brewer 2008: 262).

4.2.3.2. Die irreguläre Arbeitsmigration

Es gibt zwei entscheidende Gründe für die Zunahme der irregulären Arbeitsmigration in die Türkei. Erstens hat der Zusammenbruch der Sowjetunion und die darauf folgende ökonomische Rezession, hohe Arbeitslosigkeit sowie politische Unruhen verursacht und viele MigrantInnen mobilisiert, um im informellen Sektor in der Türkei Arbeit zu finden. Es gibt zahlreiche Berichte, die aufzeigen, dass MigrantInnen in der Türkei viel mehr verdienen als sie in ihren Herkunftsländern verdienen würden. Somit können sie durch Geldüberweisungen ihre Familien unterstützen, ihre Schulden bezahlen etc. Zweitens ist die Türkei für irreguläre ArbeitsmigrantInnen deshalb attraktiv, da sie im Vergleich zu den EU-Ländern ein flexibleres Visaregime und lockere Grenzkontrollen hat, was im Kapitel 4.4.1 genauer erläutert wird (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 14f.).

Viele dieser ArbeitsmigrantInnen kommen aus dem Balkan und aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion. Ihr Ziel ist nicht in der Türkei zu bleiben oder weiterzuwandern, sondern sie versuchen in Großstädten Arbeit zu finden. Zwischen 1996 und 2008 wurden ungefähr 763.000 Menschen verhaftet, 25 % davon waren aus Armenien, Aserbaidschan, Bulgarien, Georgien, Moldawien, Rumänien, die Ukraine und Russland. MigrantInnen reisen vorwiegend mit einem touristischen Visum in die Türkei ein (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 14, vgl. Kaşka 2006: 24). Sie werden dann erst als irregulär bezeichnet werden, wenn sie sich nach dem Ablauf ihres Visums weiter in der Türkei aufhalten. Bei der Ausreise müssen sie für diese Zeitspanne Bußgeld bezahlen. Der Betrag dieser Geldstrafe hängt von der Dauer des Überschreitens ab (vgl. Kaşka 2006: 24).

Tabelle 2: Festnahme von MigrantInnen, die ohne Arbeitsgenehmigung arbeiten und ihre Arbeitsbereiche (2006)

Sektoren	Zahl der ArbeitnehmerInnen	%
Textil und Kleidung	106	14
Angestellte	41	5
Sozial- und Gesundheitsleistungen sowie Beratung	107	14
Hotel, Restaurant, Unterhaltung	311	42
Transport, Beförderung, Kommunikation	24	3
Friseur und Schönheitssalon	4	0,5
Tourismus	8	1
Landwirtschaft	6	0,8
Lebensmittel	20	2
Autopflege	12	1
Außenhandel	9	1
Bau	26	3
Industrielle Produktion	144	15
Andere	44	5
Insgesamt	740	100

Quelle: Lordoğlu 2008: 81

Die Sektoren, in denen viele MigrantInnen in den Großstädten der Türkei arbeiten, unterscheiden sich nicht von den entsprechenden Sektoren in Westeuropa. Wie aus der Tabelle 2 zu erkennen ist, finden irreguläre ArbeitsmigrantInnen insbesondere in den Bereichen Textil- und industrielle Produktion sowie in den Dienstleistungssektoren Tourismus, Unterhaltung, Haushalte und Krankenbetreuung Arbeit (vgl. Lordoğlu 2008: 82).

4.3. Irreguläre Arbeitsmigrantinnen in der Türkei

Es ist sehr wichtig anzumerken, dass die „irreguläre Arbeitsmigration“ in die Türkei sehr stark feminisiert ist (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 15). Man kann die genaue Anzahl der Migrantinnen nicht abschätzen, da sie öfters ein- und ausreisen und überwiegend im informellen Sektor arbeiten. Dennoch ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass sie einen bedeutenden Anteil der Migrationsbewegungen in die Türkei einnehmen (vgl. Kaşka 2006: 25).

Ein wichtiger Grund, warum MigrantInnen die Türkei als Zielland wählen, ist die Gemeinsamkeit der Sprachen. Zum Beispiel haben Gagausen, die vorwiegend in Moldawien leben und sich mehrheitlich zum orthodoxen Christentum bekennen, den besonderen Vorteil, dass ihre Sprache der türkischen Sprache sehr ähnlich ist (vgl. Keough 2006: 440). Dazu gehören auch die Turkmenen, Kasachen, Usbeken, Kirgisen etc. Somit ergeben sich Vorteile bei der Arbeitssuche.

Wichtige Herkunftsländer für Arbeitsmigrantinnen sind Armenien, Aserbeidschan, Bulgarien, Georgien, Moldawien, die Ukraine und Russland (vgl. Kaşka 2006: 25). Während Männer vorwiegend nach Russland emigrieren, um dort beispielsweise am Bau für ein paar Monate Arbeit zu finden, emigrieren Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion vorwiegend in die Türkei. Ein zentraler Faktor dafür ist, dass in der Türkei im informellen Sektor mehr Jobs für Frauen vorhanden sind als für Männer (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 15; vgl. Keough 2006: 440). Irreguläre Arbeitsmigrantinnen in der Türkei machen eine sehr heterogene Gruppe aus: Sie sind überwiegend im Kofferhandel⁸ (suitcase trade), Unterhaltungssektor/Sexindustrie und Haushaltsarbeit tätig (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 15; vgl. Kaşka 2006: 25).

Da die meisten irregulären Arbeitsmigrantinnen in der Türkei - wie schon oben erwähnt - aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion kommen, möchte ich kurz auf die Gründe eingehen, warum sie in verschiedene Ländern – darunter auch in die Türkei - ausgewandert sind. Im Rahmen des Staatssozialismus wurde die Teilhabe der Frauen an der Lohnarbeit stärker gefördert als in den kapitalistischen Gesellschaften, in denen das Ernährer-Hausfrauen-Modell

⁸ Kofferhandel bezeichnet die Handelsaktivitäten von KleinhändlerInnen, die eng mit internationalen Mobilitätspraktiken verknüpft sind. Dabei geht es vor allem um Individuen oder Gruppen, die im grenzberührenden Verkehr Kleinhandel betreiben. Sie kaufen verschiedene – leicht zu transportierende – Waren ein und verkaufen diese wiederum in ihren Herkunftsländern. Diese Form der Arbeitsmigration, die auch als Pendeln (shuttle trade) oder „touristischer Handel“ (trade tourism) bezeichnet wird, hat sich vor allem mit dem Zusammenbruch der Sowjetunion entwickelt (vgl. Michalon 2009: 125; vgl. Terkessidis, Holert 2006: 3).

vorrangiger ist (vgl. Hess 2009: 71). „Das wichtige Erbe des Staatssozialismus war die institutionelle Gleichheit zwischen Männern und Frauen und eine damit einhergehende Vielzahl von Rechten, ebenso wie bezahlte Beschäftigung als eine Norm für Frauen. Die Mehrheit der Frauen im arbeitsfähigen Alter war ökonomisch aktiv.“ (Morokvasic-Müller 2003: 150f.). Man kann davon ausgehen, dass in den sozialistischen Gesellschaften die Bildung von Frauen und der Zugang derer zum Beruf gefördert wurden, was auch erfolgreich war. Dennoch kann man nicht behaupten, dass die geschlechtsspezifische Segmentation der Berufe und die Diskriminierungen (Löhne) überwunden wurden. So bleibt zum Beispiel der Staatsapparat sowie die Schwerindustrie männlich dominiert (vgl. Hess 2009: 71f.; vgl. Hess 2001: 208). Außerdem „bleibt die häusliche geschlechtshierarchische Arbeitsteilung weitgehend unangetastet“ (Hess 2009: 72). Indem einerseits ein staatlich geförderter Druck zur Arbeit vorhanden und andererseits die Familien- und Versorgungsarbeit nicht gerecht verteilt ist, entsteht eine Doppelbelastung für Frauen (vgl. Hess 2009: 72, vgl. Morokvasic-Müller 2003: 151).

„Since 1989 the withdrawal of the state from the support of prices, services, and health care and the more general marketization and privatization of the economy have transformed virtually all the institutions – states, schools, workplaces, households – through which socialist gender regimes were constituted.“ (Gal, Kligman 2000: 55). In verschiedenen Gender-Studien wurde aufgezeigt, wie dieser wirtschaftliche, soziale und staatliche Umbau Frauen und Männer unterschiedlich getroffen hat. Somit gibt es eine breite Übereinstimmung darüber, dass Frauen von der postkommunistischen ökonomischen Umstrukturierung besonders betroffen waren. Während sie im Sozialismus über eine hohe Qualifikation verfügten, kommt es durch den neoliberalen Umbau zu massiven Dequalifizierungen. Es waren Frauen, die als erste ihre Jobs verloren. Außerdem sind es insbesondere Frauen, die durch die Privatisierungspolitik und den Abbau des Wohlfahrtsstaats betroffen sind, da die einst verstaatlichten sozialen Aufgaben auf die Familien abgewälzt werden. Deswegen ist es auch nicht erstaunlich, wenn diese Umstrukturierungen von lauten Rufen wie „Frauen zurück an den Herd“ begleitet werden (vgl. Hess 2001: 208, vgl. Morokvasic-Müller 2003: 151). Jedoch „nehmen die Entwicklungen entgegen den prognostizierten Auswirkungen des totalen Ausschlusses und der ‚Verhäuslichung‘ von Frauen eine viel widersprüchlichere Gestalt an: denn gerade die Abwälzung der sozialen Folgekosten auf die Familien, nimmt Frauen verstärkt in die Pflicht, zum Familieneinkommen beizutragen.“ (Hess 2009: 76). Somit kommt es zu einer Feminisierung von sozialer Verantwortung und Arbeit sowie zu verschiedenen Einkommensstrategien der Frauen, die formale und informelle Tätigkeiten

kombinieren. Eine der informellen Überlebensstrategien ist die Migration. In diesem Zusammenhang sind sie auf dem internationalen Sexarbeitsmarkt, im Kofferhandel und in privaten Haushalten tätig, die auch die wichtigsten Arbeitssektoren der irregulären Arbeitsmigrantinnen in der Türkei ausmachen (vgl. Hess 2001: 208f.; vgl. İçduygu, Biehl 2009: 15).

Es gibt genauere Untersuchungen zum Thema Arbeitsteilung nach Herkunft und Geschlecht in der Türkei. In ihrem Buch „Laleli-Moskova Mekiği“ geht Deniz Yükseker insbesondere auf russische Frauen ein, die mit dem Kofferhandel beschäftigt sind. Die Studien von Sema Erder und Selmin Kaşka sowie Ayşe Akalın beschäftigen sich mit Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion, die vorwiegend im Privathaushalt aber auch in der Prostitution tätig sind (vgl. Akalın 2007; vgl. Erder, Kaşka 2003; vgl. Yükseker 2003). Nachfolgend werden diese Untersuchungen näher betrachtet.

Durch die geschlechtsspezifischen Konsequenzen des Zerfalls des sozialistischen Systems „verbleibt einigen Frauen nur noch ihr Körper als Ressource, den sie auf dem internationalen Sexarbeitsmarkt feilbieten [...] können.“ (Hess 2001: 208f.) Auch ist die Anzahl der Sexarbeiterinnen in der Türkei angestiegen. Dabei sind die wichtigsten Herkunftsländer Moldawien, Rumänien, die Russische Föderation, die Ukraine, Georgien und Aserbaidschan. Dies ist aus der Tabelle 3 zu ersehen, die die Anzahl der Migrantinnen aufzeigt, die aufgrund von Prostitution oder weil sie Krankheiten besitzen, die durch Geschlechtsverkehr übertragen werden können (engl. Sexually transmitted diseases, STD), abgeschoben worden sind (vgl. Erder, Kaşka 2003: 10, 13, 19). Diese Migrantinnen, ungeachtet davon, ob sie Moldawierinnen oder Georgierinnen sind, werden oft in türkischen Medien als Russinnen bezeichnet und als „Natasha“ etikettiert; ein Wort dafür, dass man sie sofort mit Prostitution in Verbindung bringt. Nicht nur Frauen, die tatsächlich der Sexarbeit nachgehen, sondern auch Haushaltsarbeiterinnen und Kofferhändlerinnen sowie Touristen sind mit dieser Etikettierung konfrontiert (vgl. Erder 2008: 33, vgl. Kaşka 2006: 66).

Tabelle 3: Die Zahl der Abschiebungen aufgrund von Prostitution und STD nach Herkunft (1996-2001)

Land	STD	Prostitution
Aserbaidschan	868	1.950
Georgien	1.626	3.606
Moldawien	883	4.050
Rumänien	1.568	6.554
die Russische Föderation	464	1.998
die Ukraine	608	3.424
Zwischensumme	6.017	21.582
Andere	813	1.170
Summe	6.830	22.752
% Summe	23.1	76.9

Quelle: vgl. Erder, Kaşka 2003: 22

Durch den Fall des Eisernen Vorhangs ist auch der Frauenhandel in Westeuropa enorm angestiegen (vgl. Hess 2001: 209). Einige Berichte der International Organization for Migration (IOM) zeigen, dass sich die Türkei nicht nur als Zielland für verschiedene Formen der Migrationsbewegungen entwickelt hat; auch der Frauenhandel ist parallel dazu stark angestiegen (vgl. Erder, Kaşka 2003: 11).

Der Kofferhandel ist auch einer der wichtigsten Beschäftigungen der Frauen aus den ehemaligen Ostblockländern, der in einer zirkulären Migration oder Pendelmigration stattfindet (vgl. Erder 2008: 33). Dabei geht es nicht nur darum, „dass Menschen unabhängig werden, um einen Ort zu verlassen, sondern vielmehr, dass sie frei werden einen Ort zu verlassen und wieder dorthin zurückzukehren“ (Morokvasic-Müller 2003:157). Zu den Gründen der Zunahme dieser Migrationsform zählen die geographische Nähe, sinkende Reisekosten und die Reaktion auf die unterschiedlichen Einkommensverhältnisse in diversen Ländern. Wichtiges Charakteristikum für diese Art der Migration ist, dass MigrantInnen für eine kurze Zeit arbeiten oder Handel treiben (vgl. Erder 2008: 28).

Schon vor dem Mauerfall gab es den Kofferhandel in der Türkei: In den späten 1970er Jahren kamen MigrantInnen aus Algerien, Tunesien und Marokko, die im Kofferhandel tätig waren. Auch waren es die MigrantInnen aus Polen, denen die Reisefreiheit schon früher gewährt wurde, die ab den 1980er Jahren Waren in Istanbul einkauften und bis zum fünffachen Ertrag

zu Hause verkaufen konnten (vgl. Morokvasic 1994: 170f., vgl. Yüксеker 2003: 24). Nach dem Zerfall der Sowjetunion ist der Kofferhandel in der Türkei sprunghaft angestiegen (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 16).

Durch den Kofferhandel ist in der Türkei ein Untersektor entstanden, der ein wichtiger Bestandteil der türkischen Wirtschaft geworden ist, „weswegen angenommen werden kann, dass die Bekämpfung der irregulären Migration nicht in dem Maße erfolgt, wie oft behauptet wird.“ (Pusch 2010: 132). Obwohl keine exakten Zahlen zur Verfügung stehen, wird geschätzt, dass im Jahr 1996 das Exportvolumen des Kofferhandels fast 9 Milliarden Dollar ausgemacht hat, was beträchtlich war, denn das Exportvolumen der Türkei betrug offiziell zur selben Zeit ca. 32 Milliarden Dollar (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 16). Wie man aus der Tabelle 4 ersehen kann, ist dieser Untersektor für die Türkei auch deswegen wichtig, da die Erträge durch den Kofferhandel in den letzten Jahren die Einnahmen aus den Überweisungen der türkischen MigrantInnen in die Türkei überstieg (vgl. Erder 2008: 34, vgl. Pusch 2010: 132).

Tabelle 4: Deviseneinnahmen durch den Kofferhandel im Vergleich (Millionen USD)

Years	Export	Luggage Trade	Workers' Remittances
1996	32.067	8.842	3.542
1997	32.110	5.849	4.197
1998	31.662	3.689	5.356
1999	28.842	2.255	4.529
2000	30.721	2.946	4.560
2001	34.347	3.039	2.786
2002	40.071	4.065	1.936
2003	51.130	3.953	1.710
2004	66.956	3.880	804
2005	76.817	3.473	851
2006	85.535	6.408	1.111
2007	107.215	6.002	1.209

Quelle: <http://www.carim.org/index.php?callContent=59&callTable=1428> [Zugang: 16.04.2012]

Der Kofferhandel in der Türkei ist tatsächlich nach dem Zerfall der Sowjetunion sprunghaft angestiegen (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 16). Istanbul, insbesondere das Stadtviertel Laleli, ist ab den 1990er Jahren ein wichtiges Zentrum des Kofferhandels geworden, in dem meist Frauen dieser ökonomischen Aktivität nachgehen. Gründe für diese Tätigkeit der Frauen, sind - wie schon oben erwähnt – durch den neoliberalen Umbau entstandene Benachteiligung der

Frauen an der Lohnarbeit. Sie kaufen Waren in Istanbul aber auch in Trabzon einer Stadt, die an der Schwarzmeerküste liegt, ein, um sie in ihren Herkunftsländern mit Gewinn zu verkaufen. Der Großteil der Geschäftstreibenden, mit denen sie Handel betreiben, sind männlich und ebenfalls Migranten, die aus der Südost- und Osttürkei in die Großstädte gewandert sind (vgl. Yükeker 2003: 14ff., 174f.).

Ein weiterer wichtiger Arbeitssektor für irreguläre Arbeitsmigrantinnen in der Türkei sind die privaten Haushalte (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 16), die im Kapitel 5.4 genauer erläutert werden.

4.4. Nationale Immigrationspolitik der Türkei

Im folgenden Kapitel wird auf die türkische Migrationspolitik genauer eingegangen, die sich insbesondere durch die Beitrittsverhandlungen mit der EU verändert hat. Dazu gehört eine Reihe von unterschiedlichen gesetzlichen Anordnungen und deren Bemühungen um Effektivität, wie zum Beispiel die Flüchtlingsverordnung von 1994, das Arbeitserlaubnisgesetz für Ausländer von 2003 und the 2005 National Action Plan on Asylum and Migration. Obwohl diese aufzeigen, dass die Türkei zu Veränderungen tendiert, sind diese nicht so einfach umzusetzen, da die türkische Gesetzgebung hinsichtlich der Asylsuchenden und MigrantInnen eher konservativ ist (vgl. İçduygu 2008: 16, vgl. İçduygu, Sert 2009: 4).

Die ersten Gesetze und Regelungen bezüglich der Einwanderung von MigrantInnen waren sehr stark mit dem Schutz des Nationalstaates und der kulturellen Einheit verbunden. Dies ist aus dem Niederlassungsgesetz von 1934 ersichtlich, welches als erstes Gesetz die Einreise und Niederlassung von MigrantInnen mit türkischer Abstammung und Kultur regelt. Diese Personen können sich in der Türkei niederlassen und erhalten die türkische Staatsbürgerschaft ohne große Umwege. Andere, also nicht türkische MigrantInnen werden aufgrund des konservativen Verständnisses des Nationalstaates entmutigt (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 21). Die konservative Haltung wird im neuen Niederlassungsgesetz von 2006 auch nicht überwunden, obwohl man im Rahmen der Anpassungen an die EU-Regelungen das Gegenteil erwartete. Alleine die Definition für MigrantInnen ist ausreichend, um zu zeigen, dass sich das Verständnis der internationalen Migration seit den 1930er Jahren nicht verändert hat (vgl. İçduygu 2008: 17). Nach diesem Gesetz sind MigrantInnen Menschen, die türkischen

Ursprungs oder mit der türkischen Kultur verbunden sind und das Ziel haben sich allein oder in Gruppen in der Türkei niederzulassen.⁹

Wie schon im Kapitel 4.2.2 erwähnt, hat die Türkei obwohl sie die Genfer Flüchtlingskonvention von 1951 unterzeichnet hat, sich einen geographischen Vorbehalt sichern lassen und anerkennt somit nur europäische Asylsuchende als Flüchtlinge. Die Türkei tat sich aber mit der Administration der Zuwanderungswellen von Asylsuchenden aus dem Iran und dem Irak schwer, was im Jahr 1994 zu einer Flüchtlingsverordnung mit dem Titel „Regulation on the Procedures and the Principles Related to Mass Influxes and Foreigners Arriving in Turkey or Requesting Residence Permits with the Intention of Seeking Asylum from a Third Country“ führte. Die geographische Einschränkung wurde dadurch nicht aufgehoben, jedoch wurde ihnen das Recht auf vorübergehenden Aufenthalt gewährt und diejenigen, die einen Flüchtlingsstatus erhielten, wurden in Drittländer umgesiedelt. Obwohl der National Action Plan for Asylum and Migration von 2005 fordert, dass die geographische Einschränkung bis 2012 ohne den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Gegebenheiten zu schaden, aufgehoben werden soll, ist dies noch nicht im Gange (vgl. İçduygu 2008: 17; vgl. İçduygu, Biehl 2009: 22f.). „Die Türkei versucht [...] zu verhindern, dass sie zum Aufnahmeland für ausländische Flüchtlinge wird, also für Personen, die ‚weder türkischer Herkunft noch mit der türkischen Kultur verbunden‘ sind.“ (İçduygu 2008: 17).

Dennoch kann man sagen, dass sich die Türkei für die Umsetzung der „National Programme Action for the Adoption of the EU Acquis“ wesentliche Schritte vorgenommen hat, wovon die Einführung einer neuen Visumpolitik, das Arbeitserlaubnisgesetz für Ausländer von 2003 sowie die Gesetzesänderung hinsichtlich der Staatsbürgerschaft die wichtigsten sind und in folgenden Kapiteln genauer erläutert werden, da sie für die migrantischen Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei relevant sind (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 25f.).

4.4.1. Einreise und Aufenthalt

Wie schon mehrmals erwähnt hat die Türkei im Vergleich zu den EU-Ländern ein liberales und flexibles Visaregime, da die Türkei den Tourismus fördern möchte, der ein wichtiger Bestandteil der türkischen Wirtschaft ist (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 27). Laut dem Passport Law sollen AusländerInnen, wie auch in anderen Ländern, das Land legal betreten, wobei der Besitz eines Visums erforderlich ist. Für StaatsbürgerInnen aus über 40 Ländern gibt es keine Visumpflicht. Dazu gehören auch Herkunftsländer der irregulären Migration wie zum

⁹ In: http://www.nvi.gov.tr/Files/File/Mevzuat/Nufus_Mevzuati/Kanun/pdf/IskanKanunu.pdf, Übersetzung des Paragraphes 3d.

Beispiel Tunesien, Marokko und der Iran, die eine dreimonatige Visumsfreistellung genießen. Ein weiteres Beispiel für das flexible Visaregime der Türkei ist die Tatsache, dass für StaatsbürgerInnen aus über 30 Ländern am Einreiseort ein Visasticker gegen Barbezahlung einfach zu erwerben ist (vgl. İçduygu, Sert 2009: 4). Die Dauer dieses Visums ist vom Herkunftsland abhängig, wobei sie zwischen einem, zwei und drei Monaten variieren. Während MigrantInnen aus Armenien, Moldawien, Kasachstan, Kirgisistan und Turkmenistan ein Visum für nur ein Monat erhalten, können diese aus Russland und der Ukraine ein Visum für 90 Tage bekommen¹⁰. Auch die Gebühren für das Visum unterscheiden sich und schwanken zwischen 10 und 45 Euro¹¹. StaatsbürgerInnen aus den EU-Ländern und aus den ehemaligen Ländern der Sowjetunion können somit ohne größere Probleme in die Türkei einreisen. Diese Regelungen erfolgten wie schon oben erwähnt durch die EU-Beitrittsverhandlungen mit der Türkei (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 27).

Für einen Aufenthalt über die Visumsdauer hinaus ist eine Aufenthaltsgenehmigung erforderlich. Das entscheidende rechtliche Instrumentarium dafür ist the Law on the Residence and Travel of Foreigners in Turkey. Die Dauer der Aufenthaltsgenehmigung hängt vom Zweck (Eheschließung, Arbeitsaufnahme, Studium etc.) und vom Herkunftsland des/der Antragstellers/Antragstellerin ab. Viele MigrantInnen, die in die Türkei kommen, um zu arbeiten, streben alternative Wege an, da der Erhalt der Aufenthaltsgenehmigung kostenträchtig und äußert bürokratisch ist. Indem sie ein- und ausreisen, versuchen sie ihren Aufenthalt zu legalisieren. Andere halten sich nach dem Ablauf ihres Visums weiter in der Türkei auf und sind gezwungen bei ihrer Ausreise eine Gebühr für die Zeit ihres „illegalen“ Aufenthaltes zu entrichten (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 28).

In den letzten Jahren wurden neue Maßnahmen eingeführt, um diese dauernde Ein- und Ausreise zu verhindern. Die aktuellste davon ist die im Februar 2012 erfolgte Änderung im türkischen Ausländergesetz (Gesetz Nr. 5683). Davor konnten sich AusländerInnen ohne Pflicht zur Beantragung einer Aufenthaltsgenehmigung maximal 90 Tage in der Türkei aufhalten. Nach Ablauf dieser 90-tägigen Frist war es für AusländerInnen möglich sich durch eine Aus- und anschließende Einreise wieder 90 Tage legal in der Türkei aufzuhalten. Die Gesetzesänderung des Ausländergesetzes, das am 01.02.2012 in Kraft getreten ist, besagt, dass nach einem 90-tägigen Aufenthalt in der Türkei entweder die Ausreise zu erfolgen hat und eine weitere Einreise erst in 90 Tagen erfolgen kann oder um Aufenthaltsgenehmigung

¹⁰ Vgl. <http://www.mfa.gov.tr/visa-information-for-foreigners.en.mfa>

¹¹ Vgl. <http://www.mfa.gov.tr/visa-fees-at-border-gates-for-2010.en.mfa>

angesucht werden muss. Ziel dieser neuen Regelung ist, dass AusländerInnen eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen, wenn sie sich mehr als 90 Tage in der Türkei aufhalten möchten (vgl. Köksal Avukatlık Ortaklığı o.J.: 1). Für diejenigen, die bis heute durch andauernde Ein- und Ausreise ihren Aufenthalt legalisieren konnten, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie in die „Illegalität“ abwandern, erhöht, da viele von ihnen nicht für drei Monate ihre Arbeit unterbrechen wollen bzw. können.

4.4.2. Arbeitsgenehmigung

Das Gesetz, das die Bestimmungen zur Erteilung einer Arbeitsgenehmigung für AusländerInnen (Gesetz Nr: 4817) regelt, wurde im Jahr 2003 in Kraft gesetzt. Die Anzahl der MigrantInnen, die in der Türkei Arbeit suchten, hatte einen großen Anstieg erfahren. Dieses Gesetz regelt die Erwerbstätigkeit von MigrantInnen neu. Das Ziel ist, AusländerInnen einen leichteren Zugang zur Arbeit in der Türkei zu ermöglichen und eine bessere Übersicht bzw. Kontrolle über die irregulären Migrationsströme zu erlangen (vgl. İçduygu 2008: 17, vgl. İçduygu, Biehl 2009: 29). Die Arbeitsgenehmigungen wurden bis zu diesem Zeitpunkt von verschiedenen Behörden vergeben. Seit 2003 gibt es nur eine Behörde – das sogenannte Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit (türkisch: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı), die abgesehen von einigen Ausnahmen alle Arbeitsgenehmigungen erteilt (vgl. Lordoğlu 2008: 77). Die Ausstellung von Arbeitserlaubnissen erfolgt auf individueller Basis und der Antrag für eine Arbeitsgenehmigung sollte am türkischen Konsulat im Herkunftsland erstellt werden. MigrantInnen, die bereits eine Aufenthaltsgenehmigung von mindestens sechs Monaten besitzen, können auf direktem Wege über das zuständige Ministerium den Antrag stellen (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 29).

Es gibt unterschiedliche Arten von Arbeitsgenehmigungen, wobei die befristeten einen Anteil von ca. 60% ausmachen (Siehe Tabelle 5). Ein bedeutender Anteil der befristeten Genehmigungen sind Neubeantragungen. Die restlichen 40% sind unbefristete, unabhängige oder außerordentliche Arbeitsgenehmigungen, die an AusländerInnen vergeben wurden (vgl. Lordoğlu 2008: 78). Für den Erhalt einer befristeten Arbeitsgenehmigung hat der/die AntragstellerIn seine/ihre Erwerbstätigkeit durch den/die ArbeitgeberIn nachzuweisen und kann nach der Prüfung der Behörde eine Arbeitsgenehmigung für ein Jahr genehmigt bekommen. Voraussetzung ist, dass für dieselbe Tätigkeit kein/e besser qualifizierte/r Einheimische/r zur Verfügung steht. Falls nach Ablauf der Frist, dass Arbeitsverhältnis weiter besteht, ist die Möglichkeit vorhanden die Arbeitsgenehmigung für weitere drei Jahre zu

verlängern. Danach ist der Beibehalt und die Verlängerung der Arbeitsgenehmigung nicht mehr vom Arbeitsverhältnis abhängig (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 29).

Tabelle 5: Number of Work Permits Given to Foreigners by the Status of Permission and Years

Years	Working Permission for a Definite period	Renewal of Permission	Unlimited Permission	Renewal of Unlimited Permission	Exceptional Permission	Independent Work Permission	Total
2004	4.792	2.222	46	180	51	11	7.302
2005	5.263	3.764	39	120	221	31	9.438
2006	6.407	3.774	44	76	284	18	10.603
2007	5.491	3.007	25	71	325	11	8.930
2008	6.543	3.583	32	75	456	16	10.705
2009	8.782	4.693	26	57	456	9	14.023
2010	8.995	4.760	33	68	343	2	14.201

Quelle: <http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/i-statistikler/yizin> [Zugang: 05.05.2012].

Wie aus der Tabelle 5 zu erkennen ist, sind zwischen 2004 und 2010 ungefähr 72.000 befristete Arbeitsgenehmigungen für AusländerInnen vergeben und erneuert wurden. Dies ist eine niedrige Zahl, wenn man bedenkt, dass zum selben Zeitraum jährlich eine viertel Million MigrantInnen in die Türkei kommen. D.h., dass sie ohne Arbeitserlaubnis arbeiten und im informellen Sektor bleiben. Dafür sind drei Gründe ausschlaggebend. Erstens ist die Erlangung einer Arbeitserlaubnis mit Bürokratie verbunden und kostspielig (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 30). Zum Beispiel kann es bis zum Erhalt einer Arbeitsgenehmigung 30 Tage in Anspruch nehmen. Der Minister für Arbeit und soziale Sicherheit, Faruk Çelik, hat im Februar 2012 erlassen, dass diese Frist auf 15 Tage verkürzt wurde, um das Ziel AusländerInnen durch die Arbeitserlaubnis zu registrieren, voran zu treiben.¹² Zweitens spricht der breite informelle Sektor in der Türkei ArbeitgeberInnen und ArbeiterInnen gleichermaßen an: Während ArbeitgeberInnen Kosten vermeiden und geringe Löhne bezahlen,

¹² A.,A. (2012): Evde çalışan yabancıya maaş limiti. In: Habertürk, v. 04.02.2012, online verfügbar unter: <http://ekonomi.haberturk.com/makro-ekonomi/haber/712718-evde-calisan-yabanciya-maas-limiti> [Zugang: 05.05.2012].

haben ausländische ArbeiterInnen die Vorteile der Flexibilität und können ihre Arbeitsplätze leichter wechseln (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 30). Drittens werden professionelle und hochqualifizierte Arbeitskräfte vorwiegend bevorzugt behandelt. Deshalb kann man nicht behaupten, dass dieses Gesetz den Vergnügungs- oder den Textilsektor, in dem überwiegend irreguläre ArbeitsmigrantInnen beschäftigt sind, umfassend regelt (vgl. İçduygu 2008: 17f.) Bis 2003 war es AusländerInnen nicht erlaubt im Dienstleistungssektor, Restaurants, Hotels und in der Haushaltsarbeit tätig zu sein. Erst durch die EU-Beitrittsverhandlungen wurde dieses diskriminierende Gesetz über türkischen StaatsbürgerInnen vorbehaltenen Aktivitäten und Berufe aufgehoben (vgl. İçduygu, Sert 2009: 4). Trotzdem gibt es noch immer Berufe, die von AusländerInnen nicht ausgeübt werden dürfen, wie zum Beispiel die Berufe RechtsanwaltInnen, NotarInnen, ÄrztInnen, KrankenpflegerInnen, TierärztInnen etc. (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 30).

Eine umfassende Regelung für die Haushaltsarbeit gibt es in der Türkei wie zum Beispiel in Nordamerika durch legale Rekrutierungsmöglichkeiten nicht, jedoch weist der Minister für Arbeit und soziale Sicherheit darauf hin, dass in der Haushaltsarbeit eine große Nachfrage an migrantischen Haushaltsarbeiterinnen besteht und einheimische Arbeitskräfte diese Nachfrage nicht decken können. Deshalb sollten ArbeitgeberInnen, die eine migrantische Haushaltsarbeiterin beschäftigen durch die Gesetzesänderung nicht benachteiligt werden. Haushaltsarbeiterinnen sollten registriert werden, anderenfalls ist ihnen die Einreise in die Türkei für 90 Tage verwehrt. Er machte auch darauf aufmerksam, dass „illegale“ Haushaltsarbeiterinnen ausgewiesen werden und ArbeitgeberInnen eine hohe Geldstrafe droht. Zuletzt weist er darauf hin, dass der Lohn der Haushaltsarbeiterinnen von dem eineinhalbfachen auf den einfachen Mindestlohn geändert wurde. Das Ziel sei die Legalisierung dieses Arbeitssektors¹³.

4.4.3. Staatsbürgerschaft

Kinder türkischer Eltern und Kinder nicht-türkischer Eltern, die in der Türkei geboren sind und keinen Zugang zu der Staatsbürgerschaft ihrer Eltern haben, bekommen die türkische Staatsbürgerschaft automatisch. Für meine Diplomarbeit ist jedoch die Einbürgerung der Migrantinnen durch Eheschließung relevant, da viele diesen Weg suchen (vgl. İçduygu, Sert 2009: 4).

¹³ A.,A. (2012): Evde çalışan yabancıya maaş limiti. In: Habertürk, v. 04.02.2012, online verfügbar unter: <http://ekonomi.haberturk.com/makro-ekonomi/haber/712718-evde-calisan-yabanciya-maas-limiti> [Zugang: 05.05.2012].

In den letzten Jahren ist ein wesentlicher Rückgang hinsichtlich der Zahl von Einbürgerungen durch Eheschließung in der Türkei zu beobachten. Der entscheidende Grund dafür ist die Änderung im Staatsbürgerschaftsgesetz im Juni 2003. Bis zu diesem Zeitpunkt konnten Migrantinnen durch Eheschließung mit einem türkischen Staatsbürger, die Staatsbürgerschaft sofort erwerben. Die Regelung für männliche Migranten erfolgte nicht auf dieselbe Weise. Heute sind für beide Geschlechter die Bedingungen zum Erlangen der türkischen Staatsbürgerschaft durch Eheschließung gleich. Der wesentliche Unterschied bei der Änderung im Staatsbürgerschaftsgesetz bestand darin, dass man erst nach drei jähriger Ehe auf die Staatsbürgerschaft Anspruch erhält (vgl. İçduygu, Sert 2009: 4). Das Gesetz wurde ebenfalls durch die EU-Beitrittsverhandlungen geändert, um Scheinehen zu verhindern (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 26, 33).

Unter den Interviewpartnerinnen war keine Migrantin, die durch Eheschließung die türkische Staatsbürgerschaft erhielt. Bekannt ist, dass insbesondere Migrantinnen aus den ehemaligen Ländern der Sowjetunion bis 2003 die Scheinehe nutzten, um ihren Aufenthalt zu legalisieren. Während die Zahl der Einbürgerungen von Migrantinnen aus diesen Ländern im Jahr 2003 bei einer Zahl von 3.064 lag, ging sie im Jahr 2004 auf 107 drastisch zurück. Der Großteil der Migrantinnen, die die sofortige Einbürgerung durch Eheschließung nutzten, kam aus Aserbaidschan, Moldawien und der Russischen Föderation (vgl. Kaşka 2006: 33, 93).

5. Türkei: Von einheimischen live-out Haushaltsarbeiterinnen zu ausländischen live-in Haushaltsarbeiterinnen

Bevor die Haushaltsarbeit in der Türkei genauer untersucht und die Differenzierung zwischen den türkischen live-out und den migrantischen live-in Haushaltsarbeiterinnen dargelegt wird, muss auf die bestimmten Begriffserklärungen, wie die Haushaltsarbeit und die live-in sowie live-out Beschäftigungsverhältnisse eingegangen werden. Danach werden die Gründe, warum die Nachfrage an Haushaltshilfen aus dem Ausland in den letzten Jahren in der Türkei zugenommen hat und warum ausländische anstatt einheimischer Haushaltsarbeiterinnen von ArbeitgeberInnen bevorzugt werden, genauer erläutert. Zuletzt wird auf die politischen und arbeitsrechtlichen Regelungen für Hausarbeit in der Türkei eingegangen.

5.1. Die Definition von Haushaltsarbeit

Es treten unterschiedliche Schwierigkeiten auf, um den Begriff Haushaltsarbeit konkret zu definieren, wie zum Beispiel bei der Abgrenzung des Tätigkeitsbereichs oder bei der Abgrenzung von informeller und formeller Haushaltsarbeit (vgl. Gendera, Haidinger 2007: o.S.). Auch „wird im Haushalt zur Befriedigung eigener Bedürfnisse oder der Bedürfnisse Anderer gearbeitet, und zwar sowohl erwerbsförmig als auch unbezahlt“ (Geissler 2002: 31), was zu weiteren Schwierigkeiten bei der Definition führt. Im deutschsprachigen Raum wird der Begriff Hausarbeit mit Putzen, Kochen, Waschen, Bügeln etc. in Zusammenhang gebracht, die eigentlich nur die haushaltsnahen Aufgaben beschreiben. Dabei werden die personenbezogenen (erzieherischen oder pflegerischen) Tätigkeiten vernachlässigt (vgl. Lutz 2007: o.S.) Deswegen verwendet Geissler den Begriff der „Haushaltsarbeit“, um den Aspekt der ‚Sorge‘ einzubeziehen. Somit enthält der Begriff „Haushaltsarbeit“ die unterschiedlichen Aufgabenbereiche Hausarbeit, Pflege und Erziehungsarbeit (vgl. Geissler 2002: 31). In der englischsprachigen Debatte hat Bridget Anderson dementsprechend von den drei „C’s“ gesprochen: cleaning, cooking, caring (vgl. Lutz 2007: o.S.).

Die feministische Forschung hat in den letzten zwanzig Jahren darauf aufmerksam gemacht, dass diese Tätigkeiten ohne Zuneigung nicht ausgeübt werden können und deswegen eine emotionale Bindung dafür notwendig ist. Laut dem französischen Soziologen Kaufmann sind nicht nur erzieherisch und pflegerische Tätigkeiten, sondern auch haushaltsnahe Aufgaben emotional aufgeladen, denn es kommen sowohl negative Gefühle wie Ekel oder Schmerz als auch positive Gefühle wie Zufriedenheit, Stolz und Freude vor (vgl. Lutz 2007: o.S.) Außerdem sind beim Kochen, Waschen, Putzen etc. und insbesondere bei personenbezogenen Tätigkeiten unterschiedliche Kompetenzen wie zum Beispiel „Managementtalent, Sorgfalt,

Einfühlungsvermögen, Geduld, Ausdauer, Frustrationstoleranz, Relativierungsvermögen, Disziplin, Selbstreflexion, emotionale Intelligenz und Gedächtnisleistungen erforderlich.“ (Lutz 2005: 75).

5.2. Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und migrantische Haushaltsarbeiterinnen

Gisela Bock und Barbara Duden haben im Jahr 1977 unter dem berühmten Aufsatz „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit“ auf zwei Aspekte der Organisation des Sozialen aufmerksam gemacht, die zur Reproduktion dieses Phänomens beitragen. Einerseits gibt es die Trennung in private und öffentliche Sphären, indem die Berufs- und Versorgungsarbeit geschlechtsspezifisch differenziert werden. Andererseits ist eine damit verbundene hierarchische Distinktion vorhanden, indem die Berufsarbeit gesellschaftlich hoch bewertet wird und die Versorgungs- sowie Reproduktionsarbeit nicht. Dies wird auch durch die Norm des Einverdienermodells präsentiert (vgl. Lutz 2005: 68). Es sind Frauen, die die Folgen der gesellschaftlichen Aufteilung in privat und öffentlich getrennte Sphären zu tragen haben, da die Pflegearbeit und Kinderbetreuung sowie die häuslichen Pflichten in der Verantwortlichkeit der Frauen gesehen wird. Hinzu kommt es zu Reduktion der Staatsausgaben, die auf Kosten der Sozialpolitik und somit auf Kosten der Frauen geht. Somit wird der Privathaushalt und der Versorgungsbedarf – wie schon im Kapitel 2.2 erläutert, privat weitergegeben, da durch die Umverteilung der Berufsarbeit keine Umverteilung der Haushaltsarbeit erfolgte (vgl. Anderson 2006: 15, 40). „Können oder wollen Frauen diese ihnen zugeschriebene Betreuungsverantwortung nicht mehr auf sich nehmen und fällt diese ‚Möglichkeit‘ der Weigerung mit dem Rückzug der öffentlichen Hand aus diesen Tätigkeitsbereichen zusammen, müssen Betreuungs- und Pflagetätigkeiten von anderen Personen übernommen werden – und zwar in ‚leistbarer‘ Form.“ (Gendere, Haidinger 2007: o.S.).

In einigen Ländern sind nur sehr wenige einheimische Haushaltsarbeiterinnen in diesem Arbeitssektor tätig. Während des letzten Jahrzehnts gab es einen enormen Anstieg der Migrantinnen, die als Haushaltsarbeiterinnen in Zielländern arbeiten. “Wir finden moldawische Frauen in türkischen Haushalten, albanische und bulgarische Frauen in griechischen Haushalten, osteuropäische, philippinische und lateinamerikanische Migrantinnen in Deutschland, Italien, Spanien und der Niederlande, Ukrainerinnen in Polen, Österreich und so weiter.“ (Lutz 2007: o.S.). Nun ist zu klären, warum insbesondere Migrantinnen in den Privathaushalten beschäftigt sind. Neben der im Vergleich zu legal angestellten Haushaltsarbeiterinnen, werden Migrantinnen durch ihre „illegale“ Zuwanderung

sowie Arbeitsaufnahme zu billigen Arbeitskräften. Dies dereguliert die Arbeitsbedingungen des formalen Marktes, aber führt auch dazu die Reproduktionskrise zu überwinden (vgl. Anderson 2006: 15). Außerdem haben migrantische Haushaltsarbeiterinnen Vorteile bei der Arbeitsplatzsuche, da ihre Arbeitskraft durch den „illegalen“ Aufenthaltsstatus verbilligt wurde. Weitere wichtige Faktoren, die zur Erklärung herangezogen werden können, sind ihre Herkunft aus wirtschaftlichen und sozialen Krisengebieten sowie die Lohnunterschiede der Herkunfts- und Zielländer (vgl. Lutz 2005: 76, vgl. Lutz 2007: o.S.).

5.3. Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten

Die Beschäftigungsverhältnisse für Haushaltsarbeiterinnen bestehen aus zwei Hauptgruppen: live-in und live-out. Haushaltsarbeiterinnen suchen meist ihren Arbeitsplatz nicht nach der Art der Arbeit, d.h. aufgabenorientierte (putzen, kochen etc.) oder personenbezogene Tätigkeiten, sondern nach live-in oder live-out Beschäftigungsverhältnissen (vgl. Anderson 2006: 49).

5.3.1 Live-in

Das live-in Beschäftigungsverhältnis besagt, dass Haushaltsarbeiterinnen nicht nur bei dem/der ArbeitgeberIn beschäftigt sind, sondern sie leben im selben Haushalt. Diese Form von Haushaltsarbeit stellt sich auf den ersten Blick als eine Gelegenheit für neu angekommene Migrantinnen dar, da sie dadurch die Kosten reduzieren können, indem sie nicht für die Miete, Elektrizität oder Lebensmittel zahlen müssen. Somit können sie Geld sparen oder ihre Schulden zurückzahlen, die viele von ihnen entweder bei Agenturen für die Arbeitsplatzsuche oder bei Verwandten und Freunden für die Unterstützung bei der Einreise gemacht haben. Die live-in Arbeit ermöglicht nicht nur die Kosten zu reduzieren, sondern vermittelt eine gewisse Sicherheit für viele ausländische Haushaltsarbeiterinnen, die ohne Arbeitserlaubnis arbeiten (vgl. Anderson 2006: 62f.).

Neben diesen Vorteilen der live-in Arbeit gibt es auch Nachteile, die erwähnenswert sind. Einer der größten Beschwerden der live-in Haushaltsarbeiterinnen ist, dass sie durch diese Übereinkunft von ihren ArbeitgeberInnen enorm abhängig werden. Sie haben keine Kontrolle über ihre Arbeitszeit, da sie meistens 24 Stunden abrufbereit sind. Lange Arbeitstage und wenig Freizeit kommen nicht selten in diesem Arbeitsverhältnis vor, insbesondere bei der Versorgung von Kindern oder älterer Menschen. Nicht selten kommt es vor, dass live-in Haushaltsarbeiterinnen kein eigenes Zimmer zur Verfügung haben, was die Privatsphäre beeinträchtigt. Ein weiteres Problem der live-in Arbeit ist, dass die Löhne niedrig gehalten

werden mit der Begründung des Mitlebens in der Familie (vgl. Anderson 2006: 62, 66). „Die extreme Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und der niedrige Lohn werden mit ihrer Verpflegung und der Wohnmöglichkeit gerechtfertigt.“ (Gendra, Haidinger 2007: o.S.).

Die Live-in Beschäftigung ist in Südeuropa, insbesondere Italien, Spanien, Griechenland und Zypern bekannt. Ein Sonderfall der live-in Arbeitsverhältnisse sind die Au-Pairs, die europaweit verbreitet sind (vgl. Gendra, Haidinger 2007: o.S.).

5.3.2 Live-out

In diesen Fällen leben Haushaltsarbeiterinnen nicht bei ihren ArbeitgeberInnen; ihre Arbeitsplätze sind von ihrer Wohnung getrennt. Live-out Haushaltsarbeiterinnen haben oftmals mehrere ArbeitgeberInnen, die sie zu bedienen haben. Somit spielt die Zeitplanung und Koordination eine große Rolle, da sie ihren eigenen familiären Haushalt mit anderen Haushalten parallel erledigen. Außerdem müssen sie immer wieder versuchen pro Woche genug Jobs zu organisieren und sie zeitlich zueinander zu koordinieren, was viel Organisationsaufwand mit sich bringt. Diese Kombination ist oft nicht stabil, da sie sich durch Ferienzeiten, Umzug, Änderung der Einkommensverhältnisse der ArbeitgeberInnen etc. verändern kann (vgl. Anderson 2006: 11, 70).

Die Vorteile ergeben sich daraus, dass die HaushaltsarbeiterInnen selbstständiger arbeiten können. Indem die Arbeiterin einerseits mehrere ArbeitgeberInnen und andererseits ihre eigene Wohnung zu versorgen hat, ist sie weniger abhängig als die live-in Haushaltsarbeiterin. Somit bedeutet der Verlust einer Stelle für sie nicht der Verlust des gesamten Lebensunterhaltes (vgl. Anderson 2006: 70).

Während die live-in Beschäftigungsform in den südeuropäischen Ländern dominiert, ist live-out in Frankreich, Deutschland und auch in Österreich vorherrschend (vgl. Gendra, Haidinger 2007: o.S.).

5.4. Haushaltsarbeit in der Türkei

Die Nachfrage an Haushaltshilfen aus dem Ausland hat in den letzten Jahren in der Türkei zugenommen. Man kann davon ausgehen, dass es einige gemeinsame sozio-ökonomische Eigenschaften zwischen den südeuropäischen Ländern und der Türkei bezüglich der Versorgung von Kindern und Kranken gibt. Diese Tätigkeiten werden oft als Verantwortung der Familie betrachtet und die Einbringung von öffentlichen Dienstleistungen in diesem Bereich bleibt gering, wenn man sie mit nordeuropäischen Ländern vergleicht. Neben diesen

Gemeinsamkeiten liegt der Unterschied darin, dass der hohe Anteil der Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen oft mit dem steigenden Anteil der Erwerbsbeteiligung der Frauen in Zusammenhang gebracht wird (vgl. Toksöz, Ünlütürk Ulutaş 2012: 90). Jedoch ist die Erwerbsbeteiligung der Frauen in der Türkei mit 26.7% sehr gering im Verhältnis zu den OECD-Ländern (61%). Nur jede vierte Frau in der Türkei, die sich im arbeitsfähigen Alter befindet, ist erwerbstätig. Somit liegen laut den Angaben der Indikatoren der Weltbank (WDI) nur vier Länder hinter der Türkei: Saudi Arabien, Ägypten, Oman und Marokko (vgl. Uraz u.a. 2010: 1). „This rate falls short of explaining the rise in demand for migrant labor. However, the share of women in professional occupations is around 37 %, which is close to that in developed countries, and it can thus be asserted that it is the factor that determines the demand for migrant laborers.” (Toksöz, Ünlütürk Ulutaş 2012: 91). Es sind also Frauen aus der Ober- und Mittelschicht, die professionellen Berufstätigkeiten nachgehen und die finanzielle Mittel besitzen eine migrantische Haushaltsarbeiterin zu beschäftigen (vgl. Akalın 2008: 87, vgl. Toksöz, Ünlütürk Ulutaş 2012: 91).

Die mit dem Zerfall der Sowjetunion in Zusammenhang gebrachten Gründe, das flexiblere Visaregime der Türkei im Vergleich zu den EU-Ländern sowie die Gemeinsamkeiten der Sprachen wurden im vorherigen Kapitel als entscheidende Faktoren für die Zunahme der Migrantinnen erläutert. Diese Gründe sind wesentlich, aber allein nicht ausschlaggebend. Es muss vielmehr der Grund hinterfragt werden, warum ausländische anstatt einheimischer Haushaltsarbeiterinnen von ArbeitgeberInnen bevorzugt werden. Bevor die Arbeitsmigration der Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion in die Türkei begann, gab es nämlich bereits zwei Gruppen billiger Arbeitskräfte: In den ersten Jahren der Türkischen Republik sind es die evlatlıks (Adoptivkinder), die die Hausarbeit der gehobenen Klasse übernommen hatten (vgl. Akalın 2008: 90). Das Wort evlatlık wird „als ein weibliches oder männliches Kind, das von einer Person bei sich zu Hause an Kindes statt oder ohne die Gewährung irgendwelcher Rechte mit der Absicht aufgenommen wird, es zu erziehen und von seinen Diensten zu profitieren“ definiert (Özbay 2007: 32). In dieser Phase sind viele Töchter armer Familien aus Anatolien oder verschiedener Minderheiten in Familien mit Einfamilienhäusern mit Gärten, die in der letzten Phase des Osmanischen Reiches besonders verbreitet waren, aufgenommen wurden. Obwohl sie als Familienangehörige angesehen wurden, waren sie vielmehr als Arbeiterinnen beschäftigt, indem sie auch im selben Haushalt lebten. Durch das Bürgerliche Gesetzbuch von 1926 sind Adoptionen verboten worden, bei denen es um keine Anerkennung der Erbberechtigung ging. Erst ab den 1950er Jahren ging die Nachfrage nach evlatlık zurück (vgl. Akalın 2008: 90). Dafür gab es drei Gründe: Die

Väter, die aus finanziellen Gründen ihre Töchter der gehobenen Klasse als evlatlık vermittelten - manchmal erhielten sie dafür auch einen einmaligen Betrag erstattet-, fanden es sinnvoller ihre Töchter einem Beruf zuzuführen und dadurch Unterstützung für die Familie zu erzielen (vgl. Özbay 1999: 30). Zweitens wurden die alten Häuser mit Garten gegen ein Stockwerk in einem neuen Mehretagenwohnhaus den Bauunternehmen übergeben, was die Unterbringung anderer Personen außer den Mitgliedern der Kernfamilie aus räumlichen Gründen erschwerte. Drittens sind ab den 1950er Jahren zunehmend türkische Haushaltsarbeiterinnen vorwiegend aus den Dörfern in die Städte emigriert, die tagsüber angestellt wurden. Diese Art der live-out Haushaltsarbeit findet auch heute in der Türkei Anwendung (vgl. Akalın 2007: 212, vgl. Akalın 2008: 90f., 95).

Während Männer, die aus den Dörfern emigrieren und in den Städten im formellen sowie informellen Sektor Beschäftigung finden, ist das für Frauen schwieriger, da ihnen erstens die Ausbildung fehlt, um einer Berufstätigkeit nachzugehen und zweitens waren sie bis zum Umzug überwiegend mit Landarbeit beschäftigt. Um einen Beitrag zum Familieneinkommen zu leisten, sind sie somit in der Haushaltsarbeit tätig. Türkische Frauen, die als live-out Haushaltsarbeiterinnen tätig sind, arbeiten mehrmals pro Woche für unterschiedliche ArbeitgeberInnen (vgl. Akalın 2007: 212).

Einheimische Haushaltsarbeiterinnen sind außerdem deshalb live-out tätig, da die patriarchalische Kontrolle in der Familie – meistens durch den Ehemann –es nicht ermöglicht, dass sie live-in Arbeit akzeptieren können. Die Arbeitssituation wird sehr stark von männlichen Familienmitgliedern bestimmt und erfordert das Einverständnis und die Kontrolle über die Arbeitszeit und den Arbeitsplatz (vgl. Akalın 2007: 213). Eine Studie, die im Jahr 2008 in Eskişehir, einer Stadt in Anatolien, durchgeführt wurde, zeigt zum Beispiel, dass 40% der Haushaltsarbeiterinnen Schwierigkeiten hatten, ihre Ehemänner zu überreden, arbeiten zu dürfen. 16% der Haushaltsarbeiterinnen erhielten die Zustimmung ihrer Ehemänner, wenn sie sich in finanziellen Schwierigkeiten befanden. Die Arbeitslosigkeit der Ehemänner (3%) und die Überredungskunst von Verwandten sowie Bekannten (1%) hatten ebenfalls Erfolg Haushaltsarbeiterinnen in ein Arbeitsverhältnis zu bringen. Andere (8%) konnten von ihren Ehemännern das Einverständnis bekommen, da sie in Haushalten von Personen ihres Vertrauens Arbeit gefunden hatten und der Rest (12%) begann ohne die Zustimmung des Ehepartners zu arbeiten (vgl. Suğur, Suğur, Gönç-Savran 2008: 166f.).

Ein weiterer wichtiger Grund für die live-out Arbeit der einheimischen Haushaltsarbeiterinnen ist, dass sie die eigene Familie zu versorgen haben und deshalb nicht

flexibel einsetzbar sind. Für die Kinderbetreuung sind lange Arbeitstage erforderlich, was für viele türkische Haushaltsarbeiterinnen nicht in Frage kommt und die Pflegearbeit ist für sie deswegen problematisch, da es zu einer gewissen Intimität zwischen ihnen und der zu pflegenden Person kommen kann. Aus diesen Gründen übernehmen einheimische Haushaltsarbeiterinnen überwiegend Putzarbeit und gehen nach der Arbeit nach Hause (vgl. Akalın 2007: 213).

Im Gegensatz zu Anderson, die argumentiert, dass „[t]he employer is buying the power to command, not the property in the person, but the whole person” (Anderson 2006a: 227) verdeutlicht Akalın „that the demand in the migrant domestic workers’ market is instead for a ‘genderly’ capacity, [...] that can then be shaped and reformed, bases on the needs of the employers.” (Akalın 2007: 222). Um dies genauer zu erläutern, geht sie auf den türkischen Kontext ein und meint, dass es eigentlich keine Nachfrage nach Arbeitskräften für den Einsatz im Haushalt gab, als Frauen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion in die Türkei migrierten. „Yet, from the perspective of a ‚genderly‘ capacity, the services of Turkish workers were limited when compared with those of migrant domestics.” (Akalın 2007: 222). Die Arbeit der türkischen Haushaltsarbeiterinnen ist durch die Verantwortungen gegenüber ihrer eigenen Familie sowie durch die patriarchalischen Machtverhältnisse eingeschränkt, was sie zur live-out Arbeit zwingt. Ausländische Haushaltsarbeiterinnen haben demgegenüber keine eigene Wohnung, in die sie sich nach der Arbeit zurückziehen können und keine Familie, um die sie sich kümmern müssen. Deshalb stehen sie pro Tag länger zur Verfügung und sind für türkische ArbeitgeberInnen aufgrund der Leistungsfähigkeit die ideale Hilfe im Haushalt geworden. Nicht die gezielte Nachfrage nach ausländischen Haushaltsarbeiterinnen war ausschlaggebend für die live-in Beschäftigung, sondern das Angebot führte zu dieser Entwicklung auf diesem Arbeitssektor (vgl. Akalın 2007: 222).

Neben der Leistungsfähigkeit, die die migrantischen Haushaltsarbeiterinnen besitzen, gibt es noch einen weiteren Grund, warum die einheimischen Haushaltsarbeiterinnen die Nachfrage nicht mehr decken können. Dies ist die zunehmende Verbreitung der gated communities in den Großstädten, die meist aus Komplexen von Neubauvillen oder Etagenwohnblöcken bestehen. Wie schon oben erwähnt, nahmen im Kontext der Urbanisierung die alten Häuser mit Gärten ab den 1950er Jahren ab. Deswegen war die Anstellung der evlatlıks als live-in Haushaltsarbeiterinnen begrenzt. Der Bedarf konnte mit türkischen Haushaltsarbeiterinnen im live-out Arbeitsverhältnis gedeckt werden. Dies ändert sich durch die Zunahme der gated communities, da sich diese Siedlungen außerhalb der Stadt befinden, ist es für die tagsüber

arbeitenden Haushaltsarbeiterinnen schwierig sie zu erreichen. Außerdem wird diese Siedlungsform überwiegend von der mittleren und oberen Schicht bevorzugt und Frauen dieser Familien sind über dem türkischen Durchschnitt Vollzeit beschäftigt. Somit bevorzugen Frauen die mit der Familie lebenden migrantischen Haushaltsarbeiterinnen, an die sie die ganze Verantwortung für die Wohnung und die Betreuung der Familie überlassen können (vgl. Akalın 2008: 87, 91, 96f.).

Ausländische live-in Haushaltsarbeiterinnen versuchen ihre täglichen Ausgaben zu minimieren und ihren Verdienst den Familien im Herkunftsland zu schicken. Sie sind bereit niedrigbezahlte Jobs anzunehmen und entwickeln sich somit zu billigen Arbeitskräften (vgl. Akalın 2008: 95). Jedoch ist wichtig darauf hinzuweisen, dass sie nicht nur die niedrigbezahlten Jobs akzeptieren, sondern sie übernehmen auch solche, die für die einheimischen aus den schon oben genannten kulturellen Bedingungen nicht geeignet sind. Das bedeutet aber nicht, dass die einheimischen Haushaltsarbeiterinnen aufgrund der Beschäftigung von Migrantinnen arbeitslos geworden wären. Es gibt Fälle, in denen sie sogar für den/die gleiche/n Arbeitgeber/in arbeiten. Dabei bezeichnet Özyeğin¹⁴ (2001) migrantische live-in Haushaltsarbeiterinnen, die tägliche Aufgaben (daily chores) im Haushalt erledigen und/oder die Versorgungsarbeit übernehmen als „generalists“ und die türkischen Haushaltsarbeiterinnen als „specialists“, da sie für die schweren Reinigungsarbeiten (heavy cleaning) eingesetzt werden. Dazu zählen körperlich arbeitsaufwendige Tätigkeiten, wie Fenster putzen, den Boden schrubben und den Teppich klopfen etc. Obwohl ArbeitgeberInnen bereits eine ausländische live-in Haushaltsarbeiterin angestellt haben, ist es nicht selten, dass sie für diese Aufgaben türkische Haushaltsarbeiterinnen einsetzen. Es entsteht somit keine Konkurrenz zwischen ausländischen und einheimischen Haushaltsarbeiterinnen. Man kann jedoch sagen, dass es zu einer neuen Verteilung in diesem Arbeitssektor gekommen ist: türkische Haushaltsarbeiterinnen, die als live-out und ausländische, die als live-in im Haushalt tätig sind (vgl. Akalın 2007: 213f., 216).

¹⁴ Özyeğin, Gül (2001): *Untidy Gender: Domestic Service in Turkey*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

6. EMPIRISCHER TEIL: Irreguläre Migrantinnen als live-in Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei

In diesem Kapitel wird versucht anhand der durchgeführten Interviews die Forschungsfrage dieser Diplomarbeit zu beantworten. Dazu dienen insgesamt 14 qualitative Interviews mit migrantischen Haushaltsarbeiterinnen, die sich zwischen Februar und März 2012 in Istanbul befanden und in privaten Haushalten beschäftigt waren. Nach einer kurzen Vorstellung der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen wurden die Kategorien, die im Auswertungsprozess für meine Interpretation aufgestellt wurden, von Kapitel 6.2 bis 6.6 diskutiert. Schließlich wurden die Analyseergebnisse im Kapitel 6.7 zusammengefasst.

Wichtig für diesen Teil der Arbeit ist es die erlangten empirischen Erkenntnisse in die Ausführungen der vorangegangenen theoretischen Kapitel einzubetten. In diesem Zusammenhang wird die Analyse der Interviews mit dem Türkei spezifischen Hintergrund verglichen und dargelegt.

6.1 Vorstellung der Interviewpartnerinnen

Die für meine Diplomarbeit relevante Zielgruppe besteht aus migrantischen Haushaltsarbeiterinnen aus den ehemaligen Ländern der Sowjetunion, die in der Türkei arbeiten. Alle außer drei Haushaltsarbeiterinnen waren zum Befragungszeitpunkt als live-in beschäftigt. Mit diesen drei Personen, die als live-out Haushaltsarbeiterinnen arbeiten, wurden ebenfalls Interviews durchgeführt, da sie zu einem früheren Zeitpunkt als live-in gearbeitet haben. Dies ermöglicht den Vergleich zwischen zwei Beschäftigungsverhältnissen aus der Perspektive der Migrantinnen.

Bei der Auswahl der Interviewpartnerinnen wurde darauf geachtet, dass die Herkunftsländer möglichst unterschiedlich sind. Somit konnten Haushaltsarbeiterinnen aus sieben verschiedenen Herkunftsländern interviewt werden. Dazu zählen Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Moldawien, Usbekistan, Turkmenistan und die Ukraine. Zwei moldawische Frauen besaßen die bulgarische und eine aserbaidische Migrantin besaß bereits die türkische Staatsbürgerschaft. Wie bereits zuvor dargestellt, haben drei der vier moldawischen Interviewpartnerinnen gagauz-türkische Herkunft.

Tabelle 6: Sozialer Status der befragten Haushaltsarbeiterinnen und ihr Beschäftigungsverhältnis zum Befragungszeitpunkt

Name	Herkunftsland	Alter	Familienstand	Kinderzahl	Bildungsabschluss	Arbeitsverhältnis
A	Moldawien	40	Verheiratet	2	BHS	live-in
B	Turkmenistan	52	Verheiratet	4	Hauptschule	live-in
C	Usbekistan	46	Verheiratet	3	Universität	live-in
D	Ukraine	50	Geschieden	2	BHS	live-out
E	Georgien	49	Verheiratet	1	Universität	live-in
F	Usbekistan	40	Geschieden	3	Universität	live-in
G	Armenien	39	Verheiratet	2	Universität	live-out
H	Turkmenistan	36	Verheiratet	3	Hauptschule	live-in
J	Moldawien	35	Verheiratet	1	BHS	live-out
K	Moldawien	54	Verheiratet	2	Universität	live-in
L	Moldawien	48	Verwitwet	3	BHS	live-in
M	Georgien	42	Verheiratet	3	Hauptschule	live-in
N	Aserbaidshan	63	Geschieden	2	Universität	live-in
O	Georgien	54	Verheiratet	2	Universität	live-in

Wie aus der Tabelle 6 zu erkennen ist, ist die Altersgruppe der Interviewpartnerinnen sehr unterschiedlich. Drei davon waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 30 und 39, sechs Frauen waren zwischen 40 und 49 und vier Frauen waren zwischen 50 und 59 Jahre alt. Nur eine Interviewpartnerin war über 60 Jahre alt und arbeitete als Haushaltsarbeiterin schon seit 15 Jahren in der Türkei.

Wenn man die Bildungsabschlüsse der Interviewpartnerinnen betrachtet, erkennt man, dass jeder Abschluss – von Hauptschule bis zur Universität – vertreten ist. 75% der befragten Personen hatten zumindest eine höhere Schule absolviert. Alle Frauen waren schon entweder in ihren Herkunftsländern oder in anderen Ländern berufstätig. Die Beschäftigungsfelder, in denen sie tätig waren, sind sehr unterschiedlich gestreut. Berufe wie Kindergärtnerin, Dekanin, Sekretärin, Krankenschwester etc. sind vertreten. Auch Kofferhandel wurde von einer Haushaltsarbeiterin ausgeübt.

Zehn Interviewpartnerinnen sind verheiratet, drei sind geschieden und eine ist verwitwet. Die Ehemänner sind hauptsächlicherweise in den Herkunftsländern geblieben und im Bausektor und in der Agrarwirtschaft tätig oder arbeiten als Kleinhändler, Chauffeur etc. Einige davon hielten sich bereits in anderen Ländern auf, um saisonal zu arbeiten oder in Teilzeit beschäftigt zu sein, darunter auch in der Türkei. Während einer in einem Kleinladen beschäftigt war, war ein anderer als Krankenpfleger beschäftigt, da er in seinem Herkunftsland keine Arbeit hatte. Er versorgte einen alten Mann und seine Frau kümmerte sich um eine ältere Frau; beide waren im gleichen Appartement beschäftigt. Zwei der verheirateten Haushaltsarbeiterinnen halten sich zurzeit mit ihren Ehemännern in der Türkei auf. Sie arbeiten ohne Arbeitserlaubnis; einer seit fünf Jahren in einem Lebensmittelgeschäft und der andere seit sechs Monaten am Bau.

Alle Frauen haben ein bis vier Kinder, wobei sie sie überwiegend in den Herkunftsländern zurückgelassen haben. Die Versorgung der Kinder übernehmen die Väter und/oder die Familienangehörigen oder sie sind bereits selbständig. Eine der Haushaltsarbeiterinnen, die sich mit ihrem Ehemann in der Türkei aufhält, hat vor einem Jahr auch ihr Kind nachgeholt, das ebenfalls keine Aufenthaltsgenehmigung besitzt und ihre Schulausbildung im Heimatland über Fernunterricht fortsetzt. Eine usbekische Migrantin ist mit ihrem Sohn vor fünf Monaten in die Türkei gekommen. Während sie als live-in Haushaltsarbeiterin tätig ist, arbeitet er in einem Restaurant als Koch. Auch die Tochter einer anderen moldawischen Interviewpartnerin, ist ebenfalls als Haushaltsarbeiterin tätig; jedoch in Bodrum – einer Stadt im Südwesten der Türkei.

6.2 Die Gründe für die Migration

Zur Zeit der Sowjetunion hatten alle Interviewpartnerinnen in ihren Herkunftsländern an der Lohnarbeit teilgenommen. Dies ist nicht erstaunlich, wenn man bedenkt, dass der Staatssozialismus die Teilnahme der Frauen an der Lohnarbeit extrem förderte. So liegt beispielsweise im Jahr 1989 der Anteil der angestellten Frauen an der Gesamtzahl der Arbeitenden in Armenien bei 51%, in Georgien bei 47%, in Kasachstan bei 49% und in Moldawien bei 53%. Die geschlechtsspezifische Segmentierung der Arbeitssektoren war jedoch vorhanden (vgl. Rimashevskaja 1992: 12), was auch durch die Interviewpartnerinnen augenscheinlich wird. Sie waren als Kindergärtnerin, Sekretärin, Kassiererin, Krankenschwester, Fabrikarbeiterin, Lehrerin etc. beschäftigt. Fast alle wurden von den Umstrukturierungen der Ökonomien stark getroffen: Sie waren von der hohen Arbeitslosigkeit betroffen, erfuhren massive Dequalifizierungen und mussten ihre Jobs wechseln. Dies führte dazu, „dass eine Arbeitsstelle nicht mehr den Lebensstandard sichert.“

(Hess 2001: 208). Zum Beispiel deutet Frau C., die acht Jahre als Beamtin gearbeitet hat, darauf hin, dass sie durch die Folgen des Abbaus des Wohlfahrtsstaats ihren Job aufgeben musste. Indem früher ihre Anfahrtkosten zu ihrem Arbeitsort (ihr Wohnort war weit entfernt von ihrem Arbeitsort) übernommen und das Essen bezahlt wurde, gingen diese sozialen Leistungen zurück. Da sich auch ihr Lohn verringerte, meinte sie, dass ihr keine andere Wahl geblieben sei, als ihren Job aufzugeben (vgl. Interview Frau C.: Z. 71-74).

Bei der Befragung der Interviewpartnerinnen nach den Gründen für ihre Migration, bin ich auf unterschiedliche Begründungen gestoßen. Bei fast allen war der ökonomische Aspekt ein wichtiger Faktor für die Migrationsentscheidung. Von dem bereits im theoretischen Teil erläuterten wirtschaftlichen, sozialen und staatlichen Umbau ab 1989 waren insbesondere Frauen stark betroffen, da vor allem sie ihre Jobs verloren. Das folgende Zitat stellt die Situation anschaulich dar: „Ich habe als Kindergärtnerin gearbeitet. Da die Schulen zum Teil geschlossen wurden, konnte ich meinen Beruf nicht ausüben. Ich musste immer wechseln. Ich hab als Köchin gearbeitet. Auch war ich im Krankenhaus beschäftigt. Da es immer schwieriger wurde, musste ich ins Ausland gehen.“ (Interview Frau J: Z. 34-36). Dieses Zitat kann auch als Beispiel für die massiven Dequalifizierungen der ökonomisch aktiven Frauen in den ehemaligen Ländern der Sowjetunion angesehen werden. Auch Frau F., die jahrelang als Dekanin an einer Universität in Usbekistan beschäftigt war, arbeitete danach in einer Fabrik. Nachdem die Fabrik geschlossen wurde, hat sie sich entschieden einer Tätigkeit in der Türkei nachzugehen (vgl. Interview Frau F: Z. 54-62).

Im folgenden Zitat wird ersichtlich, wie die ehemalige Kindergärtnerin Frau L. aus Moldawien die wirtschaftlichen Umstrukturierungen mit ihrer Migrationsentscheidung in Verbindung bringt: „Zur Zeit der Sowjetunion waren die Löhne ausreichend aber jetzt sind sie sehr gering. [...] Die Sowjetunion ist zerfallen. Die Löhne sind zurück gegangen. Die Arbeitslosigkeit ist gestiegen. Somit waren wir gezwungen in andere Länder zu reisen, um zu arbeiten.“ (Interview Frau L: Z. 30-36). Jedoch können auch Unterschiede zwischen den Interviewpartnerinnen aufgezeigt werden. Während sich viele über die niedrigen Löhne in ihren Herkunftsländern beschwerten und dies als entscheidenden Grund für ihre Migration anführen, halten sich einige wegen der hohen Arbeitslosigkeit in der Türkei auf. Dieser Meinungsunterschied der Migrantinnen ist insbesondere bei Frau A. und Frau J. deutlich. Beide waren Kindergärtnerinnen in Moldawien. Während Frau A. meint, dass die Löhne in Moldawien zu niedrig sind und nicht mehr ausreichen um zu überleben, äußert sich Frau J. folgendermaßen:

Es ist sehr schwierig, weil wir dort keine Jobs haben. Mir ist die Höhe des Gehalts egal. Wenn wir eine Arbeit hätten, haben wir auch ein Gehalt, aber es gibt keine Jobs. [...] Niemand von uns würde hierher kommen, wenn es Jobs geben würde. Ich sage ja nicht, dass die dortigen Löhne so hoch sein sollen wie hier. Ich wäre sehr gerne geblieben, wenn ich wüsste, ich verdiene die Hälfte von meinem jetzigen Lohn (Interview Frau J.: Z. 83-84, 376-379).

Frauen in der Sowjetunion hatten anteilmäßig einen höheren Grad an Schulbildung als in den kapitalistischen Ländern. Auch in ländlichen Gebieten war das Ausbildungsniveau der Frauen nicht gering. Es wird davon ausgegangen, dass im Jahr 1988/89 der Anteil an der Universität studierenden Frauen 54% betrug und somit den Anteil der Männer überstieg (vgl. Rimashevskia 1992: 15). Da die meisten interviewten Haushaltsarbeiterinnen eine höhere Bildung absolvieren konnten, möchten sie, dass auch ihre Kinder eine gute Ausbildung bekommen. Somit schicken viele der Interviewpartnerinnen, die als Haushaltsarbeiterin arbeiten, ihr Gehalt an ihre Familie, die in den Herkunftsländern zurückgeblieben ist. Das Geld wird überwiegend für die Bildung ihrer Kinder benötigt. Die unten angeführten Zitate zweier Migrantinnen machen deutlich, dass der Wunsch nach einer guten Bildung ihrer Kinder bei der Migrationsentscheidung eine große Rolle spielt:

Wir werden für eine Zeit lang hier bleiben, warum? Meine Kinder werden groß. Ich muss sie für die Zukunft vorbereiten und d.h., dass sie studieren müssen. Früher war es bei uns nicht schwierig zu studieren, weil dafür kein Geld nötig war. Wenn du studieren willst, gehst du einfach studieren. [...] Früher - zurzeit der Sowjetunion - gab es keinen einzigen Menschen auf der Straße, der keine gute Ausbildung hatte [...] aber da sich jetzt alles nur ums Geld dreht, ist es auch schwieriger geworden. Ich will aber, dass meine Kinder studieren (Interview Frau G.: Z. 363-369).

Ich musste ihnen (ihre Töchter) eine Ausbildung ermöglichen. Mit welchem Geld? Als ich als Oberkrankenschwester gearbeitet habe, habe ich ca. 50 Dollar verdient. Was mache ich mit 50 Dollar? [...] Gezwungenermaßen bin ich in die Türkei gekommen, damit sie studieren können. Beide haben das Studium beendet, eine auf der Uni und die andere hat die Krankenschwesterausbildung abgeschlossen [...] Mit meinem Gehalt, das ich in der Türkei verdient habe, haben sie studieren können. Ich bin der Türkei in Dankbarkeit verbunden (Interview Frau N.: Z. 26-32).

Es ist bei den Interviews zu erkennen, dass die unterschiedlichen Gründe für die Migration mit der Dauer des Aufenthaltes in der Türkei zusammenhängen. Migrantinnen, die ihren Kindern eine gute Ausbildung ermöglichen wollen und deshalb in der Türkei arbeiten, bleiben viel länger als andere, die sich nur zu einem bestimmten Zweck wie zum Beispiel für die Renovierung des Hauses oder zur Anschaffung eines Autos in der Türkei aufhalten. Bei der letzteren Gruppe von Migrantinnen stellte sich heraus, dass sie sich sehr spontan entschieden haben zu emigrieren - und dies aufgrund ihrer sozialen Beziehungen in der Türkei. Zum Beispiel ist Frau B., die viele Bekannte und Verwandte (Schwester mit ihrem Ehemann, Schwägerin, Sohn) in der Türkei hat, ihres Sohnes wegen in die Türkei eingereist. Ihr Ziel war ihn zu besuchen, dennoch beschloss sie zu bleiben und zu arbeiten, da sie ihn moralisch und finanziell (für seine bevorstehende Hochzeit) unterstützen will. Frau B. antwortete auf die

Frage, ob sie in der Türkei bleiben würde, falls ihr Sohn nicht hier arbeiten würde, mit Nein (vgl. Interview Frau B.: Z. 48-51, 63-64, 116-118).

Die Bleibegründe von Frau H. sind der von Frau B. sehr ähnlich:

Meine Nichten studieren hier. Der Sohn meines Bruders und der Sohn meiner Schwester. [...] Ich bin ihretwegen in die Türkei gekommen. [...] Ich wusste, dass viele hierher kommen, um zu arbeiten. Da meine Nichten da waren, habe ich mir gedacht, ich gehe auch mal hin. [...] Eigentlich ist unser ökonomischer Status gut gewesen, doch um uns den anderen anzuschließen sind wir [sie und ihr Ehemann] ebenfalls in die Türkei gekommen. (Interview Frau H.: Z. 52-53, Z. 61, Z. 69-70).

Diese Aussagen erinnern an die neueren Ansätze der Migrationsforschung auf der Meso-Ebene, insbesondere das Konzept von Migrationsnetzwerken. Demnach spielen vorrangig persönlichen Beziehungen, die MigrantInnen und ehemalige MigrantInnen in Herkunfts- und Zielregionen miteinander verbinden, eine wichtige Rolle, da Menschen mit Migrationserfahrung migrationswillige Personen bei ihrer Entscheidungsfindung beeinflussen. Die meisten MigrantInnen haben bereits Verwandte, Freunde oder Bekannte im Einwanderungsland oder sie reisen mit ihnen gemeinsam (vgl. Haug, Sauer 2006: 23). Diese sozialen Beziehungen mit migrationsrelevantem Wissen nennt man insgesamt soziales Netzwerk der MigrantInnen oder Migrationsnetzwerk (vgl. Elrick 2008: 2), das durch Einschließung neuer MigrantInnen verstärkt und ausgedehnt wird. Somit können weitere potentielle MigrantInnen von diesem Migrationsnetzwerk in der Zukunft Nutzen ziehen (vgl. Haug 2000: 6). Deswegen wird davon ausgegangen, dass diese sozialen Netzwerke die Einheit der Migration darstellen. Auch wissenschaftliche Untersuchungen haben aufgezeigt, dass die Wirkungsweise der sozialen Netzwerke im Migrationsprozess fördernd sein kann. Laut der Erleichterungshypothese von Ritchey (1976) können soziale Kontakte am Zielort potentielle MigrantInnen fördern, indem sie sie mit ihrem lokalen Wissen, finanzieller Unterstützung oder hilfreichen Kontakten unterstützen (vgl. Elrick 2008: 2; vgl. Haug, Sauer 2006: 23; vgl. Ritchey 1976: 375).

Die sozialen Beziehungen sind also ein wichtiger Faktor für die Interviewpartnerinnen. Die Interviews ergaben, dass einige Migrantinnen nicht unbedingt aus ökonomischer Not oder finanzieller Ausweglosigkeit in die Türkei emigriert sind, wie dies immer wieder in der Literatur zur Migrationsforschung vorkommt. Insbesondere für Migrantinnen, die ohne lange Überlegung beschlossen ins Ausland zu gehen, spielen die persönlichen Kontakte eine bedeutende Rolle. Bei dieser Gruppe von Migrantinnen geht es hauptsächlich um die Erfüllung bestimmter Wünsche, die sie mit einem nicht zu langen Aufenthalt erreichen möchten. Oft wurde auch darauf hingewiesen, dass sie nicht mehr in die Türkei

zurückkommen werden, wenn sie ihr Ziel erreicht haben. Ihre Entscheidung für den Aufenthalt in der Türkei wurde spontan entschieden und die Dauer ihres Aufenthaltes wurde für einen kurzen Zeitraum geplant. Auch Frau C., die sich mit ihrem Sohn in der Türkei aufhält und einen Teil der Kosten für die bevorstehende Hochzeit übernehmen will, äußert sich dazu folgend: „Wenn es soweit ist, gehe ich zurück. Nur wenn ich wieder etwas benötigen sollte, komme ich.“ (Interview Frau C.: Z. 239).

Es ist jedoch zu erkennen, dass sich im Laufe des Aufenthaltes der Migrantinnen ihre Bleibegründe ändern und somit auch die Dauer ihres Aufenthaltes in der Türkei. Beispielsweise ist Frau H. mit ihrem Ehemann in die Türkei gereist, mit dem Plan, dass sie gemeinsam ein Jahr lang arbeiten, um in ihrem Heimatland ein Auto zu kaufen. Da sie gut verdient, ist sie länger geblieben und will nun ihr Haus renovieren und für die Bildung ihrer Kinder Geld sparen. Sie plant noch mindestens zwei Jahre in der Türkei zu bleiben (vgl. Interview Frau H.: Z. 69-72). Im folgenden Zitat wird auch bei Frau G., die sich seit sechs Jahren in der Türkei aufhält, deutlich, wie sie ihre Rückkehrpläne im Laufe der Zeit verschoben hat: „Ich habe die Kredite nicht mehr zurückzahlen können. Ich hatte sehr viele Schulden. Ich bin ausgereist, um die Schulden zurückzuzahlen. Dann wollte ich eigentlich zurückkehren aber es war nicht so einfach als ich dachte, denn meine Kinder sind gewachsen, und die Ausgaben haben sich erhöht. Jetzt müssen wir [sie und ihr Ehemann] hier länger arbeiten.“ (Interview Frau G.: Z. 63-65).

Nachdem die Frage „warum haben sich Interviewpartnerinnen entschieden zu emigrieren?“ diskutiert wurde, ergab sich die Hinterfragung nach dem Grund, warum Migrantinnen spezifisch in die Türkei einreisen, um dort zu arbeiten. Alle außer zwei Migrantinnen haben erstmalig die Heimat verlassen, um einer Beschäftigung nachzugehen. Eine der interviewten Frauen betrieb vor ihrem Aufenthalt in der Türkei Kofferhandel, indem sie ständig zwischen der Ukraine und Bulgarien pendelte. Eine weitere Interviewpartnerin hielt sich in Italien auf und war dort ebenfalls als live-in Haushaltsarbeiterin beschäftigt (vgl. Interview Frau D.: Z. 32, vgl. Interview Frau K.: Z.: 192-193).

Ein entscheidender Grund, warum Interviewpartnerinnen die Türkei als Zielland wählten, ist die geographische Nähe zu den verschiedenen Herkunftsländern sowie die niedrigen Einreisekosten. Insbesondere für Migrantinnen, die ihren Aufenthalt durch ihre Ein- und Ausreise legalisieren möchten, ist die geographische Nähe ein sehr wichtiger Aspekt. Frau M. aus Georgien, die ein Visum für drei Monate erlangen kann, betont die Wichtigkeit der geographischen Nähe:

Wir kommen für drei Monate und reisen dann wieder aus. Ich kenne Frauen aus unserer Gemeinde, die nach Griechenland und Italien ausgereist sind. Sie kommen nie wieder zurück. [...] Ich will mich aber nicht illegal aufhalten. Außerdem kann ich meine Kinder immer wieder besuchen und dann wieder einreisen. Deswegen habe ich die Türkei gewählt.“ (Interview Frau M.: Z. 120-122, Z. 126-127).

Für Frau G., die aus Armenien kommt und seit sechs Jahren in der Türkei arbeitet, ist die geographische Nähe auch wichtig. Die geographische Nähe hat für Frau M. und für Frau G. unterschiedliche Bedeutung: Während sie für Frau M. einen hohen Stellenwert hat, um die Illegalität zu vermeiden und um ihre Familie regelmäßig zu besuchen, kann dies bei Frau G. nicht als entscheidender Grund angeführt werden, da sie seit ihrer Ankunft nie wieder ausgereist ist. Sie bringt die geographische Nähe mit den niedrigen Einreisekosten und flexiblen Einreisebestimmungen in Verbindung:

Als wir in ökonomische Schwierigkeiten gerieten, fingen wir an zu überlegen, wohin wir reisen könnten. Wir wollten nicht weit weg, wie zum Beispiel nach Frankreich oder Deutschland, da wir kein Schengen-Visum haben. Es wäre für uns sehr schwierig gewesen, ein Schengen-Visum zu erlangen, da es zu teuer ist. [...] In die Türkei einzureisen ist erstens sehr leicht, zweitens sehr günstig. Der Bus kostet 50 Dollar. Die Einreise kostete mir in allem, darunter auch der visa sticker nur zwischen 100 und 120 Dollar. [...] Hier kann man ganz einfach als Tourist einreisen. In Armenien gibt es Busse, die ein Mal in der Woche in die Türkei fahren. (Interview Frau G.: Z. 58-60, Z. 81-82, Z. 99-101).

Eine Migrantin aus Moldawien, die vor zwei Jahren die bulgarische Staatsbürgerschaft erhielt, weist darauf hin, dass in ihrem Fall die Einreisekosten wie bei Frau G. oder die Vermeidung der Illegalität wie bei Frau M. keine Rolle spielten. Sie hätte eigentlich die Chance, mit ihrem bulgarischen Pass in ein EU-Land einzureisen, ohne die Visumsdauer zu berücksichtigen (für die Türkei würde sie ein Visum für drei Monate erlangen) oder die ständige Ein- und Ausreisekosten einzukalkulieren. Nachdem sie aufgrund der Überschreitung des Aufenthaltes über die Visumsdauer hinaus ein Einreiseverbot in die Türkei für ein Jahr lang erhielt, nutzte sie die Gelegenheit EU-Staatsbürgerin zu sein, indem sie in Italien als live-in Haushaltsarbeiterin gearbeitet hat. Obwohl die Einreisebestimmungen für Italien durch ihren bulgarischen Pass leicht waren, entschied sie sich wieder für eine Beschäftigung in der Türkei, da sie Schwierigkeiten hatte eine neue Sprache zu lernen. Die gagauische ist der türkischen Sprache sehr ähnlich, weshalb sie es bei der Arbeitssuche in der Türkei leichter hat.

Eigentlich sind dort [in Italien] die Regelungen sehr einfach. Sieh mal, ich kann hier [in der Türkei] mit meinem bulgarischen Pass für drei Monate bleiben, dann muss ich mich aber drei Monate im Ausland aufhalten. Dort ist das nicht der Fall, die Gültigkeitsdauer meines Passes ist fünf Jahre und für diese Zeit bleibt man unbehelligt. Dort sind die Regelungen viel besser. [...] Ich war aber für sechs Monate dort und habe nichts verstanden. Mit 54 Jahren war es schwierig eine neue Sprache zu lernen. [...] Hier ist die Sprache einfacher für mich. (Interview Frau K.: Z. 129-132, Z. 192-194).

Es kann davon ausgegangen werden, dass die gemeinsame Sprache für sie und auch für viele Migrantinnen mit türkischer Abstammung bei der Migrationsentscheidung eine wichtige Rolle spielt. Folgendes Zitat stellt den hohen Stellenwert der gemeinsamen Sprache dar: „Die türkische Sprache ist mit unserer Muttersprache verwandt. In einem anderen Land würde ich sonst kein Wort verstehen. Ich verstehe hier die Sprache. Deswegen bin ich da. Es gibt sonst keinen weiteren Grund.“ (Interview Frau A.: Z. 73-75).

Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass für viele Interviewpartnerinnen die Ausübung der Religion wichtig ist. Migrantinnen aus Usbekistan und Turkmenistan, mit denen Interviews durchgeführt wurden, legen einen hohen Wert auf Namaz, das fünfmalige Gebet am Tag im islamischen Glauben und auf die Fastenzeit. Da in der Türkei die gleiche Religion vorherrscht wie in ihren Herkunftsländern, wird sie als einer der entscheidenden Faktoren für ihre Migrationsentscheidung in die Türkei erwähnt (vgl. Interview Frau B.: Z. 309-313, vgl. Interview Frau C.: Z. 490-492, vgl. Interview Frau F.: Z. 288-292). Aber nicht nur muslimische, sondern auch christliche Interviewpartnerinnen erwähnten öfters, dass sie in der Türkei ihre Religion frei ausüben können und ihnen dies sehr wichtig ist. Für Frau K., die Italien verließ und sich entschied wieder in der Türkei zu arbeiten, spielten neben der gemeinsamen Sprache die religiösen Werte auch eine große Rolle. Als Adventistin isst sie kein Schweinefleisch, weshalb sie sich in der Türkei wohler fühlt als in Italien (vgl. Interview Frau K.: Z. 188-189).

6.3 Die Wege der Arbeitsfindung

Während der durchgeführten Interviews konnte festgestellt werden, dass es für Migrantinnen unterschiedliche Wege gibt, die sie bei der Suche nach einer Hausarbeitsstelle in der Türkei nutzen. Dies zu untersuchen erschien wichtig, um den Zusammenhang der Arbeitsfindung mit dem Aufenthaltsstatus der Migrantinnen zu analysieren.

Für erstmalig Migrierende sind Agenturen von Vorteil, da sie sich bis dahin noch nie in der Türkei aufhielten und nicht genau wissen, wie sie eine feste Arbeitsstelle finden können. Einige Frauen haben sich an Arbeitsvermittlungsstellen gewendet, da sie keine Kontakte in der Türkei haben, die für sie einen Zugang zu einer Arbeitsstelle ermöglichen würden. Beispielsweise war für Frau C., die mit ihrem Sohn das erste Mal vor fünf Monaten eingereist ist und keine Verwandte oder Bekannte in der Türkei hatte, das Angebot der Vermittlung durch Agenturen attraktiv: „Ich kannte hier niemanden, wollte aber arbeiten. Die usbekischen und türkischen Agenturen arbeiten zusammen. Sie haben uns geholfen, da wir ja nicht wissen, wo Arbeit zu finden ist.“ (Frau C.: Z.: 151-152). Frau N. ist auch diesen Weg gegangen,

obwohl sie Verwandte in der Türkei hatte, suchte sie nach einer spezifischen Arbeitsstelle, da sie bei ihrem ersten Aufenthalt in der Türkei mit ihrem Ehemann gemeinsam arbeiten wollte (vgl. Frau N.: Z. 34, Z. 94).

Wichtig ist darauf hinzuweisen, dass diese Arbeitsvermittlungsstellen, bei denen die Interviewpartnerinnen einen Job erhielten, ohne Rechtsgrundlage arbeiten. Im Jahr 2004 wurde ein Gesetz (Nr. 4904) zur „Türkischen Anstalt für Arbeit“ (ISKUR) verabschiedet, das die Gründung von privaten Arbeitsvermittlungsstellen ermöglichte und somit das Staatsmonopol abschuf.¹⁵ Nach diesen neuen Regelungen können private Arbeitsagenturen vom ISKUR Lizenzen bekommen und damit eine Rolle als Vermittler zwischen ArbeitgeberInnen und Angestellten übernehmen, indem sie versuchen die Bedürfnisse von ArbeitgeberInnen mit den Interessen und Qualifikationen der Angestellten zu decken. Die Anzahl der lizenzierten Arbeitsvermittlungsstellen ist nach dieser Gesetzesänderung stark angestiegen. Sie hat sich mehr als verzehnfacht: Während sie im Jahr 2004 bei 23 lag, wurde angegeben, dass es im Januar 2011 290 privat lizenzierte Agenturen gibt (vgl. Sahin 2011: o.S.). Es sollte aber nicht außer Acht gelassen werden, dass die Arbeitsstellen bevorzugt türkischen StaatsbürgerInnen vermittelt werden (vgl. Kaşka 2006: 76). Außerdem ist die Anzahl der von privaten Agenturen vermittelnden Arbeitsstellen eher gering, insbesondere im Bereich des Haushaltsarbeitssektors. Wenn man sich die Statistiken von ISKUR ansieht, ist zu bemerken, dass in lizenzierten Vermittlungsagenturen wenig Nachfrage nach Hausangestellten herrscht. Zwischen 2004-2011 wurden nur 8.436 Frauen als Haushaltsarbeiterin (gemeinsam mit Reinigungskräfte in Büros und Hotels) angestellt.¹⁶ In Kaşkas Studie wurde betont: „One should not surprised by the fact that the employment placement services which foreign domestic workers may need actually are provided by undocumented employment agencies.“ (Kaşka 2006: 77).

Diese nicht-lizenzierten Arbeitsvermittlungsstellen, bei denen Haushaltsarbeiterinnen Arbeit suchen, gab es schon vor der Einführung der privaten Arbeitsvermittlungsstellen und diese arbeiteten ohne Rechtsgrundlage. Die meisten davon haben GeschäftspartnerInnen in den Herkunftsländern der Migrantinnen, damit sie sie vor ihrer Abreise schon unterstützen (vgl. Kaşka 2006: 76f.). Dies wurde auch von den Frauen bestätigt, mit denen Interviews durchgeführt wurden und die durch Arbeitsvermittlungsstellen ihre ersten Jobs bekamen (vgl. Interview Frau C.: Z. 162, vgl. Interview Frau E.: Z. 77).

¹⁵ vgl. <http://www.byegm.gov.tr/docs/Turkiye2010/germany/334-335.htm> [Zugang: 23.06.2012].

¹⁶ vgl. <http://www.iskur.gov.tr/OzelistihdamBurolari/istatistikiBilgiler.aspx> [Zugang: 23.06.2012].

Der Vorteil dieser Art der Arbeitsfindung ist, dass Migrantinnen schon vor ihrer Ankunft eine Arbeitsstelle haben oder in kürzerer Zeit eine zugewiesen bekommen. Der Zeitraum für die Arbeitsfindung durch eine Agentur beträgt 2 bis 3 Tage. Da es eine/n Vermittler/in gibt, der/die der Migrantin einen Zugang zu einer Stelle verschafft, muss ihm/ihr dafür bezahlt werden. Von den interviewten Frauen wurde bestätigt, dass der Betrag dafür immer der erste vollständige Lohn der vermittelten Arbeit beträgt (vgl. Interview Frau C.: Z. 168, vgl. Interview Frau E.: Z. 79).

Der zweite und beliebteste Weg der Arbeitssuche sind die eigenen persönlichen Kontakte. Entweder informieren sich ArbeitgeberInnen in ihrem Freundeskreis oder nutzen ihre persönlichen Kontakte, wenn sie eine Arbeitsstelle suchen. Dies gilt sowohl für live-in als auch für live-out Haushaltsarbeit (vgl. auch Anderson 2006: 61). Einige Interviewpartnerinnen, die früher durch Agenturen und danach durch Netzwerke eine Arbeit fanden, meinen, dass der Unterschied in der Vertrauensbasis liegt. Sie vertrauen eher auf ihren Freundeskreis, der sie bei der Arbeitssuche beraten kann als auf die Agenturen. Frau J., die Erfahrung mit beiden Wegen der Arbeitssuche gemacht hat, meint, dass die Anwerbeagenturen hilfreich sind, wenn man das erste Mal im Ausland einen Job sucht. Nach einiger Zeit - wenn man schon einen Freundeskreis hat – sind die persönlichen Kontakte eine sichere Variante für die Arbeitssuche. Auf die Frage, ob das Bezahlen der Agentur für sie eine Belastung darstelle, erzählte sie, dass es ihr nicht um das Geld geht, sondern um die Zufriedenheit mit der Arbeit und dies war bei den Arbeitsstellen, die sie durch die Agenturen gefunden habe, nicht der Fall (vgl. Interview Frau J.: Z. 188-190, Z. 193-194). Außerdem wurde von einigen Interviewpartnerinnen erläutert, dass Vermittlungskosten auch dann anfallen können, wenn eine Arbeit durch persönliche Netzwerke gefunden wird. Die Informationshypothese von Ritchey (1976) besagt, dass soziale Netzwerke im Zielland die Migrationsabsicht anderer Personen fördern kann, da die Lebensbedingungen, zum Beispiel die Arbeitsplätze bereits bekannt sind (vgl. Ritchey 1976: 375f.) „Je mehr soziale Beziehungen und damit Informationskanäle zum Zielort bestehen, desto mehr haben Informationen über die zu erwartenden Bedingungen einen positiven Einfluss auf die Migrationsentscheidung.“ (Haug, Sauer 2006: 23).

Viele der interviewten Frauen meinen wie Frau J., dass sie lieber durch andere Frauen, die selber in der Türkei als Haushaltsarbeiterinnen beschäftigt sind, eine Arbeit finden, da sie schon Erfahrungen gesammelt haben. Dabei spielt die religiöse Gemeinschaft einer Kirche eine besondere Rolle, die als ein wichtiger Treffpunkt der migrantischen

Haushaltsarbeiterinnen in Istanbul gilt. Frauen tauschen sich aus und helfen einander (vgl. z.B. Interview Frau K: 258-260).

Auch werden Kontakte mit anderen Frauen manchmal schon vor der Abreise aufgenommen, damit der Prozess der Arbeitsfindung sich verkürzt. Frau A. begründet dies damit, dass sie in der Türkei keine Möglichkeit hat zu wohnen während sie eine Arbeit sucht. Es wäre ihr daher lieber, wenn sie weiß, dass sie einen Job schon vor ihrer Abreise in Aussicht hat. Frau D., die auch vor ihrer Abreise aus der Ukraine eine Arbeit hatte, ist der Meinung, dass die Arbeitssuche durch Freundinnen relativ einfach ist, indem sie sagt: „Ich bin angekommen und habe 2-3 Stunden gewartet. Dann hat mich meine Arbeitgeberin abgeholt. Eine Bekannte meiner Tante hatte diesen Job aufgegeben. [...] Meine Freunde aus der Gemeinde haben mir dabei geholfen, dass ich den Job bekomme.“ (Interview Frau D.: Z. 84-87). Dieser Weg der Arbeitssuche wäre auch ein Beispiel für die informellen Netzwerke, die Bridget Anderson in ihrem Buch so benennt. Dabei bieten ArbeitgeberInnen Arbeiterinnen an, ihnen jemand aus ihrer Heimat zu empfehlen (vgl. Anderson 2006: 52, 57). Der Erfolg der informellen Netzwerke bei der Arbeitsbeschaffung ist auch bei Frau K. deutlich zu sehen, insbesondere dann wenn „die Netzwerke gegenseitiger Unterstützung stabil sind“ (Anderson 2006: 52). „Zuerst ist meine Schwägerin hierhergekommen, im Jahr 1999. Nach drei Monaten hat sie mich angerufen [...] und gesagt: ‚Die Schwiegertochter meiner Arbeitgeberin ist schwanger. Sie wird jemanden brauchen, um das Kind zu versorgen‘. So war’s. [...] Meine Arbeitgeberin hatte mich abgeholt und ich hatte einen Job“ (Interview Frau K.: Z. 50-52, 414-415).

Während Frauen sehr schnell eine Beschäftigung finden - insbesondere im Haushaltsarbeitssektor -, trifft das für Männer nicht zu, weshalb sie auch nicht durch persönliche Kontakte, sondern durch Arbeitsvermittlungsstellen Arbeit finden können. Wie schon mehrmals erwähnt, liegt der Grund darin, dass im informellen Sektor für sie nicht so viele Jobs vorhanden sind (vgl. Içduygu, Biehl 2009: 15; Keough 2006: 440). Dies wurde von Frau N. die eine Zeit lang mit ihrem Ehemann in der Türkei arbeitete, bestätigt, indem sie erzählte: „Für Männer gibt es hier keine Jobs und wenn, dann verdienen sie zu wenig. [...] Sie haben nicht die gleichen Chancen wie die Frauen.“ (Interview Frau N.:Z. 112-113). Frau H. und Frau N., deren Ehemänner durch die Arbeitsvermittlungsstelle einen Job finden konnten, gaben an, dass ihre Ehemännern nicht lange geblieben sind, da sie viel weniger verdienten als sie (vgl. Interview Frau H.: Z. 71-72, vgl. Interview Frau N.: Z. 112-115).

Interessant ist die Aussage der Interviewpartnerinnen, in der sie meinen, dass sie schon vor ihrer ersten Abreise aus ihren Herkunftsländern wussten, dass sie in privaten Haushalten in

der Türkei arbeiten werden. Einige meinten, dass sie nicht einmal daran gedacht haben, in einem anderen Arbeitssektor zu arbeiten. Dabei könnte man von zwei Begründungen ausgehen. Einerseits haben sie sich bereits bei anderen Frauen erkundigt, die in der Türkei beschäftigt waren oder noch immer sind. Sie haben erfahren, dass Migrantinnen insbesondere als live-in Haushaltsarbeiterinnen beschäftigt werden. Dies kann im folgenden Zitat verdeutlicht werden:

„Die Ein- und Ausreisebestimmungen sind einfach. Aber was noch entscheidender ist, ist die Einfachheit der Arbeitssuche und dass man gut verdient. Du arbeitest als Haushaltsarbeiterin. [...] In unserem Land stellen Frauen keine Haushaltsarbeiterinnen an. Wir machen die Haushaltsarbeit selber, aber hier wissen wir, dass Frauen andere Frauen brauchen. Entweder für die Haushaltsarbeit oder für die Kinderbetreuung. [...] Deswegen haben wir hier viele Möglichkeiten, um Jobs zu bekommen.“ (Interview Frau J.: Z. 153-157).

Außerdem wollen Haushaltsarbeiterinnen nicht in anderen Jobs beschäftigt sein, da sie durch die live-in Arbeit keine zusätzlichen Ausgaben haben. Darauf wird aber in der Kategorie „Die live-in Arbeit in der Wahrnehmung der Haushaltsarbeiterinnen“ eingegangen. Für die drei live-out Haushaltsarbeiterinnen kommt ein anderer Job auch nicht in Frage, da zwei davon schon jahrelang in denselben Haushalten beschäftigt sind und ihre Jobs nicht wechseln möchten. Eine andere live-out Haushaltsarbeiterin hat bereits eine Aufenthaltserlaubnis und wartet darauf, dass sie eine Arbeitserlaubnis bekommt und möchte aus diesem Grund weiter als Haushaltsarbeiterin beschäftigt bleiben (vgl. Interview Frau D.: Z. 95-97, vgl. Interview Frau G.: Z. 199-209, vgl. Interview Frau J.: Z. 68-71). Nur eine Haushaltsarbeiterin deutete darauf hin, dass sie auch einer anderen Beschäftigung nachgehen würde, da sie eine gute Ausbildung besitzt, jedoch habe sie wegen ihrer Irregularität keine andere Wahl (vgl. Interview Frau F.: Z. 214).

Viele der interviewten Haushaltsarbeiterinnen haben darauf hingewiesen, dass bei der Arbeitssuche die Selbstentscheidung oberste Priorität hat. Sie wechseln ihre Jobs oder nehmen die Arbeit gar nicht erst an, wenn sie mit Problemen konfrontiert werden. Dass die migrantischen Haushaltsarbeiterinnen miserable Arbeitsbedingungen akzeptieren, konnte bei den Interviewpartnerinnen nicht festgestellt werden. Unten angeführte Zitate von einzelnen Haushaltsarbeiterinnen zeigen, dass jede bei der Arbeitssuche auf unterschiedliche Ansprüche Wert legt und darauf nicht verzichten möchte:

Man muss frei entscheiden können. Du kannst nicht in jedem Haushalt und mit jedem arbeiten. [...] Die Vorbesprechung ist sehr wichtig, weil du siehst, was der/die ArbeitgeberIn von dir will. Ich würde zum Beispiel nie in einem Haushalt arbeiten, indem nur ein Mann alleine wohnt. Einen alten Mann würde ich schon pflegen, aber bei einem Mann im mittleren Alter würde ich niemals arbeiten. [...] Man fühlt sich einfach unsicher. Da würde ich nicht hingehen, ich denke auch nicht daran. Ich würde nicht einmal zu einer Vorbesprechung gehen. (Interview Frau A.: Z. 316-323).

Ich habe zum Beispiel bei einer Arbeitsstelle gearbeitet, wo ich gut verdiente. Ich habe aber meinen Job gewechselt und diesmal weniger Geld bekommen. Ich will nicht unbedingt mehr Geld, wenn ich mit meiner Arbeit nicht zufrieden bin. Ich war dort nicht ich selbst. Ich muss selber entscheiden und aussuchen können, ich kann nicht nur für Geld arbeiten. Am aller wichtigsten ist mein psychischer Zustand. Wenn ich mich wohl fühle, kann ich arbeiten, sonst nicht. [...] Ich habe oft meinen Job gewechselt, da ich mich nach einem Monat nicht mehr wohl fühlte. Ja, ich verstehe, dass ich die Arbeitnehmerin bin, aber ich bin auch ein Mensch und habe meinen Stolz. Ich mache meine Arbeit, ich würde auch alles tun, aber ich erwarte mir von anderen ein höfliches Entgegenkommen und wenn das fehlt, kann ich dort nicht arbeiten (Interview Frau G.: Z. 140-143, Z. 238-241).

Auch Frau M. betonte, dass ihr die Höhe des Gehalts nicht so wichtig sei, wenn sie mit ihrer Arbeitsstelle nicht glücklich ist: „Ich habe zwei Jahre ohne freien Tag gearbeitet. Später habe ich mich entschieden, dass ich nie wieder ohne Ruhetag arbeiten werde. Ich bin zu müde geworden. [...] Jetzt verdiene ich weniger, da ich einen Ruhetag habe.“ (Interview Frau M.: Z. 178-180, Z. 188). Eine andere Haushaltsarbeiterin begründet ihren Jobwechsel mit der Distanz zum Wohn- und Arbeitsort ihres Sohnes und eine weitere hat sich zum Thema wie folgt geäußert. Sie würde keinen Job als Altenpflegerin mehr annehmen, da sie der Tod einer von ihr betreuten alten Frau lange belastete (vgl. Interview Frau C.: Z. 97-98; vgl. Interview Frau K.: Z. 138, Z. 457).

Vier von den interviewten Frauen haben bis jetzt noch nie ihre Jobs gewechselt, jedoch konnte bei ihnen kein Vergleich gezogen werden. Dies hatte weder mit der Art ihrer Arbeit (Krankenpflege, Kinderbetreuung etc.) noch mit der Dauer ihres Aufenthaltes zu tun: Während eine Haushaltsarbeiterin erst seit September 2011 in der Türkei ist und ihren Job noch nie gewechselt hat, ist die andere seit 2005 im gleichen Haushalt beschäftigt (vgl. Interview Frau E.: Z. 103, vgl. Interview Frau F.: Z. 90). Die einzige Gemeinsamkeit dieser Migrantinnen besteht darin, dass sie angaben mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein.

6.4 Der Umgang mit der Irregularität

Der Umgang mit der Irregularität der Migrantinnen, mit denen Interviews durchgeführt wurden, ist sehr heterogen. Es gibt auf der einen Seite drei migrantische Haushaltsarbeiterinnen aus Georgien, die bei der Einreise in die Türkei ein dreimonatiges Visum erhalten und durch ständiges Ein- und Ausreisen ihren Aufenthaltsstatus legalisieren. Sie sind aber trotzdem als irreguläre Haushaltsarbeiterinnen zu bezeichnen, da alle drei ohne Arbeitsgenehmigung arbeiten (vgl. auch İçduygu, Biehl 2009: 11).

Auf der anderen Seite interviewte ich Haushaltsarbeiterinnen aus verschiedenen Ländern, wie zum Beispiel Moldawien, Turkmenistan, Usbekistan und Armenien, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass alle ein Visum nur für ein Monat erhalten können. Da sich die dauernde Ein- und Ausreise für jedes Monat nicht bezahlt macht – wie das bei den Migrantinnen aus

Georgien der Fall ist – halten sie sich nach dem Ablauf ihres Visums weiter in der Türkei auf, weshalb auch sie als irreguläre Migrantinnen bezeichnet werden (vgl. auch Kaşka 2006: 24). Entweder kehren sie nach einer zwischen sechs monatigen und zwei jährigen Beschäftigung zurück und reisen mit einem erneuerten touristischen Visum wieder ein oder sie halten sich seit ihrer ersten Einreise durchgehend in der Türkei auf.

Eine Haushaltsarbeiterin erzählt den ständigen Migrationsprozess folgendermaßen: „Ich reiste ein und aus, ein und aus. [...] Wenn ich ehrlich sein muss, ist das schon mein dritter Pass, da meine Pässe voll mit Stempeln sind.“ (Interview Frau D.: Z. 67-69). Auch wurde von einer interviewten Migrantin erläutert, dass sie Frauen kennt, die sich von ihren Ehemännern scheiden lassen, um ihre Nachnamen zu ändern und somit die türkischen Behörden umgehen. (vgl. Interview Frau A.: Z. 88-89; vgl. auch İçduygu, Biehl 2009: 15). Eine weitere Haushaltsarbeiterin, die seit fünf Jahren aus der Türkei nicht ausgeweist ist, gibt ihre Bleibegründe folgendermaßen an:

Wenn ich von hier ein Mal ausreise, kann ich nicht so einfach wieder einreisen. [...] Sie [türkische Behörden] werden sicher sagen, dass ich eine Zeit lang zu Hause bleiben muss. [...] Was mache ich so lange zu Hause? Es gibt natürlich andere Wege wieder einzureisen, zum Beispiel über den Landweg. Die Grenzkontrollen sollen nicht so streng wie am Flughafen sein. Ich habe dies noch niemals gemacht. [...] Die meisten Ausgewiesenen kommen nach einer Woche über den Landweg wieder zurück (Interview Frau J.: Z. 342-343, Z. 346-348, Z. 350).

Es gibt also unterschiedliche Wege bei der Einreise in die Türkei, die Haushaltsarbeiterinnen unterschiedlicher Länder nutzen (mit Ausnahme georgischer Migrantinnen), um Einreisebestimmungen zu umgehen oder den Risiken, dass sie ausgewiesen werden, zu entgehen (vgl. auch İçduygu, Biehl 2009: 15).

Zwei Migrantinnen, aus der Ukraine und Aserbajdschan, die ebenfalls ein Visum für drei Monate erhalten, stellen hier eine Ausnahme dar, indem sie nicht wie georgische Migrantinnen, durch Ein- und Ausreise ihren Aufenthalt legalisieren, sondern erst nach einem Jahr in ihre Heimatländer reisen. Bei jeder Ausreise müssen diese Migrantinnen ein Bußgeld für ihren „illegalen“ Aufenthalt entrichten (vgl. auch İçduygu, Biehl 2009: 28). Eine Migrantin, die schon seit 12 Jahren immer wieder in der Türkei arbeitet, meinte, dass früher die Einreisebestimmungen in die Türkei einfacher waren: „Früher waren die Regelungen nicht so streng. Ich habe mich länger aufgehalten, immer. [...] Ich zahlte dann das Bußgeld [...], reiste aus und am nächsten Tag kam ich wieder. Das hat sich jetzt geändert.“ (Interview Frau K.: Z. 448, Z. 452-453). Da türkische Behörden den Anstieg von irregulären ArbeitsmigrantInnen gewissermaßen verhindern wollen, wurden die Regelungen verschärft, indem die Einreise durch die Bezahlung des Bußgeldes nicht mehr sofort erfolgen kann. Es

kommt zu dauerhaften oder vorübergehenden Einreiseverboten (vgl. İçduygu, Biehl 2009: 15, 27).¹⁷ Frau A. bestätigte dies, indem sie erzählte, dass sie einmal ein Einreiseverbot für sechs Monate bekommen hat, weil sie sich insgesamt für ein Jahr in der Türkei aufgehalten hat. Die Dauer des Einreiseverbots entspricht der Hälfte der Aufenthaltsdauer, wenn man das Bußgeld bezahlt (vgl. Interview Frau A.: Z. 263-264).

Eine andere Möglichkeit für die Umgehung der Irregularität gaben zwei Haushaltsarbeiterinnen aus Moldawien bekannt, indem sie die bulgarische Staatsbürgerschaft beantragt haben. Bulgarien gibt den BürgerInnen aus unterschiedlichen Ländern das Recht, die bulgarische Staatsbürgerschaft zu erlangen, wenn sie ihre bulgarische Abstammung nachweisen können. Die meisten BürgerInnen, die bereits einen bulgarischen Pass erhalten konnten, kommen aus Mazedonien, Moldawien, Russland, der Ukraine und Serbien. MazedonierInnen stehen an erster Stelle mit einer Anzahl von 17,549, die zwischen 2002 und 2008 die bulgarische Staatsbürgerschaft erhielten. Nachdem die Doppelstaatsangehörigkeit seit 2002 in Moldawien erlaubt ist, sind es auch nicht wenige MoldawierInnen, die einen bulgarischen Pass ausgestellt bekommen haben.¹⁸ Insgesamt lag die Anzahl bei 13.077 (vgl. Ivanova u.a. 2011: o.S.).

Beide Haushaltsarbeiterinnen meinten, dass der Erhalt des bulgarischen Passes keinen großen Aufwand erforderte. Jedoch haben beide nach dem Antrag der Einbürgerung 4 bis 5 Jahre warten müssen (vgl. Interview Frau K.: Z. 63, vgl. Interview Frau L.: 69). Frau L. antwortete auf die Frage, warum sie die bulgarische Staatsbürgerschaft beantragt habe, folgendermaßen: „Es haben sich somit andere Wege geöffnet. Ich kann in andere Länder einreisen. Auch mein Sohn hat automatisch die bulgarische Staatsbürgerschaft erhalten. Er soll auch in andere Länder einreisen können. Deswegen.“ (Interview Frau L.: Z.: 74-75).

Beide haben betont, dass die Sache es wert sei, da sie durch den Erhalt des bulgarischen Passes die Möglichkeit haben sich für drei Monate in der Türkei aufzuhalten, was davor auf nur ein Monat beschränkt war. Nach 90-tätiger Frist reisen sie aus und kommen in 3-4 Tagen wieder zurück. Auch Haushaltsarbeiterinnen aus Georgien kehren kurz vor ihrem

¹⁷ auch vgl. <http://www.mfa.gov.tr/sikca-sorulan-sorular.tr.mfa#13> [Zugang: 27.06.2012].

¹⁸ vgl. <http://www.law.ed.ac.uk/citmodes/files/moldovancitizenshipreport19march09.pdf> [Zugang: 28.06.2012].

Visumablauf in ihr Heimatland zurück. Die Dauer des Aufenthaltes in Georgien variiert zwischen 1 bis 15 Tagen.¹⁹

Dieser Migrationsprozess erinnert an den Text „Pendeln statt auswandern“ von Mirjana Morokvasic-Müller, da sie schreibt, dass viele MigrantInnen „bereit sind aufzubrechen, aber nicht unbedingt auch auszuwandern“ (Morokvasic 1994: 166). Dies trifft insbesondere MigrantInnen aus Mittel- und Osteuropa, die „nicht [...] unabhängig werden, um einen Ort zu verlassen, sondern vielmehr [...] frei werden, einen Ort zu verlassen und wieder dorthin zurückzukehren.“ (Morokvasic-Müller 2003: 157). Diese ständige Ein- und Ausreise dient nicht nur dem Handel, sondern viele Haushaltsarbeiterinnen und SaisonarbeiterInnen im Baugewerbe sowie in der Landwirtschaft nutzen diese temporäre Migration (vgl. Morokvasic 1994: 173). Es hat also nicht nur die Auswanderung aus Osteuropa zugenommen, sondern auch die Pendel- und Zirkelmigration, die als wichtiges Merkmal der neuen Migrationen aus Osteuropa kennzeichnend ist (vgl. Hess 2001: 207). Dabei geht Morokvasic-Müller insbesondere auf polnische Haushaltsarbeiterinnen ein, die ein „selbstorganisiertes Rotationsprinzip“ etabliert haben: Während sie sich in regelmäßigen Abständen in ihrem Heimatland befinden, suchen sie andere Frauen, die ihre Tätigkeiten in dem Zeitraum ihrer Abwesenheit übernehmen (vgl. Morokvasic-Müller 2003: 158f.).

Dieser Migrationsprozess sowie das Rotationssystem, die Morokvasic-Müller für die polnischen Haushaltsarbeiterinnen darstellt, sind auch für georgische und zwei moldawische Haushaltsarbeiterinnen, die einen bulgarischen Pass besitzen, gültig. Ihre Gemeinsamkeit liegt darin, dass sie den „illegalen“ Aufenthaltsstatus vermeiden wollen und die Haushaltsführung einer Bekannten oder Verwandten überlassen, wenn sie in ihren Herkunftsländern sind. Eine Migrantin schildert dies folgendermaßen:

Wenn ich ausreisen muss, hole ich davor meine Tochter aus der Heimat. Ich habe eine Tochter. Sie ist 22 Jahre alt und ledig. Sie hat die Universität absolviert, hat aber keinen Job. [...] Ich rufe sie an und lass sie dann alleine hier. Davor zeige ich ihr zwei Tage lang, was sie alles machen muss. Dann gehe ich und sie bleibt zwei Wochen [...] und wenn ich komme, fährt sie wieder zurück (Interview Frau M.: Z. 205-206, Z. 209-210).

Auch eine der moldawischen Migrantinnen gab an, dass sie früher mit einer Freundin, die auch einen bulgarischen Pass hat, abwechselnd für den/die gleichen ArbeitgeberIn arbeiteten:

¹⁹ Jedoch müssen diese Migrantinnen in der Zukunft durch die neue Gesetzesänderung des Ausländergesetzes, das am 01.02.2012 in Kraft getreten ist, 90 Tage im Ausland bleiben, damit die Einreise in die Türkei wieder erfolgen kann (vgl. Köksal Avukatlık Ortaklığı o.J.: 1). Der Umgang der Migrantinnen mit dem neuen Gesetz wird nachfolgend erläutert.

„Nicht einmal drei Monate. Ich war 87 Tage da, 87 Tage zu Hause.“ (Interview Frau K.: Z. 230).

Für beide Haushaltsarbeiterinnen, die einen bulgarischen Pass erhalten haben, stellt sich nun die Frage, warum sie sich nicht in anderen EU-Ländern niederlassen, da sie doch in der Türkei wegen der 90-tägigen Frist ständig ein- und ausreisen und dafür sorgen müssen, dass sie während ihrer Abwesenheit eine andere Haushaltsarbeiterin finden, die die Tätigkeiten im Haushalt übernimmt. Der eine Grund von Frau K., die eigentlich schon in Italien beschäftigt war, um zu arbeiten, wurde schon im Kapitel 6.2 erwähnt: die gemeinsame Sprache. Die türkische Sprache ist der gagauischen Sprache sehr ähnlich. Beide Haushaltsarbeiterinnen arbeiten schon mehr als zehn Jahre in der Türkei und erhielten die bulgarische Staatsbürgerschaft 2009 bzw. 2010 und denken zur Zeit nicht daran ihren Arbeitsort zu wechseln: „Ich kann jetzt woanders hingehen, aber ich habe mich in der Türkei eingelebt. [...] Alle meine Bekannten sind hier. Deswegen ist es ab jetzt schwierig in ein anderes Land zu gehen. [...] Wie kann ich woanders hingehen, wenn ich 11 Jahre lang mir ein Standbein aufgebaut habe“ (Interview Frau L.: Z. 66-67, Z. 80-81, Z. 349). Außerdem hat Frau K. bereits eine Aufenthaltsgenehmigung bekommen, wodurch sie nicht ständig ein- und ausreisen muss.

Interessant ist auch ein anderer Weg, der von einer Haushaltsarbeiterin aus Aserbeidschan mit turk-meschetischer Herkunft genutzt wurde. Schätzungsweise gibt es 600.000 Mescheten (türkisch: Ahıska Türkleri), die sich als MigrantInnen in 15 verschiedenen Ländern niedergelassen haben (vgl. Seferov, Akış 2008: 394). Diese Haushaltsarbeiterin hat aufgrund ihrer turk-meschetischer Herkunft erstmals im Jahr 2009 eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr bekommen, die sie jedes Jahr erneuert. Nach einem fünf-jährigen Aufenthalt in der Türkei, hat sie das Recht die türkische Staatsbürgerschaft zu beantragen. Wie schon mehrmals angedeutet, ist die Bindung an die türkische Kultur und Geschichte eine wichtige Voraussetzung in der Gesetzgebung (vgl. İçduygu, Sert 2009: 2; vgl. İçduygu, Biehl 2009: 10, 12). Somit konnten 11.231 Turk-Mescheten seit 01.10.2011 bereits eine Aufenthaltserlaubnis erlangen.²⁰ Jedoch heißt dies nicht, dass sie auch eine Arbeitsgenehmigung haben wie beim Fall dieser Haushaltsarbeiterin aus Aserbaidshan. Sie gehört auch deswegen zu den irregulären Arbeitsmigrantinnen, die als Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei einer Beschäftigung nachgehen.

²⁰ vgl. <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-0081sgc.pdf> [Zugang: 29.07.2012].

Oft wird in der Literatur zur Migrationsforschung beschrieben, dass live-in Haushaltsarbeiterinnen aufgrund ihres irregulären Aufenthaltsstatus Angst vor der Polizei haben und deswegen auch an ihren Ruhetagen die Wohnung nicht verlassen (vgl. Anderson 2006: 63, vgl. Kaška 2006: 63). Bei den Interviewpartnerinnen konnte dies nicht festgestellt werden. Viele von ihnen haben erzählt, dass sie gerne einkaufen gehen und sich mit ihren Freundinnen und Verwandten treffen. Zwei Haushaltsarbeiterinnen, die schon mehr als fünf Jahre nicht ausgereist sind, arbeiten als live-out; d.h. sie sind jeden Tag zwischen Arbeits- und Wohnort unterwegs. Außerdem hat eine von den beiden drei unterschiedliche ArbeitgeberInnen, wodurch sie sehr viel unterwegs ist (vgl. Interview Frau J. Z.: 313-314, vgl. Interview Frau L.: Z. 202-203). Alle moldawischen Haushaltsarbeiterinnen besuchen ein Mal in der Woche die Kirche, worauf sie besonderen Wert legen. Eine von ihnen wurde schon zwei Mal von der Polizei aufgegriffen - auch vor der Kirche – weshalb sie aber nicht verzichtet, an der Messe teilzunehmen. Sie erzählte, dass die Polizei Geld von ihr verlangte, damit sie nicht abgeschoben wird. Beide Male hatte sie kein Geld dabei und wurde nicht in Gewahrsam genommen (vgl. Interview Frau L.: Z. 292-304). Nur eine Migrantin, die vor kurzem von der Polizei aufgegriffen wurde und Bestechungsgeld zahlen musste, meinte, dass sie ab diesem Zeitpunkt aus Angst nicht mehr aus dem Haus gegangen ist. In ihren freien Tagen kommen ihre Verwandten sie besuchen. Nur zwei live-in Haushaltsarbeiterinnen haben betont, dass sie die Wohnung nur selten verlassen. Das liegt aber nicht daran, dass sie Angst davor hatten von der Polizei aufgegriffen zu werden, sondern dass sie beide bettlägerige Menschen pflegen und rund um die Uhr zur Verfügung stehen müssen.

6.5 Der Alltag der live-in Haushaltsarbeiterinnen

Die Tätigkeiten der migrantischen live-in Haushaltsarbeiterinnen, die interviewt wurden, umfassen unterschiedliche häusliche Pflichten. Einerseits gibt es sechs Haushaltsarbeiterinnen, die als Pflegerinnen für ältere Menschen in privaten Haushalten beschäftigt sind. Andererseits sind drei der Interviewpartnerinnen für die Kinderbetreuung zuständig. Allerdings umfasst ihre Tätigkeit nicht nur diese beschriebenen Arbeiten, sondern viele davon erledigen auch die üblichen Haushaltsarbeiten. Zwei live-in Haushaltsarbeiterinnen sind in Einfamilienhäusern beschäftigt und daher nur für die Haushaltsarbeit verantwortlich. Wie schon oben erwähnt sind drei Migrantinnen als live-out beschäftigt, die aber über ihre vorhergegangene live-in Tätigkeiten befragt und die Antworten bei der Analyse verwendet wurden.

Auf die Frage, woraus ihre Tätigkeiten bestehen, antworteten sie meistens mit „alles“. Dies gilt insbesondere für Haushaltsarbeiterinnen, deren Zuständigkeit in der Pflege älterer Menschen besteht oder für diejenigen, die ausschließlich für die Haushaltsarbeit zuständig sind. Folgende Zitate sind hilfreich, um die Arbeiten der live-in Haushaltsarbeiterinnen zu beschreiben: „Ich erledige alles. Sowohl putzen als auch kochen. Ich creme sie ein. Ich gebe ihr die Medikamente. Ich wasche sie. Alles.“ (Interview Frau C.: Z. 266-267). Frau E., die auch als Krankenpflegerin arbeitet, beschreibt ihre Pflichten folgendermaßen: „Ich pflege ihn. Ich bereite das Essen vor. Ich gehe zum Markt und kaufe ein. Ich putze. Alles. Wäsche waschen, Geschirr spülen, Kochen. Besucher kommen und gehen. Ich mache alles.“ (Interview Frau E.: Z. 143-144, Z. 195-196). Auch Frau L. listet ihre diversen häuslichen Pflichten wie folgt auf: „Bügeln, Geschirr spülen, Putzen, Staub wischen. Alles... und Blumen gießen.“ (Interview Frau L.: Z. 164).

Live-in Haushaltsarbeiterinnen wurden auch befragt, ob sie manchmal andere Haushalte von Bekannten oder Verwandten ihrer ArbeitgeberInnen versorgen. Nur zwei von ihnen haben gemeint, dass sie auch zur Tochter ihrer Arbeitgeberin gehen, um dort bei den Putzarbeiten zu helfen. Eine davon hat angegeben, dass sie mit einer türkischen Haushaltsarbeiterin gemeinsam zwei Mal in der Woche einen zweiten Haushalt versorgen (vgl. Interview Frau A.: Z. 111-114, vgl. Interview Frau H.: Z. 587-589).

Viele der Interviewpartnerinnen haben darauf hingewiesen, dass sie mit türkischen Haushaltsarbeiterinnen gemeinsam arbeiten oder einmal gearbeitet haben. Somit konnten sie die Trennung zwischen ihren und den Tätigkeiten der türkischen Haushaltsarbeiterinnen im Haushalt bestätigen, die insbesondere Gül Özyeğin in ihrem Buch „Untidy Gender: Domestic Service in Turkey“ bereits erläutert hat. Sie bezeichnet migrantische Haushaltsarbeiterinnen als „generalists“, die die Versorgungsarbeit übernehmen und/oder die täglichen Haushaltsarbeiten erledigen. Im Gegensatz zu ihnen stehen die türkischen Haushaltsarbeiterinnen, die überwiegend für die schweren Putzarbeiten aufkommen und deswegen „specialists“ genannt werden (vgl. Akalın 2007: 213f., 216). Diese unterschiedlichen Tätigkeiten im gleichen Haushalt wurden auch von den Interviewpartnerinnen beschrieben. Eine live-in Haushaltsarbeiterin, die insbesondere für die Versorgungsarbeit zuständig ist, äußert sich folgendermaßen: „Sie macht nicht was ich mache. Die Türkin kommt für den Großputz.“ (Interview Frau A.: Z. 158).

Auch Frau K., die für die Kinderbetreuung verantwortlich ist, betont die Verschiedenheit ihrer häuslichen Pflichten folgendermaßen:

Jeder erledigt seine eigenen Aufgaben. Ich misch mich in ihre Dinge nicht ein und sie nicht in meine. [...] Auch wenn die Arbeitgeberin sich außer Haus befindet, erledige ich meine Dinge weiter und sie ihre. [...] Wenn ich zum Beispiel etwas zu erledigen hätte, ist es nicht möglich, dass ich das Kind ihr überlasse. Das Kind untersteht meiner Obhut. [...] Nicht einmal für fünf Minuten würde ich das Kind ihr geben. (Interview Frau K.: Z. 287-298).

Bei einem Interview konnte die scharfe Trennung von Özyeğin nicht bestätigt werden, da meine Interviewpartnerin erzählte, dass sie und die türkische Haushaltsarbeiterin die schweren Reinigungsarbeiten zusammen erledigen. Jedoch hängt dies wahrscheinlich damit zusammen, dass die migrantische Haushaltsarbeiterin weder für Versorgungsarbeit noch für Kinderbetreuung hauptverantwortlich ist (vgl. Interview Frau H.: Z. 156).

Durch die Interviews stellte sich heraus, dass die Häufigkeit der Mitarbeit der türkischen Haushaltsarbeiterinnen mit der Tätigkeit der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen zusammenhängt. Wenn live-in Haushaltsarbeiterinnen für die Versorgung älterer Menschen in privaten Haushalten zuständig sind, erledigen sie auch die täglichen häuslichen Pflichten, was dazu führt, dass türkische Haushaltsarbeiterinnen den Großputz jede zweite Woche erledigen. Jedoch ist dies anders, wenn sie für die Kinderbetreuung zuständig sind, insbesondere für Kinder, die noch nicht die Schule besuchen und deren Eltern aufgrund ihrer Berufstätigkeit nicht zu Hause sind. Sie haben keine Zeit für das Übernehmen der Haushaltsarbeiten (vgl. Interview Frau K.: 334-337). Deswegen wird als zweite Haushaltsarbeiterin eine türkische Reinigungskraft von den ArbeitgeberInnen benötigt. Sie arbeiten je nach Bedarf ein bis fünf Mal pro Woche in privaten Haushalten. Trotzdem haben migrantische und türkische Haushaltsarbeiterinnen unterschiedliche Tätigkeiten. Das unten angeführte Zitat zeigt dies noch ein Mal deutlich:

Sie kommt fünf Mal die Woche. Sie kocht und putzt. Ich bin für die Kinder zuständig. [...] Sie putzt und bügelt. Dies sind ihre Aufgaben. [...] Ich bin ausschließlich für die Kinder und deren Angelegenheiten zuständig. Ich mache ihre Betten. Ich wasche die Wäsche. Ich bügele sie. Ich koche auch für die Kinder. (Interview Frau K.: Z. 276, Z. 280-283).

Hier ist zu erkennen, dass beide Haushaltsarbeiterinnen eigentlich einige gleiche Aufgabenbereiche im Haushalt haben, wie zum Beispiel Kochen und Bügeln. Während die live-in Haushaltsarbeiterin diese Tätigkeiten für die Kinder erledigt, übernimmt die türkische Haushaltsarbeiterin dies für den Rest der Familie.

Auch Frau J., die eigentlich als live-out arbeitet - aber nur für eine Arbeitgeberin - deutet darauf hin, dass sie und die türkische Haushaltsarbeiterin für verschiedene Arbeiten verantwortlich sind:

Ich schaue auf das Kind. Ich beschäftige mich nur mit ihm. Die Haushaltsarbeit macht jemand anderer. [...] Ich hole das Kind von der Schule ab und mache mit ihm die Hausaufgaben. [...] Ich arbeite als

live-out, aber bin jeden Tag im Haushalt. Sie [die türkische Haushaltsarbeiterin] kommt nur ein Mal in der Woche. (Interview Frau J.: Z. 210-211, Z. 214, Z. 218-219).

In vielen wissenschaftlichen Arbeiten wird betont, dass es über die Arbeitszeiten der live-in Haushaltsarbeiterinnen häufig keine Kontrolle gibt, da sie 24 Stunden abrufbereit sind (vgl. Anderson 2006: 62; vgl. Gendera, Haidinger 2007: o.S.). Dies konnte auch bei den Interviewpartnerinnen festgestellt werden. Sie beginnen mit der Arbeit, wenn die zu pflegende Person oder das zu betreuende Kind aufsteht und arbeiten abends lang, wenn zum Beispiel Gäste erwartet werden (vgl. Interview Frau C.: 294, vgl. Interview Frau F.: Z. 161, vgl. Interview Frau K.: 316).

Es ist wichtig zu bemerken, dass viele von ihnen angaben, dass sie selbst entscheiden können, was, wann und wie gemacht wird. Viele von ihnen haben auch darauf hingewiesen, dass ihnen dies wichtig ist. Nachdem sie eine Zeit lang in einem Haushalt beschäftigt sind, bestimmen nicht die ArbeitgeberInnen was zu tun ist, sondern sie selber entscheiden. Sie fühlen sich also wie „die Mutter im Haus“ (Interview Frau N.: Z. 203) oder die „Hausherrin“ selbst (Interview Frau F.: Z. 153). Aus folgenden Zitaten kann herausgelesen werden, wie live-in Haushaltsarbeiterinnen ihre Aufgabenbereiche selber organisieren: „Ich regle alles; wann gegessen wird, wann geputzt wird. Ich mache alles so wie ich es in meiner eigenen Wohnung machen würde. [...] Wenn ich sehe, dass es staubig ist, putze ich einfach.“ (Interview Frau A.: Z. 181-184). Auch Frau G., eine ehemalige live-in Haushaltsarbeiterin, deutet darauf hin, dass nicht am Anfang aber nach einer Zeit die Arbeitgeberin ihr alles überlassen hat. Sie war sogar verantwortlich die Einkaufsliste zu erstellen (vgl. Interview Frau G: Z. 222-225). Schließlich erzählt sie, dass sie sich eigentlich wie die Hausherrin fühlt, da sie verantwortlich ist, dass alles richtig gemacht wird:

Früher kam sie [die türkische Haushaltsarbeiterin]. Ich wollte sie aber später nicht mehr. [...] Sie machte die Dinge nicht ordentlich. [...] Zum Beispiel putzte sie die Fenster. Dann sah ich aber, dass sie gar nicht sauber sind. Meine Arbeitgeberin hat dann gesagt: ‚Wenn du sie nicht willst, kommt sie nicht‘. Ich weiß, dass wenn ich die Fenster putze, sind sie eine Woche oder 15 Tage sauber. [...] Anstatt mir zu helfen entstand noch mehr Arbeit für mich. Aus diesem Grund habe ich mich gegen sie entschieden. (Interview Frau G.: Z. 170-176).

Es war somit ihre eigene Entscheidung, dass sie neben der Kinderbetreuung auch noch die Reinigungsarbeit übernahm.

Einige Migrantinnen, die für die Kinderbetreuung verantwortlich sind, haben darauf hingewiesen, dass sie ihre eigenen Erziehungsstile und –methoden haben und diese durchsetzen möchten:

Meine Arbeitgeber vertrauen mir. Zum Beispiel bringe ich Efe [der Name des Kindes] Disziplin bei. Immer Spielen geht nicht, sonst folgt er mir nicht. [...] Wenn das Essen fertig ist, muss er essen kommen. Ich lasse ihn nicht weiter spielen. ‚Wenn Schlafenszeit ist, musst du schlafen‘ sage ich. Auch sie [die Eltern] sind damit einverstanden (Interview Frau M: Z. 259-264).

Eine live-in Haushaltsarbeiterin erzählte, dass sie ihren Job aufgegeben hat, da sie das Kind nicht nach ihren Vorstellungen betreuen konnte, weil die Erziehungsansicht verschieden war (vgl. Interview Frau N: Z. 193-199).

Alle außer einer live-in Haushaltsarbeiterin haben gemeint, dass sie ein eigenes Zimmer zur Verfügung haben. Einige haben erzählt, dass sie ein eigenes Bad und sogar ein eigenes Stockwerk bewohnen. An dem Ruhetag - der bei fast allen Interviewpartnerinnen auf einen Tag in der Woche beschränkt ist - treffen sie sich überwiegend mit Freundinnen oder Verwandten. Sie gehen in die Kirche oder sie bleiben manchmal in ihren Zimmern, „um sich einfach auszuruhen“ (Interview Frau N: Z. 161-162). Auch wenn sie mit ihren Arbeiten fertig sind, meinen sie, dass sie sich ab einem gewissen Zeitpunkt in ihre Zimmer zurückziehen und nicht gestört werden wollen und die ArbeitgeberInnen damit einverstanden sein müssen: „Ab 10 Uhr arbeite ich nicht mehr. [...] Da gehe ich in mein Zimmer.“ (Interview Frau H.: Z. 183-185).

Jedoch wird die permanente Verfügbarkeit von Haushaltsarbeiterinnen, insbesondere bei der Kinderbetreuung und Versorgungsarbeit, verlangt. „Die Kinder stehen in der Nacht zehn Mal oder fünf Mal oder gar nicht auf. [...] Deswegen sind meine Arbeitszeiten niemals voraussehbar.“ (Interview Frau K.: Z. 320-322). Hier ist aber wichtig zu betonen, dass die zwischenmenschlichen Beziehungen für die Haushaltsarbeiterinnen ausschlaggebend sind. Wichtig für die live-in Haushaltsarbeiterinnen, ist es, dass sie sich an ihrem Arbeitsort und Wohnort wohlfühlen. Einige Interviewpartnerinnen haben erwähnt, dass oft der Kontakt zu ehemaligen ArbeitgeberInnen über Jahre aufrechterhalten bleibt. Eine Haushaltsarbeiterin hat auch betont, dass sie manchmal an ihren Ruhetagen bei ihrer ehemaligen Arbeitgeberin übernachtet, ohne irgendwelche Verpflichtung. (vgl. Interview Frau G.: Z. 201). Wenn Haushaltsarbeiterinnen sich in einer Familie nicht wohlfühlen oder sich mit den ArbeitgeberInnen nicht verstehen, würden sie auch geringfügiger bezahlte Arbeitsstellen akzeptieren, was bei Frau G. und Frau M. schon der Fall war (vgl. Interview Frau G.: Z. 140-143; vgl. Interview Frau M.: Z. 177-183; vgl. auch Anderson 2006: 154).

6.6 Die live-in Arbeit in der Wahrnehmung der Haushaltsarbeiterinnen

Alle der Interviewpartnerinnen haben am Beginn ihres Aufenthaltes in der Türkei als live-in Haushaltsarbeiterinnen gearbeitet und betont, dass sie sich selbst dafür entschieden haben. Für die Migrantinnen, die noch immer als live-in arbeiten, hat sich die Frage herauskristallisiert, warum sie diese Form der Arbeit bevorzugen, da alle außer einer Migrantin angegeben haben, niemals als live-out beschäftigt sein zu wollen. Drei von ihnen haben die Art ihrer Beschäftigung geändert und arbeiteten zum Forschungszeitpunkt als live-out. Nachfolgend werden die Gründe hinterfragt, warum sie ihre Beschäftigungsverhältnisse verändert haben.

Viele der Migrantinnen sind der Meinung, dass sie die Form der live-in Arbeit deshalb akzeptieren, da sie z.B. Ausgaben wie Miete usw. vermeiden möchten. „Zusätzliche Ausgaben, Bezahlen der Miete... Wieso bin ich dann überhaupt da? (Interview Frau A.: Z. 296-297). Auch das unten angeführte Zitat von Frau N. unterstreicht die Begründung:

Dies [als live-out zu arbeiten] ist nichts für mich. Warum? Diese Möglichkeit kann es für mich nicht geben. Ich muss dann die Miete zahlen. [...] Es gibt Kosten für Elektrizität, Gas, Miete, Wasser. [...] Was ich verdiene, werde ich dafür ausgeben? Nein, das geht nicht. [...] Ich arbeite ja hier, um Geld zu verdienen. (Interview Frau N.: Z. 210, Z.: 214-215, Z. 223).

Einige Migrantinnen meinten, dass ihnen die Vorteile der live-out Beschäftigung schon bewusst sind, wie zum Beispiel mehr Freizeit, jedoch sei dies nicht ihre Priorität. „Ich will nicht wie sie [live-out Haushaltsarbeiterinnen] unbedingt die Freiheit genießen... Da und dort hingehen oder viele Ruhetage haben. [...] Nein, das will ich nicht.“ (Interview Frau H.: Z. 425-427, Z. 477). Sie legen Wert darauf möglichst viel Geld in kurzer Zeit zu verdienen, um nach dem erreichten Ziel wieder in ihre Heimat zurückzukehren (vgl. Interview Frau A.: Z. 304-305; vgl. Interview Frau H.: Z.: 477-479).

Für einige Migrantinnen ist die ständige Mobilität durch die unterschiedlichen ArbeitgeberInnen problematisch. Dies habe aber wenig mit der Angst von der Polizei aufgegriffen zu werden, zu tun. Eine ehemalige live-in Haushaltsarbeiterin äußerte sich dazu folgendermaßen: „Ich musste öfters außer Haus gehen. Außerdem können sie mich ja auch in der Wohnung erwischen. [...] Das hat mich nie gestört. Was passiert, passiert. Dagegen bin ich machtlos.“ (Interview Frau G.: Z. 161-163). Nur eine Migrantin, die davor in einer Fabrik arbeitete, meinte, dass sie live-in Haushaltsarbeit bevorzuge, da diese weniger Risiko birgt aufgegriffen zu werden, wenn man dies mit der Arbeit in der Fabrik vergleicht (vgl. Interview Frau C.: Z. 368-370). Sie und andere live-in Haushaltsarbeiterinnen haben betont, dass auch eine Aufenthalts- bzw. Arbeitsgenehmigung nichts daran ändern würde und sie weiterhin als live-in arbeiten würden. Vielmehr fällt ihnen die Orientierung in der Stadt insbesondere am

Anfang ihres Aufenthaltes deswegen schwer, da sie die Sprache nicht sehr gut beherrschen. In einem Haushalt sowohl arbeiten als auch wohnen sei angenehmer (vgl. Interview Frau B.: Z. 186-187; vgl. Interview Frau G.: Z. 154-155; vgl. Interview Frau H.: Z. 386-390).

Auch Frau L., die in beiden Beschäftigungsverhältnissen Erfahrung gesammelt hat, meinte, dass sie nach vier Monaten die live-out Arbeit aufgegeben und wieder als live-in zu arbeiten begann, da ihr die erstgenannte Form der Arbeit und die ständige Mobilität in der Stadt zu anstrengend war (vgl. Interview Frau L.: Z. 318-330). Frau K. betont, dass sie es besser findet, die Arbeit nur eines Haushaltes zu erledigen. „Ich habe nur einen Arbeitgeber und einen Lohn und brauche mir keine Sorgen wegen der Bezahlung durch mehrere Arbeitgeber zu machen.“ (Interview Frau K.: 426-427).

Eine live-in Haushaltsarbeiterin hat darauf hingewiesen, dass sie im Gegensatz zu live-out Haushaltsarbeiterinnen vordergründig arbeitet, um ihre Familie zu versorgen. Ihr Ehemann und ihre Kinder seien auf sie angewiesen. Die Haushaltsarbeiterinnen, die als live-out beschäftigt sind, haben meist keine Familie zu versorgen und arbeiten nur für sich. Somit genießen sie eine gewisse Unabhängigkeit, für die sie bereit sind mehr Ausgaben zu übernehmen (vgl. Interview Frau A.: Z. 302-306). Diese Aussage konnte bestätigt werden, indem eine Interviewpartnerin, die als live-out beschäftigt ist, geschieden ist und ihr Gehalt nicht immer wie Frau A. ihren Kindern schickt, sondern für sich selber spart. Außerdem untersteht sie nicht dem Zwang, wie Frau H., die in der Türkei arbeitet, um so schnell wie möglich ihr Verdientes für die Renovierung ihres Hauses im Herkunftsland zu sparen, da sie sich in der Türkei niederlassen möchte. Außerdem arbeitet ihre Tochter auch in der Türkei (vgl. Interview Frau D.: Z. 179, Z. 209-216).

Die beiden live-out Haushaltsarbeiterinnen haben ebenfalls angegeben, dass sie auf ihr live-in Beschäftigungsverhältnis erst dann verzichtet haben, als ihre Ehemänner in der Türkei angefangen haben zu arbeiten. Auch die einzige Tochter einer live-out Haushaltsarbeiterin hält sich in der Türkei auf (vgl. Interview Frau G.: Z. 14-20, vgl. Interview Frau J.: Z. 8-22). Beide Migrantinnen haben gemeint, dass sie weiter als live-in arbeiten würden, wenn ihre Familien nicht in der Türkei wären: „Ich hätte niemals daran gedacht als live-out zu arbeiten [...] aber ich bin dazu gezwungen, weil mein Ehemann hier ist. (vgl. Interview Frau G.: Z. 151-152).

Frau J., die zum Forschungszeitpunkt als live-out arbeitete, betonte, dass sie in ihrem jetzigen Beschäftigungsverhältnis geregelte Arbeitszeiten hat und wenn sie den Tag hinter sich

gebracht hat, kann sie beruhigt entspannen: „Die Arbeit bleibt hinter der Tür.“ (Interview Frau D.: Z. 241-242). Schließlich erzählte sie über ihre ehemalige live-in Tätigkeit: „Es gab bei der live-in Arbeit keine festen Arbeitszeiten. Du fängst an zu arbeiten und machst alles. Es gibt nicht nur eine Arbeit. Du kochst und putzt etc. Alles wird auf dich abgeschoben.“ (Interview Frau J.: Z. 298-300).

Frau D., die freiwillig und nicht wie die anderen Haushaltsarbeiterinnen unter Zwang der Ehemänner entschieden hat als live-out zu arbeiten, nannte auch wie Frau J. die flexiblen Arbeitszeiten und die permanente Verfügbarkeit in der live-in Arbeit als Grund für den Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses:

Ich habe einen alten Mann versorgt. Du musst 24 Stunden arbeiten. [...] Versorgungsarbeit war schwierig. Du schläfst nur drei Stunden am Stück [...] Ich hatte fast Depressionen bekommen, als ich live-in arbeitete. [...] Ich konnte nicht richtig einschlafen. Du fühlst dich nicht frei. [...] Als ich live-in arbeitete, konnte es sein, dass auch an meinen Ruhetagen Gäste kommen und dann heißt es, ‚kannst du bitte schon um 1 Uhr kommen?‘ [...] Als wäre es so, dass mein Leben zu Ende ging und ich ihr Leben [das ihrer ArbeitgeberInnen] lebte. (Interview Frau D.: Z. 152-154, Z. 250-252, Z. 273-274).

Wie schon oben erwähnt, haben sich einige Interviewpartnerinnen, die als live-in in privaten Haushalten tätig sind, über die permanente Verfügbarkeit beschwert. Es gibt aber auch nicht wenige live-in Haushaltsarbeiterinnen, die meinten, dass es sie nicht stört, wenn zum Beispiel unerwartet Gäste kommen, da sie sich durch die live-in Arbeit als ein Teil der Familie fühlen und die Gäste auch ihre Gäste sind: „Du sitzt mit ihnen an einem Tisch und fühlst, als ob es deine eigene Familie wäre.“ (Interview Frau A.: Z. 215-216). Auch gaben Migrantinnen, die für die Kinderbetreuung zuständig sind, an, dass ihre Arbeit die permanente Verfügbarkeit erfordert, aber sie das nicht unbedingt stört, da sie das Kind wie ihr eigenes wahrnehmen. „Als hätte ich das Kind auf die Welt gebracht, [...] weil ich es seit seiner Geburt betreue.“ (Interview Frau K.: Z. 129-130).

Bridget Anderson geht in ihrem Buch auf die Redewendung „Teil der Familie“ zu sein, ein, das auch in vielen anderen wissenschaftlichen Arbeiten zur Haushaltsarbeit vorkommt. „Was die Redewendung ‚Teil der Familie‘ verschleiern, ist, dass Beziehungen [...] – mit einem Ausdruck von Waerness²¹ – ‚asymmetrisch‘ sind.“ (Anderson 2006: 154f.). Zwar zeigen Haushaltsarbeiterinnen familiäres Interesse an der Familie, in wessen Haushalten sie beschäftigt sind, jedoch fehle dies, wenn man es umgekehrt betrachtet (vgl. Anderson 2006: 153ff.). Nur bei einer Interviewpartnerin kann behauptet werden, dass sie von der ArbeitgeberInnenfamilie auch als „Teil der Familie“ wahrgenommen wird:

²¹ Waerness, Kari (1984): The Rationality of Caring. In: Economic and Industrial Democracy, Nr. 5, Vol: 2, 185-212.

Wenn ich zum Beispiel am Ruhetag außer Haus gehe, sagen sie immer: ‚Pass auf dich auf. Es ist sehr kalt. [...] Sie sagen immer: ‚Meine Tochter, meine Tochter, meine Tochter‘. Deswegen sind wir wie eine Familie. [...] Veysel [Name des Arbeitgebers] hat schon gesagt, dass meine Kinder mich besuchen kommen sollen. Er würde alles finanzieren. [...] Mein Sohn will in der Türkei studieren. [...] Tülin [Name der Arbeitgeberin] hat gesagt, dass mein Sohn mit uns wohnen kann. (Interview Frau H.: Z. 207-208, Z. 214, Z. 246, Z. 261, Z. 556-557).

6.7 Der Umgang mit dem neuen Gesetz zum Aufenthaltsrecht

Die Änderung im türkischen Ausländergesetz (Gesetz Nr. 5683), die am 01.02.2012 in Kraft getreten ist, besagt, dass AusländerInnen eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen müssen, wenn sie sich innerhalb von 180 Tagen mehr als 90 Tage in der Türkei aufhalten möchten (vgl. Köksal Avukatlık Ortaklığı o.J.: 1). Durch diese Gesetzesänderung stellte sich die Frage, wie Haushaltsarbeiterinnen mit der neuen Gesetzeslage umgehen werden, insbesondere diejenigen, die bis Februar 2012 nach einem drei monatigen Visum aus- und in ein paar Tagen oder Wochen in die Türkei wieder einreisen konnten.

Damit die ArbeitgeberInnen von diesem neuen Gesetz nicht betroffen und die Haushaltsarbeiterinnen legalisiert werden, wurden laut dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit einige bürokratische Erleichterungen durchgesetzt. Diese sollen insbesondere die Anzahl der Beantragungen für eine Arbeitsgenehmigung der ArbeitsmigrantInnen – darunter Haushaltsarbeiterinnen - erhöhen. Zum Beispiel wurde der Lohn der Haushaltsarbeiterinnen von dem eineinhalbfachen auf den einfachen Mindestlohn gesenkt und die Bearbeitungsdauer einer Arbeitsgenehmigung wurde auf 15 Tage verkürzt.²² Somit stellt sich für die „illegalen“ Interviewpartnerinnen die Frage, ob sie durch diese bürokratischen Erleichterungen ihren Aufenthalt legalisieren und nachfolgend eine Arbeitserlaubnis erlangen wollen.

Von 14 Interviewpartnerinnen hatten bereits zwei eine Aufenthaltsgenehmigung, wovon eine Haushaltsarbeiterin auch eine Arbeitserlaubnis besitzt. Eine andere Haushaltsarbeiterin hatte an dem Tag der Interviewdurchführung ihrer Arbeitgeberin die Unterlagen überreicht, damit ein Antrag für die Aufenthaltsgenehmigung eingereicht werden kann. Auch eine weitere Migrantin, meinte, dass sie bereits mit ihrer Arbeitgeberin darüber gesprochen hätte und sie in Kürze einen Antrag stellen wird. Die anderen Interviewpartnerinnen hielten sich entweder im Visumszeitraum auf oder hatten diesen schon lange überschritten. Es ist auch wichtig darauf hinzuweisen, dass drei Haushaltsarbeiterinnen angegeben haben, dass sie von dem neuen

²² vgl. A.,A. (2012): Evde çalışan yabancıya maaş limiti. In: Habertürk, v. 04.02.2012, online verfügbar unter: <http://ekonomi.haberturk.com/makro-ekonomi/haber/712718-evde-calisan-yabanciya-maas-limiti> [Zugang: 05.05.2012].

Gesetz noch nicht gehört hatten. Alle drei halten sich das erste Mal und weniger als ein Jahr in der Türkei auf.

Durch die Interviews konnte festgestellt werden, dass der Erhalt bzw. Nichterhalt einer Aufenthaltsgenehmigung mit dem jetzigen Einwanderungsstatus und mit den Zukunftsplänen der Interviewpartnerinnen stark zusammenhängt. Haushaltsarbeiterinnen, die sich bereits in der Türkei „illegal“ aufhalten, haben darauf hingedeutet, dass sie jetzt aufgrund ihres irregulären Einwanderungsstatus keinen Antrag für die Aufenthaltsgenehmigung erstellen können. Der Antrag für eine sechs monatige Aufenthaltsbewilligung soll nämlich innerhalb von 30 Tagen nach der Einreise eingereicht werden.²³ Dadurch hat sich für die Interviewpartnerinnen die Frage gestellt, ob sie nach einer Aus- und Einreise, also mit einem neuen Visum eine Aufenthaltsbewilligung beantragen würden. Bei der Beantwortung dieser Frage war deutlich zu erkennen, dass dies von den Zukunftsplänen der Interviewpartnerinnen abhängig ist. Zwei Haushaltsarbeiterinnen haben angegeben, dass sie nicht mehr lange in der Türkei bleiben und nicht glauben, dass sie wieder einreisen werden. Deswegen würde es sich nicht rentieren, aus- und dann wieder einzureisen, damit sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Sie hatten auch keine Informationen, wie, wo und für wie lange man eine Aufenthaltserlaubnis bekommen kann. Diese Migrantinnen sind jene, die sich spontan entschieden haben, in der Türkei zu arbeiten, um ein Ziel zu erreichen und nach absehbarer Zeit zurückzukehren.

Eine Haushaltsarbeiterin, die seit 2006 in der Türkei arbeitet und nicht wieder ausgereist ist, meinte, dass sie nach der nächsten Einreise unbedingt eine Aufenthalts- und danach eine Arbeitserlaubnis beantragen wird. „Ich werde das unbedingt machen. Auch wenn eine Aus- und Einreise nötig ist.“ (Interview Frau G.: Z. 340). Frau H. deutete aber auf die Befürchtung hin, dass sie bei ihrer Ausreise ein Einreiseverbot für einen bestimmten Zeitraum erhalten wird, da sie sich schon seit zwei Jahren in der Türkei aufhält. Ein Einreiseverbot für fünf Jahre hatte ihr Ehemann bereits erhalten, da er sich für ein Jahr in der Türkei aufhielt und ohne die Entrichtung des Bußgeldes für seinen illegalen Aufenthalt das Land verließ. Deswegen will sie nicht durch ihre Ausreise das Risiko eines Einreiseverbots eingehen und weiter illegal arbeiten um Geld für ihre Familie zu verdienen (vgl. Interview Frau H.: Z. 495-512). Auch Frau J., die seit fünf Jahren nicht ausgereist ist, hatte dieselben Befürchtungen wie Frau H.: „Es sind jetzt so viele Jahre, die ich nicht ausgereist bin. Wenn ich ein Mal ausreise, kann ich nicht mehr so einfach wieder einreisen (Interview Frau J.: Z. 342-343).

²³ vgl. http://www.egm.gov.tr/icerik_detay.aspx?id=132 [Zugang: 07.07.2012].

Einige haben auch erwähnt, dass sie eine Zeit lang abwarten wollen, um sich bei anderen Haushaltsarbeiterinnen erkundigen zu können, wie der Prozess des Erhalts einer Aufenthaltserlaubnis abläuft. „Ich werde zuerst schauen, ob das alles stimmt [...], ob man wirklich nach einer sechs monatigen Aufenthaltsgenehmigung das auch verlängern kann. Wenn man nach sechs Monaten wieder ausreisen muss, ist es ja um sonst.“ (Interview Frau G.: Z. 281, Z. 340-342). Auf der Homepage vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit wird hingewiesen, dass ArbeitgeberInnen innerhalb der Aufenthaltsdauer ihrer Angestellten einen Antrag für die Arbeitsgenehmigung online erstellen können.²⁴

Viele Interviewpartnerinnen, die sich „illegal“ in der Türkei aufhalten, haben angegeben, dass sie nach der Ausreise wieder in der Türkei arbeiten wollen, falls sie bei der Ausreise kein langes Einreiseverbot bekommen würden. Im schlimmsten Fall würden sie in ihren Herkunftsländern bleiben und versuchen einer Beschäftigung nachzugehen – bevorzugt in ihren eigenen Berufen. Nur eine Migrantin, die sich mit ihrem Ehemann und Kind in der Türkei aufhält, meinte, dass sie in Russland arbeiten würde, wenn sie und ihre Familie ein langes Einreiseverbot erhalten (vgl. Frau J: Z. 113-116).

Falls es den Interviewpartnerinnen gelingt nach einer nicht zu langen Zeit wieder in die Türkei einzureisen, würden sie sofort eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis beantragen. Viele von ihnen haben diesbezüglich mit ihren ArbeitgeberInnen bereits gesprochen. Frau G., bei der voraussichtlich in absehbarer Zeit eine Ausreise bevorsteht, erzählte:

Ich habe mich mit meiner Arbeitgeberin unterhalten, bei der ich 4-5 Jahre einst als live-in gearbeitet habe. Wir sind noch immer in Kontakt. [...] Außerdem war sie diejenige, die mich darüber informiert hat. [...] ‚Es gibt ein neues Gesetz, weißt du? ‘ hat sie gesagt. [...] Sie hat erwähnt, dass sie bereit wäre mir dabei zu helfen. (Interview Frau G.: Z. 344-348).

Durch die Ergebnisse aus den Interviews kann behauptet werden, dass eine gewisse Abhängigkeit der ArbeitgeberInnen von ihren Haushaltsarbeiterinnen besteht, wenn diese bereits über einen längeren Zeitraum beschäftigt sind. Wenn Haushaltsarbeiterinnen immer wieder aus- und einreisen müssen, ist dies nämlich für die ArbeitgeberInnen nicht leicht zu organisieren (vgl. auch Morokvasic-Müller 2003: 159). Dies verschlimmert sich mit dem neuen Gesetz: „90 Tage Aufenthalt in der Türkei – 90 Tage Aufenthalt im Ausland“. Deswegen ist insbesondere bei jenen ArbeitgeberInnenfamilien, die eine Haushaltsarbeiterin angestellt haben, die die ständige Mobilität nutzt, um den „illegalen“ Aufenthaltsstatus zu vermeiden, zu erkennen, dass sie sie bei der Beantragung einer Aufenthaltsgenehmigung diese unterstützen würden. Die Interviewpartnerinnen, die bereits eine Aufenthaltsgenehmigung

²⁴ vgl. <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/yabancilar.portal?page=sektor&id=yurtici> [Zugang: 09.07.2012].

erhalten oder einen Antrag gestellt haben, sind georgische und moldawische Frauen – jedoch Moldawierinnen mit bulgarischen Pässen. Sie sind jene Migrantinnen, die sich bis zum Erhalt der Aufenthaltserlaubnis nicht „illegal“ in der Türkei aufhielten und ständig mobil waren.

Nur eine Migrantin aus der Ukraine, die sich ehemals über ihre Visumdauer hinaus in der Türkei aufhielt, hatte bereits eine Aufenthaltsgenehmigung und einen Antrag für die Arbeitsgenehmigung gestellt. Sie konnte bestätigen, dass die Bearbeitungsdauer einer Arbeitsgenehmigung tatsächlich nicht lange dauerte: „Ich habe einen Antrag gestellt. [...] In 12-15 Tage hatte ich bereits eine Antwort bekommen. Ich war sehr erstaunt. Ich hatte gedacht, sie haben mir zurückgeschrieben, dass eine Unterlage fehlt. Ich hatte dies nicht erwartet.“ (Interview Frau D.: Z. 109-112).

Eine Migrantin hat darauf hingedeutet, dass sie zwar eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten will, aber keine Arbeitsgenehmigung, die für ein Jahr gültig wäre. Sie begründet dies folgend:

Ich möchte mich nicht für ein Jahr lang von einem Arbeitgeber abhängig machen. [...] Es kann ja sein, dass ich ausreisen muss. Es ist schwierig deine Familie völlig hinter dir zu lassen. Du bist dann gewissermaßen gezwungen bei der Arbeitgeberfamilie zu bleiben. [...] Sie hat nämlich für dich eine Arbeitserlaubnis beantragt und möchte dann, dass du für ein Jahr lang arbeitest. Diese Abhängigkeit will ich aber nicht eingehen. (Interview Frau L.: Z. 264, Z. 270-275).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass alle Migrantinnen von den Erleichterungen durch den Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung profitieren wollen. Diejenigen, die bis jetzt durch Ein- und Ausreise ihren Aufenthaltsstatus legalisieren konnten, sind die Ersten, die von der neuen Regelung Gebrauch gemacht haben. Bei den anderen ist die sofortige Entscheidung auszureisen nicht so einfach, da sie eine Zeit lang wegen ihres irregulären Aufenthalts nicht mehr einreisen werden können. Sie würden je nach vorhandener Situation weiter „illegal“ in der Türkei arbeiten und erst dann ausreisen, wenn sie sich finanziell abgesichert haben, da nicht abschätzbar ist, wann eine weitergehende Einreise möglich wäre.

6.8 Zusammenfassung der Analyseergebnisse

Es ist zu erkennen, dass bezüglich der Gründe für die Migration vor allem die ökonomischen Schwierigkeiten der Haushaltsarbeiterinnen ausschlaggebend sind. Nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion stieg die Arbeitslosigkeit enorm an und viele verloren ihre Arbeit oder mussten für geringe Löhne arbeiten, die ihre Bedürfnisse nicht mehr deckten. Das führte zur Migration von Haushaltsarbeiterinnen in die Türkei. Diese Migrantinnen halten sich „illegal“ in der Türkei auf oder pendeln ständig zwischen Herkunfts- und Zielland, um die Irregularität zu vermeiden. Einige Interviewpartnerinnen gaben an, dass für ihre Migration die persönlichen Kontakte in der Türkei vorrangig waren. Diese Migrantinnen planen nach einem nicht zu langen Aufenthalt in ihre Herkunftsländer zurückzukehren.

Der Grund die Türkei als Zielland zu wählen, besteht in der geografischen Lage zu ihren Heimatländern. Viele Interviewpartnerinnen haben erläutert, dass zum Beispiel europäische Länder als Zielland aufgrund der Einreisebestimmungen und der Reisekosten im Vergleich zur Türkei nicht attraktiv sind. Auch die Ähnlichkeiten zwischen den Sprachen – insbesondere der gagausischen und der türkischen – ist als Grund für die Migration nicht zu unterschätzen.

Ein wichtiger Punkt in den Analyseergebnissen der Interviews bezüglich der unterschiedlichen Wege der Arbeitsfindung war, dass Migrantinnen insbesondere bei der erstmaligen Einreise versuchen durch Arbeitsvermittlungsstellen Beschäftigung zu finden. Sie nutzen nicht-lizenzierte Agenturen, da sie meist keine Arbeitserlaubnis haben und wissen, dass bei lizenzierten Agenturen weniger Angebote für Haushaltshilfen vorhanden sind. Da auch diese Arbeitsstellen meistens an türkische Staatsbürgerinnen vermittelt werden, bevorzugen Migrantinnen, die sich nicht „illegal“ in der Türkei aufhalten, ebenfalls nicht-lizenzierten Agenturen. Ein anderer Weg der Arbeitssuche sind die persönlichen Kontakte in der Türkei. Entweder wird der Kontakt schon vor der Abreise im Herkunftsland oder kurz nach der Ankunft aufgenommen, damit sich die Dauer der Arbeitssuche verkürzt. Die persönlichen Kontakte sind ebenfalls verantwortlich dafür, dass Migrantinnen schon vor ihrer Abreise wissen, dass sie als Haushaltsarbeiterinnen angestellt werden.

Durch die Analyse der Interviews konnte festgestellt werden, dass der unterschiedliche Umgang mit der Irregularität der Migrantinnen mit der Dauer ihres Visums und damit von ihren Herkunftsländern abhängt. Georgierinnen - und Moldawierinnen mit bulgarischer Staatsbürgerschaft haben die Möglichkeit sich für drei Monate in der Türkei aufzuhalten, wobei sie nachfolgend aus- und einreisen, um den irregulären Aufenthalt zu vermeiden.

Dieser Weg der Pendelmigration ist den Haushaltsarbeiterinnen aus anderen Ländern – darunter auch Moldawierinnen ohne bulgarische Pässe -, deshalb verwehrt, da diese ein Visum ausschließlich für ein Monat erhalten. Sie gehen im Gegensatz zu den oben erwähnten Migrantinnen den „illegalen“ Weg.

Es hat sich in der Analyse gezeigt, dass der Umgang mit der Irregularität und der Umgang mit dem neuen Ausländergesetz Parallelen aufweisen. Der Erhalt einer Aufenthaltsgenehmigung für irreguläre Arbeitsmigrantinnen ist nicht möglich. Daher sind hauptsächlich Migrantinnen, die den Weg der Pendelmigration verfolgten, diejenigen, die eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen oder bereits erhalten haben. Irreguläre Haushaltsarbeiterinnen werden erst wenn sich ihre finanzielle Situation gelichtet hat, ausreisen, da sie befürchten je nach ihrer Aufenthaltsdauer in der Türkei eine Zeit lang nicht wieder einreisen zu dürfen. Bei der nächsten Einreise würden sie aber einen Antrag auf Aufenthaltsgenehmigung stellen.

In den Interviews sprachen viele live-in Haushaltsarbeiterinnen davon, dass ihre Tätigkeit nicht nur aus der Versorgungsarbeit oder Kinderbetreuung besteht, sondern sie übernehmen auch die täglichen Aufgaben im Haushalt. Um den Großputz kümmert sich meist eine türkische Haushaltsarbeiterin, die je nach Bedarf in regelmäßigen Abständen im selben Haushalt arbeitet. Die migrantische Haushaltsarbeiterin aber übernimmt Aufgaben wie ihre Arbeitgeberin, indem sie selbst entscheiden kann, was und wann gemacht wird. Im Gegensatz zu türkischen Haushaltsarbeiterinnen bevorzugen sie - trotz des Problems der permanenten Verfügbarkeit - die live-in Form. Dies kann nicht als eine bloße Antwort auf die Nachfrage der ArbeitgeberInnen an Haushaltsarbeiterinnen verstanden werden, da viele Interviewpartnerinnen meinten, dass sie live-in arbeiten, um die zusätzlichen Kosten für den Aufenthalt in der Türkei zu vermeiden. Es ist also ihre eigene Entscheidung als live-in Haushaltsarbeiterinnen tätig zu sein. Sie halten sich in der Türkei auf, um die Bedürfnisse ihrer Familie zu decken, die von ihnen finanziell abhängig ist. Auch ehemalige live-in Haushaltsarbeiterinnen bestätigen, dass sie weiter in dieser Form arbeiten würden, wenn nicht ihre Ehemänner in der Türkei beschäftigt wären. Einige Migrantinnen betonten, dass sie nicht live-out arbeiten würden, weil sie nur für eine/n Arbeitgeber/in - also nur für einen Haushalt - zuständig sein und somit die ständige Mobilität in der Stadt vermeiden wollen.

7.Schlussfolgerungen und Ausblick

Ein wichtiges Augenmerk dieser Arbeit ist auf den Zusammenhang der genderspezifischen Migration und der Globalisierung der Haushalte gerichtet. Diese Arbeit begann mit der Tatsache, dass der Haushaltsarbeitssektor einer der wichtigsten Arbeitsbereiche ist, in denen vorwiegend Migrantinnen beschäftigt sind. Durch die Analyse konnte aufgezeigt werden, dass dieses Phänomen auch auf die Türkei übertragbar ist.

Im ersten Teil dieser Arbeit ist deutlich geworden, dass die Türkei nicht nur mehr als Auswanderungs- sondern auch als ein wichtiges Zielland für MigrantInnen angesehen werden muss. Dies ist nicht nur von der ansteigenden Zahl der Flüchtlinge oder Asylsuchenden, wie zurzeit z.B. wegen der Ereignisse in Syrien, abhängig. Mit dem Zusammenbruch der Sowjetunion und den daraus resultierenden ökonomischen Schwierigkeiten für viele Menschen kam es zu Migrationsbewegungen in Richtung Türkei. Seitdem ist die Anzahl der irregulären ArbeitsmigrantInnen stark angestiegen. Außerdem zeigt die Analyse, dass die Türkei ein wichtiges Zielland der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion ist, die vorwiegend als live-in in privaten Haushalten beschäftigt sind.

Aufgrund dieses Phänomens lag das zentrale Interesse vor allem bei den Ansichten der Haushaltsarbeiterinnen bezüglich ihrer Migration in die Türkei und ihrer Beschäftigung in der Form von live-in Arbeit. Im Laufe dieser Arbeit hat sich gezeigt, dass es notwendig ist den Fokus vermehrt auf das live-in Beschäftigungsverhältnis zu setzen. Wenn nämlich die Situation der Haushaltsarbeit in der Türkei mit anderen Ländern verglichen wird, ergibt sich eine Besonderheit: Die migrantischen Haushaltsarbeiterinnen sind hauptsächlich in live-in Beschäftigungsverhältnis und einheimische Haushaltsarbeiterinnen als live-out tätig, was dazu führt, dass es zu einer Teilung in zwei Sektoren im türkischen Haushaltssektor gekommen ist. Durch die Analyse hat sich gezeigt, dass sich beide Gruppen von Haushaltsarbeiterinnen nicht gegenseitig im Weg stehen. Stattdessen kann man davon ausgehen, dass sie sich gegenseitig unterstützen, da sie vorwiegend unterschiedliche Tätigkeiten im Haushalt verrichten.

Es konnte in dieser Arbeit festgestellt werden, dass migrantische Haushaltsarbeiterinnen nicht nur wegen der Angebote der türkischen ArbeitgeberInnen das live-in Beschäftigungsverhältnis wählen. Wichtiger und ausschlaggebender ist, dass die Art von live-in Arbeit für sie als der idealste Weg empfunden wird und ihrer Situation entgegenkommt.

Während die eigene Bewertung sowie Wahrnehmung der Haushaltsarbeiterinnen im Vordergrund dieser Arbeit stehen, ist die Auseinandersetzung mit dem Thema Irregularität erforderlich. Es wurde vor allem untersucht, welche spezifischen Regelungen es für sie in der Türkei gibt, da fast alle Vorgänge – vom Migrationsprozess bis zur Art der Arbeitssuche – informell stattfinden.

Der Fokus auf die Irregularität hat sich auch deshalb verstärkt, da es im türkischen Ausländergesetz während des Forschungsprozesses zu einer Veränderung gekommen ist, die den Aufenthalt in der Türkei für migrantische Haushaltsarbeiterinnen stark beeinflusst. Somit wurde innerhalb dieser Arbeit hinterfragt, welchen Einfluss die Gesetzesänderung auf die Entscheidung über den Aufenthalt der migrantischen Haushaltsarbeiterinnen hat. Es hat sich gezeigt, dass MigrantInnen erst mit der Gesetzesänderung zu überlegen begannen eine Arbeitserlaubnis zu beantragen, obwohl sie dies bereits mit der Regelung von 2003 hätten tun können. Haushaltsarbeiterinnen, insbesondere diejenigen die den regulären Aufenthaltsstatus nicht verlieren möchten und laut dem neuen Gesetz nach 90-tätiger Aufenthaltsdauer die Türkei verlassen müssten, sind bestrebt eine Arbeitserlaubnis zu erhalten.

Viele vorangegangene Studien sind davon ausgegangen, dass das Gesetz zur Regelung der Arbeitserlaubnis aus dem Jahr 2003 an der Irregularität der Haushaltsarbeiterinnen wenig ändern wird.²⁵ Aus meiner Sicht wird sich einiges verändern, da die Gesetzesänderung im Ausländergesetz 2012 sowohl die Haushaltsarbeiterinnen als auch die von ihnen abhängigen ArbeitsgeberInnen dazu auffordern wird, den Anspruch auf die Arbeitserlaubnis wahrzunehmen, was auch Ziel der türkischen Behörden ist.

Grundsätzlich wäre der türkische Staat gefordert mehr hinsichtlich sozialer Leistungen anzubieten, um die Berufstätigkeit der Frauen zu fördern. Derzeit ist man aber weit davon entfernt, da zum Beispiel ab dem Schuljahr 2013-14 bereits vorhandene Ganztagschulen geschlossen werden.²⁶ Das bedeutet, dass berufstätige türkische Frauen für nicht absehbare Zeit im Rahmen ihrer Möglichkeiten migrantische Haushaltsarbeiterinnen als Unterstützung beschäftigen werden.

Schließlich warf diese Arbeit weiterführende Fragen auf, so in etwa, inwiefern der Erhalt der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis der Haushaltsarbeiterinnen zu einer Veränderung in deren Arbeits- oder Lebensbedingungen führen wird. In diesem Zusammenhang wäre es auch

²⁵ vgl. z.B. Kaşka 2006

²⁶ vgl. <http://www.sabah.com.tr/Gundem/2012/06/22/etutlu-okullara-yeni-statuye-isyan> [Zugang: 15.07.2012]

interessant zu untersuchen, ob Haushaltsarbeiterinnen durch den nicht mehr irregulären Aufenthaltsstatus weiter als live-in arbeiten würden. Falls sie sich für live-out entscheiden sollten, wäre es interessant zu untersuchen, ob ihre Tätigkeiten wieder Kinderbetreuung sowie Versorgungsarbeit umfassen oder ob Parallelen zu den Tätigkeiten der türkischen Haushaltsarbeiterinnen entstehen.

8. Literaturverzeichnis

Akalin, Ayşe (2007): Hired as a Caregiver, Demanded as a Housewife. Becoming a Migrant Domestic Worker in Turkey. In: European Journal of Women's Studies, Vol.14, Nr.3, 209-225.

Akalin, Ayşe (2008): Die dort oben- die da unten: Die Beschäftigung von Migrantinnen als Haushaltsbedienstete in Istanbul gated communitys. In: Pusch, Barbara; Wilkoszewski, Tomas (Hg.): Facetten internationaler Migration in die Türkei. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und persönliche Lebenswelten. Würzburg: Ergon Verlag, 87-107.

Anderson, Bridget (2006): Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa. Berlin (u.a): Assoziation A.

Anderson, Bridget (2006a): Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour. In: Zimmermann, Mary K.; Litt, Jacquelyn S.; Bose, Christine E. (Hg.): Global Dimensions of Gender and Carework. Stanford, Calif.; Stanford University Press, 226-240.

Angenendt, Steffen (2008): Irreguläre Migration: Begriffe, Konzepte und Entwicklungstrends. In: http://www.berlin-institut.org/fileadmin/user_upload/handbuch_texte/Angenendt_Irregulaere_Mig_OH.pdf
[Zugang: 11.12.2011].

Appelt, Erna (2008): Die unsichtbaren Hände. Zur Lebens- und Arbeitssituation illegalisierter Hausarbeiterinnen und Pflegekräfte. In: AEP-Informationen. Feministische Zeitschrift für Politik und Gesellschaft, 35. Jg., Nr. 1/2008, 21-24.

Atteslander, Peter (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Verlag Walter de Gruyter.

Beer, Bettina (2003): Einleitung: Feldforschungsmethoden: In: Dies. (Hg.): Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Dietrich Reimer Verlag, 9-32.

Baumgartner, Maritza le Breton (2000): Die Feminisierung der Migration. Eine Analyse im Kontext neoliberaler Arbeits- und Aufenthaltsverhältnisse. In: Klingebiel, Ruth; Randeria, Shalini (Hg.): Globalisierung aus Frauensicht. Bilanzen und Visionen. Bonn: Dietz, 112-135.

Dannecker, Petra (2005): Mit zweierlei Maß. In: Entwicklung und Zusammenarbeit. 46 Jg., Nr. 3, 100-103. In: http://www.inwent.org/E+Z/content/archiv-ger/03-2005/schwer_art1.html
[Zugang: 24.03.2012].

Elrick, Tim (2008): Netzwerke und ihr Einfluss auf Migrationspolitik. Schlussfolgerungen aus dem rumänisch-spanischen Migrationsraum. In: http://focus-migration.hwwi.de/typo3_upload/groups/3/focus_Migration_Publikationen/Kurzdossiers/KD11_Migrationsnetzwerke.pdf [Zugang: 15.08.2012].

Erder, Sema; Kaşka, Selmin (2003): Irregular Migration and Trafficking in Women: The Case of Turkey. In: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/covers/Irregular_mig_in_turkey.pdf [Zugang: 15.04.2012].

Erder, Sema (2008): Irregulare Migration, Angst vor Einwanderern und widersprüchliche Reaktionen. In: Pusch, Barbara; Wilkoszewski, Tomas (Hg.): Facetten internationaler Migration in die Türkei. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und persönliche Lebenswelten. Würzburg: Ergon Verlag, 25-38.

Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas WUV.

Gal, Susan; Kligman, Gail (2000): The Politics of Gender after Socialism. A Comparative-Historical Essay. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press.

Geissler, Birgit (2002): Die Dienstleistungslücke im Haushalt. Der neue Bedarf nach Dienstleistungen und die Handlungslogik der privaten Arbeit. In: Gather, Claudia; Geissler, Birgit; Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, Münster, 30-49.

Genera, Sandra; Haidinger, Bettina (2007): "Ich kann in Österreich als Putzfrau arbeiten. Vielen Dank, ja." Bedingungen der bezahlten Haushalts- und Pflegearbeit von Migrantinnen. In: Grundrisse. Zeitschrift für linke Theorie und Debatte, Nr. 23. In: http://www.grundrisse.net/grundrisse23/sandra_genera_und_bettina_haidi.htm [Zugang: 19.04.2012].

Han, Petrus (2003): Frauen und Migration. Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration. Stuttgart: Lucius & Lucius.

Haug, Sonja (2000): Soziales Kapital, Migrationsentscheidungen und Kettenmigrationsprozesse. Das Beispiel der italienischen Migranten im Deutschland. In: http://www.unileipzig.de/~sozio/content/site/a_berichte/13.pdf [Zugang: 15.08.2012].

Haug, Sonja; Sauer, Lenore (2006): Bestimmungsfaktoren internationaler Migration. Ein Überblick über Theorien zur Erklärung von Wanderungen. In: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/dienstleistung/fachinformationen/servicepublikationen/sofid/Fachbeitraege/Migration_2006-1.pdf [Zugang: 15.08.2012].

Hess, Sabine (2001): Transnationale Überlebensstrategien von Frauen – Geschlecht und neuere Konzepte der Transkulturalität. In: Hobuß, Steffi; Schües, Christina; Zimnik, Nina (Hg.)(u.a.): Die andere Hälfte der Globalisierung. Menschenrechte, Ökonomie und Medialität aus feministischer Sicht. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 197-225.

Hess, Sabine (2009): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Hopf, Christel (1991): Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, Uwe (Hg.): Handbuch qualitativer Sozialforschung. München: Psychologie-Verlag, 177-181.

İçduygu, Ahmet (2003): Irregular Migration in Turkey. IOM Migration Research Series, Nr. 12. In: http://www.iom.int/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/published_docs/serial_publications/mrs_12_2003.pdf [Zugang: 04.04.2012].

İçduygu, Ahmet (2008): Den Nationalstaat errichten und bewahren, auch in der globalisierten Welt. Der politische Hintergrund internationaler Migration in die Türkei. In: Pusch, Barbara; Wilkoszewski, Tomas (Hg.): Facetten internationaler Migration in die Türkei. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und persönliche Lebenswelten. Würzburg: Ergon Verlag, 3-24.

İçduygu, Ahmet; Sert, Deniz (2009): Türkei. In: http://focus-migration.hwwi.de/typo3_upload/groups/3/focus_Migration_Publikationen/Laenderprofile/LP_05_Tuerkei_2009.pdf [Zugang: 21.03.2012].

İçduygu, Ahmet; Biehl, Kristen (2009): Managing International Urban Migration: Türkiye-Italia-Espana. Country Reports: Turkey & Italy & Spain.

Ivanova, Vanya (u.a.)(2011): A Bulgarian Migration Profile. In: <http://www.migrationeducation.org/36.1.html?&rid=206&cHash=7ce3e794147cec3dca31c4bd75272e49> [Zugang: 28.06.2012].

Kaşka, Selmin (2006): The New International Migration and Migrant Women in Turkey. The Case of Moldo an Domestic Workers. Istanbul: Migration Research Program at Koç University. In: http://portal.ku.edu.tr/~mirekoc/reports/2005_2006_selmin_kaska.pdf [Zugang: 02.04.2012].

Keough, Leyla J. (2006): Globalizing „Postsocialism“: Mobile Mothers and Neoliberalism on the Margins of Europe. In: Anthropological Quarterly, Vol. 79, Nr. 3, 431-461. In: http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1012&context=efsp_pub_articles [Zugang: 15.04.2012].

Köksal Avukatlık Ortaklığı (o.J.): Die Aufenthalts- und Einreiserechte der Ausländer in der Türkei und aufenthaltsbezogene allgemeine Krankenversicherung. In: http://www.koksal.av.tr/pdf/de/KAO_gesetz_no_5683_5510.pdf [Zugang: 02.05.2012].

Lamnek, Siegfried (2005): Qualitative Sozialforschung. 4., vollständig überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.

Legewie, H.; Paetzold-Taeske, E. (1996): Transkriptionsempfehlungen und Formatierungsangaben. In: <http://web.qualitative-forschung.de/publikationen/postpartale-depressionen/Transkription.pdf> [Zugang: 10.05.2012].

Lordoğlu, Kuvvet (2008): Ausländische Arbeitnehmer als Teil der türkischen Arbeitswelt. In: Pusch, Barbara; Wilkoszewski, Tomas (Hg.): Facetten internationaler Migration in die Türkei. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und persönliche Lebenswelten. Würzburg: Ergon Verlag, 69-86.

Ludwig, Gundula; Mennel, Birgit (2005): Ganz normal prekär? Feministische Aspekte zur Prekarität von Arbeits- und Lebensverhältnissen. In: http://www.grundrisse.net/grundrisse14/14gundula_ludwig_birgit_mennel.htm [Zugang: 08.12.2011].

Lutz, Helma (2005): Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte. In: Peripherie. Jg. 25, Nr: 97/98, 65-87. In: http://www.uni-muenster.de/FGEI/Lutz_Weltmarkt-Privathaushalt.pdf [Zugang: 21.03.2012].

Lutz, Helma (2007): Intime Fremde. Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa. In: L'Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft. Nr: 18, 1, 61-78. In: <http://www.eurozine.com/articles/2007-08-31-Lutz-de.html> [Zugang: 21.03.2012].

Lutz, Helma (2008): Migrations- und Geschlechterforschung: Zur Genese einer komplizierten Beziehung. In: http://141.2.38.226/www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/uploads/7820/2303/handbuch_nrw.pdf [Zugang: 22.03.2012].

Lutz, Helma (2008a): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Martinelli, Monica (2006): Frauen in der Migrationsbewegung. Ihre „Spiegelfunktion“ in den sozio-ökonomischen und kulturellen Wandlungsprozessen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Nr. 1, 24-43.

Mayring, Philipp (1991): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe (Hg.): Handbuch qualitativer Sozialforschung. München: Psychologie-Verlag, 209-213.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken. 5. aktualisierte Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mayring, Philipp (2005): Neue Entwicklung in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse. In: Mayring, Philipp; Gläser-Zirkuda, Michaela (Hg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Weinheim: Beltz Verlag, 7-19.

Michalon, Bénédicte (2009): Mobilitätspraktiken und Strategien von Kleinhändlern im grenzüberschreitenden Verkehr an der moldauisch-rumänischen Grenze vor dem EU-Beitritt. In: Heller, Wilfried; Arambaşa, Mihaela Narcisa (Hg.): Am östlichen Rand der Europäischen Union. Geopolitische, ethnische und nationale sowie ökonomische und soziale Probleme und ihre Folgen für die Grenzraumbevölkerung. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam, 125-136.

Morokvasic, Mirjana (1994): Pendeln statt auswandern. Das Beispiel der Polen. In: Morokvasic, Mirjana; Rudolph, Hedwig (Hg.): Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung. Berlin: Edition Sigma, 166-187.

Morokvasic-Müller, Mirjana (2003): Gender-Dimensionen der postkommunistischen Migrationen in Europa. In: Apitzsch, Ursula; Jansen, Mechthild (Hg.): Migration, Biographien und Geschlechterverhältnisse. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 143-171.

Özbay, Ferhunde (1999): Türkiye’de Evlatlık Kurumu: Köle mi, Evlat mı? In: http://bogaziciuniversity.academia.edu/Ferhunde%C3%96zbay/Papers/1218840/TURKIYED E_EVLATLIK_KURUMU_KOLE_MI_EVLAT_MI [Zugang: 25.04.2012].

Özbay, Ferhunde (2007): Fremde Töchter in den Häusern. Cariyeler, Evlatlıklar, Gelinler. In: Beck, Stefan (u.a.)(Hg.): Verwandtschaft machen. Reproduktionsmedizin und Adoption in Deutschland und der Türkei. Münster (u.a.): LIT Verlag, 32-62.

Phoenix, Ann (2009): Idealisierung emotionaler Bindung oder materielle Versorgung? Transnationale Mutterschaft und Kettenmigration. In: Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 86-101.

Pusch, Barbara; Wilkoszewski, Tomas (2008): Facetten internationaler Migration in die Türkei. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und persönliche Lebenswelten. Würzburg: Ergon Verlag.

Pusch, Barbara (2010): Vom Tellerwäscher zum Millionär? Arbeitsmarktpartizipation von AusländerInnen in der Türkei. In: IMIS-Beiträge. Heft 36, 119-138. In: <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/pdf/files/imis36.pdf> [Zugang: 15.04.2012].

Rimashevskia, Natalia (1992): Perestroika and the Status of Women in the Soviet Union. In: Phizacklea, Annie; Pilkington, Hilary; Rai, Shirin (Hg.): Women in the Face of Change: Soviet Union, Eastern Europe and China. London: Routhledge, 11-19.

Ritchey, P. Neal (1976): Explanations of Migration. In: Annual Review of Sociology, Vol. 2, 363-404.

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

Sahin, Oktay (2011): İlk Faaliyetlerinde Özel İstihdam Bürolarının Yeri. In: <http://www.globalev.com/icerik/73/ik-faaliyetlerinde-ozel-istihdam-burolarinin-yeri.html#.T-W-ZUIUqso> [Zugang: 23.04.2012].

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

Seferov, Rehman; Akış, Ayhan (2008): Sovyet Döneminden Günümüze Ahıska Türklerinin Yaşadıkları Coğrafyaya Göçlerle Birlikte Genel Bir Bakış. In: Türkiyat Araştırmaları Dergisi.

Nr. 24, 393-412. In: <http://www.turkiyat.selcuk.edu.tr/pdfdergi/s24/seferov.pdf> [Zugang: 28.07.2012].

Suğur, Nadir; Suğur, Serap; Gönç-Şavran, Temmuz (2008): Türkiye'de Orta Sınıfın Mazbut Hizmetkârları: Kapıcılar, Gündelikçiler ve Çocuk Bakıcıları. In: Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi. Vol: 63, Nr: 3, 161-183. In: <http://www.politics.ankara.edu.tr/eski/dergi/pdf/63/3/9-Sugur-Sugur.pdf> [Zugang: 27.04.2012].

Terkessidis, Mark; Holert, Tom (2006): Gesellschaft in Bewegung – Von Migranten und Touristen. In: <http://www.litrix.de/mmo/priv/19804-WEB.pdf> [Zugang: 30.08.2012].

Toksöz, Gülay; Ünlütürk Ulutaş, Çağla (2012): Is Migration Feminized? A Gender-and Ethnicity-Based Review of the Literature on Irregular Migration to Turkey. In: Paçacı Elltok, Seçil; Straubhaar, Thomas (Hg.): Turkey, Migration and the EU. Potentials, Challenges and Opportunities. Hamburg: Hamburg University Press, 85-111. In: http://hup.sub.uni-hamburg.de/opus/volltexte/2012/118/chapter/HamburgUP_HWWI5_Migration_ToksoezUenuetuerkUlutas.pdf [Zugang: 25.04.2012].

Treibel, Annette (2000): Migration als Form der Emanzipation? Motive und Muster der Wanderung von Frauen. In: Butterwege, Christoph; Hentges, Gudrun (Hg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitspolitik. Opladen: Leske, Budrich, 75-90.

UN (2009): 2009 World Survey on the Role of Women in Development. Women's Control over Economic Resources and Access to Financial Resources, including Microfinance. In: <http://www.un.org/womenwatch/daw/public/WorldSurvey2009.pdf> [Zugang: 23.03.2012].

UNFPA (2006): State of World Population. A Passage to Hope. Women and International Migration. New York. In: http://www.unfpa.org/swp/2006/english/chapter_2/index.html [Zugang: 24.03.2012].

UNHCR (2012): Syrien: UNHCR ernennt Flüchtlingskoordinator. In: <http://www.unhcr.at/presse/nachrichten/artikel/3f1302f082b37001e5eeaab4bf1f659a/syrien-unhcr-ernennt-fluechtlingskoordinator.html> [Zugang: 14.04.2012].

UNIFEM (2006): Empowering Women Migrant Workers. In: http://www.unicef.org/socialpolicy/files/Empowering_WomenMigrantWorkersBrief.pdf [Zugang: 22.03.2012].

Uraz, Arzu (u.a.) (2010): Recent Trends in Female Labor Force Participation in Turkey. In: http://02b47e1.netsolhost.com/IGED-TR_Documents/2-Female%20Labor%20Force%20Participation.pdf [Zugang: 25.04.2012].

Wichterich, Christa (2003): *Femme Global. Globalisierung ist nicht geschlechtsneutral.* Hamburg: VS Verlag.

Yükseker, Deniz (2003): *Laleli-Moskova Mekiği. Kayıtdışı Ticaret ve Cinsiyet İlişkileri.* Istanbul: İletişim Yayınları.

Yükseker, Deniz; Brewer, Kelly T. (2008): Die Lebensbedingungen afrikanischer Migranten und Asylbewerber in der Türkei. In: Pusch, Barbara; Wilkoszewski, Tomas (Hg.): *Facetten internationaler Migration in die Türkei. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und persönliche Lebenswelten.* Würzburg: Ergon Verlag, 249-270.

9. ANHANG

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anträge aus Basis der Asylbestimmungen aus dem Jahr 1994, 1995-2007 (Quelle: vgl. İçduygu, Sert 2009: 6).....	30
Tabelle 2: Festnahme von MigrantInnen, die ohne Arbeitsgenehmigung arbeiten und ihre Arbeitsbereiche, 2006 (Quelle: Lordoğlu 2008: 81).....	33
Tabelle 3: Die Zahl der Abschiebungen aufgrund von Prostitution und STD nach Herkunft, 1996-2001 (Quelle: vgl. Erder, Kaşka 2003: 22).....	37
Tabelle 4: Deviseneinnahmen durch den Kofferhandel im Vergleich (Millionen USD) (Quelle: http://www.carim.org/index.php?callContent=59&callTable=1428).....	38
Tabelle 5: Number of Work Permits Given to Foreigners by the Status of Permission and Years (Quelle: http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgb/dosyalar/istatistikler/yizin).....	43
Tabelle 6: Sozialer Status der befragten Haushaltsarbeiterinnen und ihr Beschäftigungsverhältnis zum Befragungszeitpunkt.....	55
Tabelle 7: Interviewnachweis.....	100

Leitfaden der qualitativen Interviews mit migrantischen Haushaltsarbeiterinnen in der Türkei²⁷

Migrationsentscheidung und –praktiken

- Sind Sie schon in einem anderen Land erwerbstätig gewesen? Wenn ja, in welchem und mit welcher Tätigkeit? Sind Sie schon mehrmals in die Türkei gekommen, um zu arbeiten? Wenn ja, wie oft?
- Was war der Grund/die Gründe Ihr Heimatland zu verlassen? Wie sind Sie darauf gekommen? (Haben Sie die Entscheidung dafür alleine getroffen oder haben andere FamilienmitgliederInnen bei der Entscheidungsfindung eine Rolle gespielt?)
- Warum haben Sie sich für die die Türkei entschieden?
- Wie hoch waren die Reise- und Visumskosten? Wie konnten Sie die Reise finanzieren?
- Wie sind Sie in die Türkei gereist? (selbstständig oder über eine Agentur etc.?)
- Wann sind Sie das erste Mal und mit welchem Bestimmungsort in die Türkei gereist?
- Mit welchen Problemen wurden Sie bei der Einreise in die Türkei konfrontiert?
- Wo haben Sie sich nach Ihrer Einreise bis zum Arbeitsbeginn aufgehalten?
- Wie oft reisen Sie ein und aus? Wie lange bleiben Sie in Ihrem Herkunftsland wenn sie ausreisen?
- Welche Folgen wird die Änderung im türkischen Ausländergesetz auf Ihre folgende Aus- und Einreise haben?

Arbeitsbedingungen in der Türkei

- Wie haben Sie Ihre erste Arbeit in der Türkei gefunden? (Durch Bekannte/Freunde oder durch Vermittlungsagenturen?) Mussten Sie dafür bezahlen?
- Wo wohnen Sie? (Ist Ihr Arbeitsort auch Ihr Wohnort?)
- Was war entscheidend dafür als live-in Haushaltsarbeiterin zu arbeiten?
- Was sind die Vor- und Nachteile der live-in Beschäftigung? Was sind die Gründe nicht als live-out zu arbeiten?

²⁷ Wie schon in der Forschungsmethode hingewiesen wurde, diente die Erstellung des Leitfadens zwar als Vorbereitung auf die Interviews, jedoch wurde die Abfolge der Fragen offen behandelt, um auf Themen die sich aus dem Gespräch ergeben, eingehen zu können. Außerdem wurden je nach Gesprächsverlauf neue Fragen formuliert und andere ausgelassen oder übergangen.

- Wie sehen Ihre Arbeitszeiten aus?
- Welche Tätigkeiten führen Sie aus?
- Welchem Zweck dient Ihr Einkommen?
- Wie viele Ruhetage haben Sie pro Woche?
- Wie ist Ihre Beziehung zu Ihrem/r Arbeitgeber/in?
- Wie sehen Ihre Zukunftspläne aus? Wie lange möchten Sie noch in der Türkei arbeiten?
- Besitzen Sie eine Aufenthaltsgenehmigung bzw. Arbeitserlaubnis? Wenn ja, wie konnten Sie sie erlangen?

Lebensbedingungen in der Türkei

- Wie verständigen Sie sich mit Ihrem/r Arbeitgeber/in? (Gibt es Probleme beim Kommunizieren mit Ihrem/r Arbeitgeber/in bezüglich Ihrer Türkischkenntnisse?)
- Haben Sie Bekannte oder Freunde, die sich ebenfalls in der Türkei aufhalten? Wenn ja, welcher Tätigkeit gehen sie nach?
- Gibt es gemeinsame Aktivitäten in der Freizeit? Wenn ja, welche?
- Welche Probleme beeinflussen Ihren Aufenthalt in der Türkei? (mit der Polizei, Fremdenfeindlichkeit, Vorurteile, Heimweh etc.)

Interviewnachweis

Es wurden insgesamt 14 Interviews im Februar und März 2012 in Istanbul durchgeführt. Für jedes Interview ist sowohl eine Tonbandaufzeichnung als auch eine Transkription vorhanden. Um den Interviewpartnerinnen Anonymität zuzusichern, wurden ihre Namen nicht angegeben.

	Name	Dauer	Datum
1	Interview A	29 min.	16.02.2012
2	Interview B	22 min.	17.02.2012
3	Interview C	41 min.	17.02.2012
4	Interview D	19 min.	18.02.2012
5	Interview E	27 min.	20.02.2012
6	Interview F	28 min.	20.02.2012
7	Interview G	35 min.	23.02.2012
8	Interview H	53 min.	02.03.2012
9	Interview J	30 min.	03.03.2012
10	Interview K	32 min.	03.03.2012
11	Interview L	30 min.	03.03.2012
12	Interview M	34 min.	05.03.2012
13	Interview N	22 min.	08.03.2012
14	Interview O	30 min.	10.03.2012

Zusammenfassung

Die hier vorliegende Arbeit geht von der Tatsache aus, dass die Türkei nicht nur mehr als Sende- sondern auch als Zuwanderungsland unterschiedlicher Migrationsbewegungen angesehen werden soll. Vor allem beschäftigt sich diese Arbeit mit den genderspezifischen Migrationsbewegungen in die Türkei, die insbesondere nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion stark angestiegen ist. Dabei handelt es sich vor allem um die Arbeitsmigration von Frauen aus den ehemaligen Ländern der Sowjetunion, die als live-in in privaten Haushalten eine Beschäftigung suchen. Im Mittelpunkt des Interesses steht deswegen der Zusammenhang der genderspezifischen Migration und der Globalisierung der Haushalte im türkischen Kontext.

Da der Privathaushalt ein wichtiges Augenmerk dieser Diplomarbeit ist, wurden anhand von Ansätzen zur feministischen Forschung die unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnisse analysiert. Für den türkischen Kontext wurde abschließend festgestellt, dass sich migrantische und türkische Haushaltsarbeiterinnen gegenseitig unterstützen, indem sie unterschiedliche Tätigkeiten in Haushalten erfüllen. Es konnte somit für die türkischen Haushalte eine Besonderheit dargestellt werden, wobei in vielen Fällen türkische Haushaltsarbeiterinnen als live-out und migrantische Haushaltsarbeiterinnen als live-in beschäftigt sind.

In dieser Arbeit wurde untersucht, wie die migrantischen live-in Haushaltsarbeiterinnen ihre Tätigkeit wahrnehmen und bewerten, wobei die durchgeführten qualitativen Interviews als Grundlage für die empirischen Analyseergebnisse dienten. Somit hat sich herauskristallisiert, dass die Art der Beschäftigung als live-in nicht nur als eine bloße Antwort auf die Nachfrage der ArbeitgeberInnen an Haushaltsarbeiterinnen ist, sondern viel mehr stellt dieses Beschäftigungsverhältniss die ideale Lösung für ihre Ziele dar. Außerdem war es erforderlich sich mit dem Zusammenhang der live-in Arbeit und dem irregulären Einwanderungsstatus auseinanderzusetzen, da sowohl Migrations- als auch Arbeitspraktiken in vielen Fällen auf informellen Wegen stattfinden. Als zentrales Ergebnis konnte herausgestellt werden, dass Migrantinnen mit dem neuen Gesetz, das den Aufenthalt in der Türkei regelt, Bereitschaft zeigen eine Arbeitserlaubnis zu beantragen, obwohl dies schon seit 2003 möglich ist.

Abstract

This thesis takes into account the fact that Turkey should not only be considered as an emigration country. It has also become a country of immigration of various migration movements. Above all, the present work deals with gender-specific migration flows to Turkey, which have risen sharply after the collapse of the Soviet Union. Furthermore the work is about the labour migration of women from former Soviet Union countries, who seek employment as live-in employees in private households. Therefore the focus of interest is the connection between gender-specific migration and globalisation of domestic work in the Turkish context.

Because the private household is a main aspect of this thesis, the different employment circumstances were analyzed based on the feminist approaches. It was clarified for the Turkish context that migrant and turkish domestic workers support each other by exercising different activities. The feature characteristic for turkish households was constituted, whereas in many cases turkish domestic workers are employed as live-out and migrant domestic workers as live-in.

This thesis explores how female migrant live-in workers perceive and judge their employment by using the realized qualitative interviewing as the basis for the empiric results of the complete analysis. It led to the conclusion that the kind of employment as live-in is not only a simple answer to the demand of employers but also this employment relation presents the ideal solution for their goals. Besides that it was necessary to evaluate the context between the live-in and the irregular immigration status because the practices of immigration and also labor applies in informal way. This work achieved as a main result that female migrants show readiness to apply for work permission based on the new law, which regulates the residence conditions in Turkey although it was possible since 2003.

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name: Tülin Baş
Geburtsdatum: 14.01.1988
Geburtsort: Istanbul, Türkei
Kontakt: tuliznil_@hotmail.com

Ausbildung

Seit Oktober 2007 Studium der Internationale Entwicklung an der Universität Wien
Spezialisierung im Rahmen des Wahlfachs: Cultural Studies und Swahili
2002-2007 Österr. St.-Georgs-Kolleg, Istanbul
2001-2002 Cağaloğlu Anadolu Lisesi, Istanbul
1994-2001 FMV Özel Işık Lisesi, Istanbul

Praktika

Februar – März 2009 Freie Mitarbeit beim Istanbul Interparish Migration Program, Istanbul
Juli – August 2009 Praktikum bei International Organization for Migration Iraq Mission, Amman
Juli – August 2010 Praktikum beim UNICEF, Istanbul
August – Oktober 2012 Praktikum beim UNFPA Regional Office for Eastern Europe and Central Asia (EECARO), Istanbul

Sprachkenntnisse

Türkisch (Muttersprache)
Deutsch (Muttersprache)
Englisch (sehr gut)
Swahili (Grundkenntnisse)