

«Zufriedene Ausgebeutete»?

Die Lebenslage osteuropäischer Arbeitsmigrantinnen in der Live-in-Care

Salome Gerlich

Eingereicht bei: Dominik Schenker, lic. sc. rel.

Bachelor-Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit,
Fachhochschule Nordwestschweiz, Muttenz

Vorgelegt im Januar 2025 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

Abstract

Die sogenannte Live-in-Care boomt. Dabei handelt es sich um ein Betreuungsmodell, bei dem die Betreuungsperson im Haushalt der betreuten Person lebt und rund um die Uhr für diese sorgt. In der Schweiz arbeiten fast ausschliesslich osteuropäische Frauen als Live-in-Betreuerinnen. Die vorliegende Bachelorarbeit untersucht ihre Lebenslage sowie insbesondere die Einflussfaktoren Migration und Geschlecht und diskutiert die Rolle der Sozialen Arbeit auf diesem Gebiet. Die Analyse anhand des Lebenslagenmodells von Stefan Hradil zeigt eine ambivalente Situation der Betreuerinnen auf. Sie stehen unter hohem ökonomischem Druck, arbeiten unter belastenden Bedingungen und sind von sozialer Isolation sowie von stereotypen bis diskriminierenden Annahmen betroffen. Gleichzeitig stellt ihre Tätigkeit eine – oftmals die einzige – Möglichkeit dar, ein Einkommen zu erzielen, mit dem die Frauen sich und ihrer Familie das Leben in der Heimat finanzieren können. Die Ambivalenz der Lebenslage stellt auch die Soziale Arbeit vor Dilemmata und Spannungsfelder. Diese werden auf Grundlage des Berufskodex reflektiert, und das Handlungspotenzial wird ausgelotet.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung	1
1.1 Einführung ins Thema und Forschungsstand	1
1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit und Herleitung der Fragestellung	2
1.3 Aufbau	3
2 Migration und Geschlecht	4
2.1 Frauen in der Migration	4
2.1.1 Arbeit als Migrationsgrund	6
2.1.2 Arbeitsmigration aus Osteuropa	8
2.2 Geschlechterbilder und -erwartungen	10
2.2.1 Stereotype der migrantischen Frau	10
2.2.2 Geschlechtsspezifische Aspekte und Entwicklungen in der Care-Arbeit	12
2.2.3 Transnationale Live-in-Care	13
2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen der transnationalen Live-in-Care	16
3 Das Lebenslagenmodell nach Stefan Hradil	19
3.1 Hintergründe und Entstehung des Konzepts	19
3.2 Zentrale Begriffe und Prämissen	20
3.3 Lebensziele und Dimensionen sozialer Ungleichheit	21
4 Analyse der Lebenslage von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen in der Live-in-Care	25
4.1 Ökonomische Bedürfnisse und Dimensionen	25
4.2 Wohlfahrtsstaatliche Bedürfnisse und Dimensionen	29
4.2.1 Der Versuch einer arbeitsrechtlichen Regelung	29
4.2.2 Theorie und Wirklichkeit	30
4.2.3 Wohnen am Arbeitsort	33
4.2.4 Solidarische Vernetzung	36
4.3 Soziale Bedürfnisse und Dimensionen	38
4.4 Das Gesamtbild der Lebenslage	42
5 Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit	44
5.1 Zentrale Erkenntnisse	44
5.2 Aufträge, Potenziale und Herausforderungen	47
6 Literaturverzeichnis	52

1 Einleitung

1.1 Einführung ins Thema und Forschungsstand

Mehrere Wochen bis Monate im Haushalt einer alten Person leben, diese rund um die Uhr betreuen, für einige Zeit in das eigene Zuhause zurückkehren und dann den nächsten Betreuungseinsatz antreten: Dieses Phänomen nennt sich «Live-in-Care». In der Schweiz arbeiten mehrere Tausend, meist osteuropäische Migrantinnen¹ als 24-Stunden-Betreuerinnen, und das Modell gewinnt seit Jahren an Popularität. Von den Medien wird immer wieder über Live-in-Arrangements und teils prekäre Arbeitsbedingungen berichtet (vgl. Schwiter et al. 2018). Auch Politik und Rechtsprechung diskutieren über die Situation; jüngst erfolgte ein wegweisendes Urteil zur Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes, und ein aktuelles Postulat fordert die Berichterstattung des Bundesrates zur arbeitsrechtlichen Situation von Betreuerinnen in Privathaushalten (vgl. Tobler 2024). Die Wissenschaft beschäftigt sich aus verschiedenen Perspektiven mit diesem Betreuungsmodell und damit zusammenhängenden Themen.

Über Frauenmigration, die historische Entwicklung, die Gründe sowie die Auswirkungen wird in der Forschungsliteratur seit Mitte der 1990er Jahre geschrieben (vgl. Karrer et al. 1996). Auch die – häufig stereotype – Darstellung der migrierten Frau in medialen und politischen Diskursen war bald darauf Gegenstand einer Untersuchung (vgl. Kofler und Fankhauser 2009). Über Live-in-Care wird in der Schweiz seit ungefähr 2012 vermehrt geforscht. Migrantinnen, die in der 24-Stunden-Betreuung tätig sind, werden medial gemäss einer Analyse in ambivalenter Weise als «zufriedene Ausgebeutete» beschrieben (vgl. Schwiter et al. 2018). Pflegebedürftige und ihre Angehörigen rechtfertigen solche Live-in-Arrangements laut einem soziologischen Forschungsprojekt mit Differenzkonstruktionen (vgl. Bachinger 2015). Die Kategorien Geschlecht, Klasse und Ethnizität werden dabei benutzt, um prekäre Arbeitsverhältnisse zu legitimieren. Die Perspektive der Betreuerinnen wurde in einer anderen qualitativen Studie erfasst (vgl. Karakayali 2010). Aus ihrer Sicht kann die Care-Arbeit ebenso als Dequalifizierung wie als Sprungbrett für eine transnationale Berufskarriere erlebt werden; sie kann als Mittel für einen biografischen Neuanfang dienen oder als reine Überlebenssicherung für die im Herkunftsland verbliebenen Angehörigen. Ausserdem wurde die Bedeutung des Alters, des Geschlechts und der Ethnizität der Care-Migrantinnen mit einem intersektionalen Fokus untersucht (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2015). Die Forschenden kamen zum Schluss, dass diese Kategorien für Live-in-Betreuerinnen auch eine Ressource darstellen können. Dass trotz vieler

¹ Da in der Live-in-Care fast ausschliesslich Frauen arbeiten, wird in der vorliegenden Arbeit nur die weibliche Form verwendet, wenn es um die Gruppe der 24-Stunden-Betreuerinnen geht. Die Termini «Live-in-Care», «24-Stunden-Betreuung», «Rund-um-die-Uhr-Betreuung» und davon abgeleitete Begriffe sind synonym zu verstehen.

Schwierigkeiten Gemeinschaft, gewerkschaftliche Organisation und sogar die gerichtliche Einforderung von Rechten möglich sind, konnte anhand eines konkreten Beispiels in Bezug auf die Schweiz aufgezeigt werden (vgl. Bohmert/Schilliger 2021). Sämtliche Beiträge berichten aber auch von prekären Arbeits- und Lebensverhältnissen, die sich vor allem in tiefen Löhnen, entgrenzten Arbeitszeiten und sozialer Isolation zeigen.

1.2 Bezug zur Sozialen Arbeit und Herleitung der Fragestellung

In der Forschung wird ein komplexes Bild der Live-in-Care voller Ambivalenzen nachgezeichnet. Als Merkmale tauchen Prekarität und Ausbeutung ebenso wie Autonomie und Selbstbestimmung auf. Damit werden grundlegende Werte und Anliegen der Sozialen Arbeit tangiert. Diese achtet gemäss Berufskodex die Selbstbestimmung als höchstes Gut und fördert die Unabhängigkeit von Menschen (vgl. AvenirSocial 2010: 7-10). Gleichzeitig hat sie ausbeuterische, schädliche oder diskriminierende Praktiken anzuprangern und soziale Gerechtigkeit einzufordern sowie zu ermöglichen (vgl. ebd.: 10f.). Die Live-in-Branche erscheint jedoch als Schmelztiegel sozialer Ungleichheiten. Bomert et al. (2021: 7) identifizieren den Care-Sektor als «Brennglas» für intersektionale Ungleichheitsverhältnisse. Insbesondere die migrantische Herkunft sowie das Geschlecht der Betreuerinnen scheinen ihre Lebenssituation massgebend zu bestimmen. Beide Kategorien gelten als relevante Faktoren für soziale Ungleichheit. «Geschlecht wirkt strukturierend auf den Zugang zu Ressourcen in einer Gesellschaft, es strukturiert den Zugang zu sozialen Sphären wie dem Arbeitsmarkt und ist damit zentral für Fragen der Anerkennung», wird Fraser (2005) zitiert (Passagen 2014: 18f.). «Migration stellt [...] nicht nur eine Bewegung durch den Raum und damit durch gesellschaftliche Zusammenhänge dar, sondern wirkt gleichsam als Ungleichheitskategorie.» (ebd.: 19)

Obwohl die Live-in-Care mehrere Themen vereint, die die Soziale Arbeit grundlegend beschäftigen, werden 24-Stunden-Betreuerinnen bislang selten als Zielgruppe der Sozialen Arbeit angesprochen. Die vorliegende Arbeit möchte deshalb die soziale Lage der Arbeitsmigrantinnen in der 24-Stunden-Betreuung für eine sozialarbeiterische Perspektive zugänglich machen. Die vorhandenen Forschungserkenntnisse werden dazu entlang des Modells sozialer Lagen von Stefan Hradil zusammengetragen. So soll herausgefunden werden, wie sich die Lebenslage von Live-in-Betreuerinnen in mehrdimensionaler Hinsicht gestaltet und bezüglich welcher Lebensbedingungen sie besonders von sozialer Ungleichheit betroffen sind. Hradils Konzept eignet sich hierfür, weil es die Gleichzeitigkeit von Vor- und Nachteilen und damit auch komplexe oder gar widersprüchliche Lebenslagen zu erfassen ermöglicht (vgl. Hradil 1987: 10). Zudem werden neben vertikalen auch horizontale Faktoren für soziale Ungleichheit wie das Geschlecht

berücksichtigt. Somit können die ungleichheitsrelevanten Kategorien Geschlecht und Ethnizität miteinbezogen werden. Der analytische Teil der Arbeit soll mit Bezug auf den Berufskodex um eine normative Komponente ergänzt und damit die Rolle der Sozialen Arbeit herausgearbeitet werden.

Dieses Vorhaben wird anhand der folgenden Fragestellungen verfolgt:

Wie gestaltet sich die Lebenslage von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen in der Schweiz, die in der Live-in-Care tätig sind?

Welche Bedeutung kommt den Kategorien Ethnizität und Geschlecht zu?

Welche Perspektiven und Herausforderungen ergeben sich aus der Analyse für die Soziale Arbeit mit Bezug auf den Berufskodex?

1.3 Aufbau

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine Literatuarbeit, für die Fachliteratur, empirische Studien und rechtliche Bestimmungen beigezogen werden. Da es sich um ein relativ junges Forschungsfeld handelt, wurde versucht, im Blick auf die Schweizer Situation die gesamte Literatur – die weitgehend qualitativ ausgerichtet ist – zu berücksichtigen. Nach dieser Einführung gibt das zweite Kapitel eine Übersicht über die für die Lebenslage der Betreuerinnen bedeutsamen Kategorien Ethnizität bzw. Migration und Geschlecht. Der Fokus liegt zunächst auf spezifisch weiblicher Migration, und es wird auf Arbeit als Migrationsgrund sowie auf Migrationsbewegungen aus Osteuropa eingegangen. Danach wird es um Geschlechterbilder und -erwartungen gehen, genauer um Stereotype der migrantischen Frau, um Care-Arbeit, um transnationale Live-in-Care sowie um die rechtlichen Rahmenbedingungen solcher Care-Arrangements. Im dritten Kapitel erfolgt eine theoretische Einführung in Hradils Lebenslagenmodell. Entlang dieses Modells wird im vierten Kapitel die Lebenslage der Live-in-Betreuerinnen auf Grundlage der bestehenden Forschungsergebnisse analysiert. Drei Unterkapitel widmen sich den verschiedenen Analysekatoren, und in einem vierten wird die Lebenslage in ihrer Gesamtheit dargestellt. Die Arbeit schliesst im fünften Kapitel mit Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit ab, wozu erst die zentralen Erkenntnisse präsentiert, die Fragestellungen beantwortet und danach Aufträge, Potenziale sowie Herausforderungen diskutiert werden.

2 Migration und Geschlecht

2.1 Frauen in der Migration

Menschen migrieren seit Anbeginn der Zeit, also migrieren auch Frauen seit jeher. Im Jahr 2020 wurden weltweit insgesamt 281 Millionen internationale Migrant*innen erfasst, 135 Millionen davon waren Frauen (vgl. McAuliffe/Triandafyllidou 2021: 3). Sie verlassen ihre Heimat auf der Suche nach besseren beruflichen Perspektiven, folgen ihren Partner*innen und Familien ins Ausland, flüchten vor Kriegen und Katastrophen, werden verschleppt oder versuchen, unterdrückenden Systemen zu entkommen. Gründe dafür, dass Frauen migrieren, gibt es unzählige. Simple «Push-Pull-Modelle» gelten schon lange als unzureichende und vereinfachende Erklärungen (vgl. Karrer et al. 1996: 18). Die Migrationsgründe sind viel komplexer beschaffen, sowohl individuell als auch strukturell bedingt, manchmal scheinbar losgelöst vom Geschlecht, manchmal einzig auf das Frausein zurückzuführen. Lange galt das Interesse der Migrationsforschung jedoch nur den Männern. Frauen blieben weitgehend unbeachtet oder wurden bloss als Anhängsel ihrer migrierten Partner berücksichtigt. Seit den 1980er Jahren hat sich in der Wissenschaft diesbezüglich ein Wandel vollzogen. Ursächlich waren unter anderem Studien, die den hohen Anteil weiblicher Migrantinnen aufzeigten, feministische Debatten, die auf die Benachteiligung der Migrantinnen in Alltag und Forschung aufmerksam machten, sowie Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsteilung, die die weibliche Migration förderten und sichtbarer machten (vgl. Han 2003: 1-3).

Die Migrationsforschung nimmt Frauen seither gezielt in den Blick und untersucht Geschlecht als Faktor für Migration (vgl. Kofler/Fankhauser 2009: 6). Im Zuge dieser veränderten Perspektive wird in der Fachwelt häufig von einer «Feminisierung der Migration» gesprochen. Gemeint ist damit, dass sich der Anteil der weltweit migrierenden Frauen kontinuierlich dem Prozentsatz der männlichen Migrantinnen annähert und diesen mancherorts sogar übersteigt (vgl. Han 2003: 61). Diese Darstellung wird aber auch kritisch hinterfragt. Kofler und Fankhauser (vgl. 2009: 8) halten in ihrem Bericht zwar ebenfalls fest, dass der Anteil der Frauen an der Migrationspopulation in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts gewachsen sei. Die Zahl der Migrantinnen sei aber schon in den 1960er Jahren hoch gewesen und die seither beobachtete Zunahme relativ geringfügig. Es handle sich also eher um eine vermeintliche Feminisierung der Migration, die mit dem Perspektivenwandel in der Forschung und dem Erstaunen über die dabei zutage getretenen Ergebnisse zu begründen sei. Hinsichtlich aktuellerer Zahlen merkt Aigner (vgl. 2017: 142-146) an, dass der Frauenanteil aller migrierten Menschen weltweit knapp unter 50% liege und eine markante Zunahme dieses Prozentsatzes zukünftig nicht zu erwarten sei, weshalb man zurzeit kaum von einer Feminisierung sprechen könne. Dass der

Trend der weiblichen Migrantinnen seit der Jahrtausendwende sogar rückläufig ist, zeigt der neueste World Migration Report der International Organization for Migration aus dem Jahr 2022. Von 49.4% im Jahr 2000 sank der Frauenanteil an der gesamten internationalen Migrationspopulation bis 2010 um ein ganzes Prozent auf 48.1% (vgl. McAuliffe/Triandafyllidou 2021: 28).

Was sich seit Mitte des 20. Jahrhunderts jedoch in der Tat verändert hat, sind die Formen der weiblichen Migration. Reisten Frauen bis zu diesem Zeitpunkt hauptsächlich ihren Ehemännern zum Zweck der Familienzusammenführung als abhängige Migrantinnen nach, ist seither immer häufiger auch die unabhängige Migration von Frauen zu beobachten. Die Unterscheidung zwischen abhängiger und unabhängiger Migration ist eine grundlegende, um verschiedene Formen der Migration zu differenzieren, auch wenn diese in der Realität nicht immer trennscharf voneinander abzugrenzen sind. Von «abhängiger Migration», auch «sekundäre Migration» genannt, spricht man, wenn Menschen ihren bereits migrierten Partner*innen oder Familien für eine Wiedervereinigung an einen neuen Ort folgen (vgl. Han 2003: 26). Dieser Vorgang wird in der Schweiz als Familiennachzug bezeichnet und ist grundsätzlich für die Angehörigen aller Migrant*innen, die sich nicht in einem Asylverfahren befinden, unter bestimmten Voraussetzungen möglich (vgl. Schweizerische Eidgenossenschaft o.J.). Unter «unabhängiger» bzw. «primärer Migration» versteht man dagegen Wanderungsbewegungen, die selbstständig und zur Verfolgung individueller Ziele stattfinden. Da es hierbei oftmals um die Suche nach einer Erwerbstätigkeit geht, wird häufig von Arbeitsmigration gesprochen (vgl. Han 2003: 26). Zwar stellt die abhängige Migration immer noch die dominierende Form der weiblichen Migration dar, es kann aber deutlich beobachtet werden, dass Frauen vermehrt auch unabhängig migrieren (vgl. Kofler/Fankhauser 2009: 9). Dieses Phänomen ist für die Forschung von Interesse, weil die Zunahme an unabhängigen Migrantinnen auf Veränderungen in der Gesellschaftsstruktur, auf dem Arbeitsmarkt und in der Politik hinweist (vgl. Han 2003: 61). Denn es sind makrostrukturelle Bedingungen, die auf der Ebene der Wirtschaft, der Sendeländer, der Aufnahmeländer sowie der Herkunftsfamilien vorliegen und zusammenspielen, welche die weibliche Migration als soziales Produkt hervorbringen. Die unabhängige Migration von Frauen kann dabei als Anpassungsstrategie an die veränderten Lebensbedingungen verstanden werden (vgl. ebd.: 77f.). Hinsichtlich der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte sowie des thematischen Schwerpunkts der vorliegenden Thesis ist besonders die unabhängige weibliche Migration zum Zweck der Arbeit von Interesse. Diese Form der Migration soll im nächsten Kapitel genauer beleuchtet werden.

2.1.1 Arbeit als Migrationsgrund

Arbeit stellt insgesamt mit Abstand den häufigsten Grund für Migration dar. Die jüngsten verfügbaren Zahlen der Internationalen Arbeitsorganisation bestätigen, dass fast zwei Drittel aller Migrant*innen im Jahr 2019 als Arbeitsmigrant*innen zählten (vgl. McAuliffe/Triandafyllidou 2021: 36). Von diesen insgesamt 169 Millionen waren 41.5% Frauen (vgl. ebd.: 37). Die Verteilung der Geschlechter variiert aber je nach Zielregion stark. In den nördlichen, südlichen und westlichen Ländern Europas, in denen die meisten Arbeitsmigrant*innen tätig sind, ist das Verhältnis von Frauen und Männern beinahe ausgeglichen (vgl. ebd.: 38.). Arbeit war aber, wie im vorangehenden Kapitel bereits angeschnitten, nicht seit jeher Migrationsgrund für Frauen. Neben Faktoren wie Überbevölkerung, Armut, Perspektivlosigkeit und Unterdrückungssystemen in den Abwanderungsländern hat die erhöhte Nachfrage nach spezifisch weiblichen Arbeitskräften aufgrund weltweiter wirtschaftlicher Transformationen massgeblich zur unabhängigen Migration von Frauen beigetragen (vgl. Han 2003: 47f.). Han (vgl. ebd.: 80-82) zeichnet nach, wie globale wirtschaftliche Entwicklungen seit Mitte des 20. Jahrhunderts dazu geführt haben, dass sich die geschlechtliche sowie die internationale Arbeitsteilung grundlegend veränderte und eine grosse Nachfrage nach billigen, niedrigqualifizierten Arbeitskräften entstand, die seither durch Frauen aus Entwicklungsländern gedeckt wird. Nach Ende des Zweiten Weltkriegs bewirkten der Arbeitskräftemangel sowie neue Formen von Massenkonsum und -produktion, dass immer mehr Frauen in den Industrienationen arbeitstätig wurden, um einerseits die Lücken des Marktes zu füllen und andererseits ihren Familien durch das zusätzliche Einkommen einen höheren Lebensstandard zu ermöglichen. Zusätzlich wurden dort Frauen aus südeuropäischen und mediterranen Ländern als Arbeitskräfte angeworben. Sie waren vor allem im Dienstleistungssektor sowie in Privathaushalten, aber auch für feinmotorische Produktionsprozesse gefragt (vgl. ebd.: 53f.). Kostengünstiger als die ausgebildeten einheimischen Arbeiter, wurden sie auch in der Schweizer Industrie nach Bedarf angestellt und wieder entlassen (vgl. Holenstein et al. 2018: 298f.).

Als es Anfang der 1970er Jahre zu einer Weltwirtschaftskrise kam, wurde der Arbeitsmarkt abermals grundlegend umstrukturiert. Kosten mussten gesenkt und Produktionsformen rationalisiert werden. Wie Han (vgl. 2003: 48-50) beschreibt, vollzogen sich diese strukturellen Veränderungen in Form einer transnationalen Arbeitsteilung von Produktionsprozessen, bei der westliche Unternehmen arbeitsintensive Produktionsschritte in weniger entwickelte Staaten auslagerten und von der lokalen Bevölkerung erledigen liessen, die zu diesem Zweck in die urbanen Industriezonen migrierte. Die neu entstandenen Herstellungsverfahren erforderten eine neue Art von Arbeitskräften, die vor allem flexibel und billig sein sollte. Frauen stellten sich

dabei als begehrte Angestellte heraus, da sie als kostengünstig, geschickt und ausdauernd galten. Zudem waren sie einerseits oftmals bereit, Teilzeit zu arbeiten, wodurch sie weniger soziale Abgaben verursachten, und andererseits selten gewerkschaftlich organisiert (vgl. ebd.: 83f.). Gemäss Karrer et al. (vgl. 1996: 62-67) konnten gerade junge, ledige Frauen aus ländlichen Regionen besonders einfach und lukrativ ausgebeutet werden, weshalb sie äusserst gefragt waren. Trotz miserabler Arbeitsbedingungen und zusätzlichen sexuellen, körperlichen und psychischen Belästigungen nahmen sie die Anstellung in einem industriellen Betrieb häufig als positive Veränderung ihrer Lebenslage wahr. Die relativ gesicherte Tätigkeit in einer urbanen Gegend brachte im Vergleich zum familialen Umfeld und der ländlichen Herkunft Freiheit und Unabhängigkeit mit sich.

Die ökonomische Globalisierung in den 1990er Jahren, in Zuge derer Unternehmen fortlaufend privatisiert und internationale Beziehungen intensiviert wurden, hat die internationale Arbeitsteilung und entsprechende Migrationsströme weiter vorangetrieben (vgl. Han 2003: 86). Arbeitsmigrant*innen wurden hochmobil und bewegen sich seither oftmals zwischen mehreren Ländern, sodass sich transnationale Netze rund um den Erdball gebildet haben.

Die Arbeitsmigration von Frauen in die Industriestaaten des Westens wurde laut Han (vgl. ebd.: 95) ausserdem massgeblich vom kontinuierlichen Ausbau des Dienstleistungssektors in jenen Ländern beeinflusst. Die Expansion hat viele neue «klassisch weibliche» Stellen hervorgebracht und zu einer signifikant höheren Erwerbsbeteiligung von einheimischen Frauen in diesen Branchen geführt. Dadurch entstanden Leerstellen bei Arbeiten im privaten und im öffentlichen Bereich, die die einheimischen Frauen aufgrund besserer Bedingungen bei ausserfamiliären Anstellungen nicht mehr verrichten wollten oder konnten. Migrantische Frauen wurden deshalb benötigt, um einerseits die unliebsamen Dienstleistungsarbeiten zu übernehmen, für die sich keine einheimischen Frauen finden liessen, und um andererseits die hinterlassenen Versorgungslücken im privaten Bereich zu füllen. Dabei handelte es sich neben Betreuungs- und Sorgeaufgaben in Haushalten hauptsächlich um Tieflohnstellen, die vor allem im Detailhandel, der Gastronomie, der Beherbergung oder der chemischen Reinigung zu finden sind (vgl. BFS 2019: 12).

Es zeigt sich also, dass Migration und Arbeitsteilung eng miteinander verknüpft sind. Dieser Zusammenhang spielt nicht nur in den Zielländern eine gewichtige Rolle, sondern ebenso in den Herkunftsländern. Welche Mitglieder einer Gemeinschaft migrieren, wird massgeblich durch die vorherrschende Form der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern bestimmt. Die Verteilung von Arbeit ist zwar weder zeitlich noch örtlich oder kulturell einheitlich, sie hängt aber stets mit dem Geschlechterverhältnis zusammen (vgl. Han 2003: 9). Dieses Verhältnis war

und ist in nahezu allen Gesellschaften mehr oder weniger deutlich patriarchalisch geregelt, was bedeutet, dass eine strukturelle Dominanz des männlichen Geschlechts vorliegt, die zur Unterdrückung und Ausbeutung der Frauen führt (vgl. ebd.: 16). Wie sich die patriarchalische Gesellschaftsstruktur auf die Arbeitsteilung auswirkt, ist weltweit sehr unterschiedlich. In westlichen Industriegesellschaften zeigt sie sich im tief verankerten Dualismus von familialer Sphäre, die traditionell den Frauen zugeschrieben und nicht als Arbeit anerkannt wird, und öffentlichem produktivem Bereich, in dem die Männer dominieren und Wertschätzung für ihre Leistung erfahren (vgl. ebd.: 17f.). Die Auswirkungen dieser Geschlechtsbeziehung auf die Verteilung von Care-Arbeit werden in Kapitel 2.2.2 genauer betrachtet.

Die geschlechtliche Arbeitsteilung in klassischen Auswanderungsländern ist hingegen oftmals durch die landwirtschaftliche Prägung jener Regionen bestimmt. In Lateinamerika werden beispielsweise nur Männer als hilfreiche Arbeitskräfte für die Agrarwirtschaft erachtet, während Frauen, insbesondere junge, ledige Töchter, als unnützlich und wirtschaftliche Belastung für die Familie gelten. Sie werden deshalb bevorzugt als Arbeitsmigrantinnen weggeschickt (vgl. ebd.: 23). In weiten Teilen Afrikas sind hingegen gerade die Frauen für Ackerbau und Nahrungsmittelproduktion zuständig. Sie sind dadurch an ihr Zuhause gebunden, weswegen in jenen Gesellschaften hauptsächlich Männer migrieren. Während die Männer auf der Suche nach Arbeit in die Städte abwandern, bleiben die Frauen zurück und sorgen für Familie, Haushalt und landwirtschaftlichen Betrieb (vgl. ebd.: 24). Für die Migration aus Osteuropa spielte Landwirtschaft in der jüngeren Vergangenheit keine gewichtige Rolle. Welche Faktoren jene Wanderungsbewegungen stattdessen beeinflussen, soll im nächsten Kapitel behandelt werden.

2.1.2 Arbeitsmigration aus Osteuropa

Migrationsbewegungen von Ost nach West zählen zu den wichtigsten im modernen Europa (vgl. Holenstein et al. 2018: 283). Die Einwanderung von Osteuropäer*innen in die Schweiz war im letzten Jahrhundert geprägt durch Kriege und Konflikte. Im Zuge des Ungarn-Aufstands von 1956 sowie des Prager Frühlings im Jahr 1968 gewährte die Schweiz insgesamt ungefähr 25'000 Geflüchteten bereitwillig Asyl. Die Ungar*innen, Tschech*innen und Slowak*innen galten als Vorzeigemigrant*innen, ihre Integration erfolgte rasch und relativ reibungslos (vgl. Boškovska 2022: o.S.). Die Sympathie gegenüber den Geflüchteten aus sozialistischen Ländern war gross und entsprach dem damaligen antikommunistischen Zeitgeist der westlichen Nachkriegsstaaten. Die Schweiz konnte sich mit der Aufnahme der Geflüchteten zudem als Vorreiterin der noch jungen Genfer Flüchtlingskonvention profilieren. Auch von der Zivilbevölkerung wurden die Migrant*innen mit offenen Armen empfangen; viele von ihnen waren gut ausgebil-

det und fanden schnell Anschluss auf dem Arbeitsmarkt, wo zu dieser Zeit eine grosse Nachfrage herrschte (vgl. Holenstein et al. 2018: 284-287). Um den anhaltend hohen Bedarf an Arbeitskräften zu decken, kamen weitere Migrant*innen aus Jugoslawien mit Kontingent-Bewilligungen in die Schweiz, sodass sie 1980 sechs Prozent der ausländischen Bevölkerung ausmachten (vgl. ebd.: 298). Dabei handelte es sich überwiegend um junge, niedrig qualifizierte Männer (vgl. BFM/DEZA 2014: 27).

Als der Zerfall Jugoslawiens in den 1990er Jahren zu blutigen Auseinandersetzungen und zur Flucht von Millionen Menschen führte, holten viele jener Arbeitsmigrant*innen ihre Angehörigen im Rahmen des Familiennachzugs in die Schweiz. Viele weitere Menschen, vor allem Geflüchtete aus Bosnien-Herzegowina und Kosovo, erhielten individuell Asyl oder wurden kollektiv aufgenommen (vgl. Boškowska 2022: o.S.). Unter den Migrant*innen befanden sich dieses Mal mehrheitlich Frauen und Kinder (vgl. BFM/DEZA 2014: 31). Im Jahr 2000 wurden 362'000 Personen aus Ex-Jugoslawien als ständige Ausländer*innen erfasst. Die kollektive Aufnahme vieler Migrant*innen war jedoch nur vorläufig, weshalb ein Grossteil der Geflüchteten nach Ende des Krieges wieder in die Herkunftsländer zurückkehren musste (vgl. Boškowska 2022: o.S.). Hierdurch wird deutlich, dass sich die gesellschaftliche und politische Stimmung in der Schweiz seit den Fluchtbewegungen aus Ungarn und der damaligen Tschechoslowakei stark gewandelt hat. In der Zwischenzeit war eine weitverbreitete Angst vor Überfremdung aufgekommen, und die Geflüchteten der Jugoslawienkriege wurden überhaupt viel stärker als «Fremde» wahrgenommen. Konnte ein Grossteil der Migrant*innen aus Ungarn und der damaligen Tschechoslowakei bei ihrer Ankunft bereits Deutsch und war gut gebildet, sprachen die neuen Geflüchteten meist nur fremde Sprachen, gehörten teilweise einer fremden Religion an und kamen unter anderem aus ländlichen, wenig entwickelten Regionen. Trotz der strengen Aufnahmepolitik und der Rückführungen zählten im Jahr 2022 313'000 Menschen aus Ex-Jugoslawien zur ständigen Bevölkerung der Schweiz (vgl. BFS 2023: o.S.).

Bedeutsam für die Arbeitsmigration aus Osteuropa waren dann vor allem wirtschaftspolitische Ereignisse nach der Jahrtausendwende. 2002 trat das Freizügigkeitsabkommen (FZA) zwischen der EU und der Schweiz in Kraft, welches die Lebens- und Arbeitsbedingungen, die Anerkennung von Diplomen sowie die soziale Absicherung von EU- und EFTA-Bürger*innen in der Schweiz vereinfachen sollte (vgl. SEM 2023: o.S.). Mit den EU-Osterweiterungen zwischen 2004 und 2013 galten diese Bestimmungen neu auch für Bürger*innen mehrerer osteuropäischer Staaten, namentlich Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Ungarn, Slowenien, Bulgarien, Rumänien und Kroatien, wobei die Aufenthaltsbewilligungen für Kroat*innen seit Anfang 2023 kontingentiert sind (vgl. ebd.).

Seit Inkrafttreten des FZA bis Ende 2022 ist die Schweizer Bevölkerung um 1.5 Millionen gewachsen. Mehr als die Hälfte des durchschnittlichen jährlichen Wachstums ist auf die Einwanderung ausländischer Personen im Rahmen des FZA zurückzuführen. Zu den wichtigsten Herkunftsländern zählen Deutschland, Portugal, Frankreich und Italien. Aber auch aus den osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten sind bis ins Jahr 2021 insgesamt 140'000 Personen immigriert, wovon 35'000 polnischer Herkunft waren (vgl. SECO 2023a: 14-16). Hinsichtlich der Verteilung der Geschlechter lassen sich bei der ausländischen Bevölkerung bemerkenswerte Unterschiede je nach Herkunftsregion feststellen. Insgesamt leben deutlich mehr Männer aus EU/EFTA-Staaten in der Schweiz. Aus den osteuropäischen Mitgliedsstaaten stammen hingegen signifikant mehr Frauen (vgl. Passagen 2014: 13f). Mussten osteuropäische Migrant*innen in den westlichen Aufnahmeländern vor den EU-Osterweiterungen oftmals Stellen annehmen, für die sie massiv überqualifiziert waren, können sie ihre Diplome heutzutage anerkennen lassen und rein theoretisch eine ihrer Ausbildung angemessene Karriere verfolgen. Die Personenfreizügigkeit kommt aber vor allem auch weniger gut ausgebildeten Menschen zugute, die, im Gegensatz zu Hochqualifizierten, zuvor keine Chance hatten, mittels Kontingenten einzureisen (vgl. Indergand/Beerli 2015: o.S.).

Trotz vieler Vorteile ziehen diese Abkommen auch negative Folgen in den osteuropäischen Sendeländern nach sich, die in einen Teufelskreis zunehmender Abwanderung münden. Da hauptsächlich junge Leute im arbeitsfähigen Alter sowie gut ausgebildete Fachkräfte emigrieren, drohen der schrumpfenden Bevölkerung Überalterung und Braindrain, wodurch das Verbleiben in der Heimat wiederum weiter an Attraktivität verliert (vgl. Mijnsen 2018: o.S.). Doch nicht alle Migrant*innen verlassen ihr Herkunftsland langfristig oder endgültig. Im Zuge der EU-Erweiterungen sowie verkehrstechnischer und digitaler Neuerungen etablierten sich auch pendelartige Migrationsbewegungen zwischen osteuropäischen Staaten und der Schweiz. Hierbei spannt sich ein transnationales Netz zwischen Sende- und Aufnahmeländern auf, in dem sich die Migrant*innen bewegen (vgl. Holenstein et al. 2018: 325f.). Diese Form der transnationalen Migration kommt besonders häufig bei Frauen vor, die im Care-Sektor tätig sind. In Kapitel 2.2.3 wird näher auf dieses Phänomen eingegangen.

2.2 Geschlechterbilder und -erwartungen

2.2.1 Stereotype der migrantischen Frau

In ihrem Bericht für die Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen halten Kofler und Fankhauser (vgl. 2009: 4) fest, dass in der Schweiz das Bild der ungebildeten, unterdrückten, beruflich schlechtgestellten migrantischen Frau vorherrsche, obwohl eine solche Darstellung

unterkomplex und in vielen Fällen unzutreffend sei. Als wichtige Produktionsstätte für dieses gesellschaftlich weit verbreitete Vorurteil fungieren die klassischen Medien. Sie behandeln das Thema Migration häufig in Zusammenhang mit Fremdheit sowie Andersartigkeit und betonen Unterschiede zur einheimischen Bevölkerung (vgl. ebd.: 14). Unterschiede zwischen Menschen wie auch Gemeinsamkeiten werden im Allgemeinen oft und gerne mit «Kultur» begründet und erklärt. Kultur wird dabei häufig mit Herkunft gleichgesetzt und eine Migrationsgeschichte deshalb mit kultureller Differenz. Die kulturelle Herkunft ist gemäss Karrer et al. (vgl. 1996: 22f.) jedoch gar nicht so bedeutsam für die subjektive Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden. Den viel grösseren Einfluss haben Klassenzugehörigkeit, Geschlecht und «Race». Gibt es Überschneidungen bei diese drei Kategorien, können Menschen trotz völlig unterschiedlicher kultureller Herkunft durchaus ähnliche Erfahrungen, Wahrnehmungen und Einstellungen teilen. Trotzdem entwerfen Medien laut der Analyse von Kofler und Fankhauser (vgl. 2004: 15) mehrheitlich das Bild der gefährdeten, hilfsbedürftigen Migrantin in Kontrast zur modernen, westlichen Frau und berichten über Hürden bei der Integration. Für die mangelnde Integration wird dabei oftmals die fehlende Einbindung auf dem Arbeitsmarkt verantwortlich gemacht, welche wiederum auf unzureichende Sprachkompetenzen der Migrantinnen sowie ihre Rolle und Aufgaben als Mutter zurückgeführt wird. Eine solche Darstellung befeuert klassische geschlechtsspezifische Stereotype der migrantischen Frau.

Von derartigen stereotypen Erwartungen, die Frauen im Bereich der Reproduktion verorten und ihnen die Rolle als Hausfrau und Mutter zuschreiben, sind Migrantinnen aus bestimmten Regionen, darunter Frauen aus Südosteuropa, besonders betroffen, wie eine Studie von Baghdadi und Riaño (vgl. 2014: 47) zeigt. Da diese Rolle mit wenig Ansehen und niedrigem sozialem Status verbunden ist, muss die Festschreibung der migrantischen Frau auf jene Position als (gezielte) soziale Abwertung verstanden werden. Es zeigt sich hierbei deutlich, wie eng die Kategorien Geschlecht, Herkunft und Klasse verwoben sind und wie sie auf Prozesse der Hierarchisierung in den bestehenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen einwirken. In die Schweiz zu immigrieren, bedeutet für Migrantinnen also keineswegs – wie gerne gepriesen – automatisch von patriarchalen Strukturen befreit und zur Emanzipation ermächtigt zu sein (vgl. ebd.: 46-48). Welche Stereotype auf transnationale Live-in-Care-Arrangements einwirken, wird in Kapitel 4.3 behandelt. Zunächst sollen allgemeine Entwicklungen in der Care-Arbeit erörtert werden.

2.2.2 Geschlechtsspezifische Aspekte und Entwicklungen in der Care-Arbeit

Care-Arbeit ist aktuell Gegenstand zahlreicher politischer und gesellschaftlicher Diskussionen. Der Begriff «Care-Arbeit» umfasst bezahlte und unbezahlte, Sorge-, Pflege- sowie Hausarbeit (vgl. Baghdadi/Hettlage 2015: 342). In den Debatten geht es um den hohen von Frauen verrichteten Anteil der Arbeit, um fehlende Anerkennung, um schlechte Bedingungen. Nicht immer aber hatte Care-Arbeit einen derart schweren Stand. Vor ein paar hundert Jahren entsprachen die Stellung und Wertschätzung von Care-Arbeit beinahe den heutigen feministischen Idealen. Gemäss Meier-Gräwe (vgl. 2015: 3) war Haus- und Sorgearbeit bis ins 18. Jahrhundert als vollwertiger Beitrag zur Überlebenssicherung der Familie und damit zu gesellschaftlichem Wohlstand anerkannt. Erst mit Entstehung der Nationalökonomie und im Zuge der Industrialisierung kam es zur Unterscheidung von produktiver und reproduktiver Arbeit, wodurch der produktive Charakter der Care-Arbeit und ihre Bedeutung für die Wirtschaft negiert wurden. Unterschiedliche Formen von Arbeit wurden damit hierarchisiert und der Dualismus von öffentlich-produktiver Sphäre und privat-reproduktiver Sphäre entlang der Geschlechter etabliert. Bezahlte Tätigkeiten ausserhalb des Heims galten fortan als Männersache, die Frauen waren hingegen zuständig für sämtliche Aufgaben im privaten Raum. Dass sie damit mindestens ebenso systemrelevante Leistungen erbrachten, ohne die Fortschritt, Produktivität und Wohlstand in einer Gesellschaft gar nicht möglich wären, geriet aus dem Blick.

Als Strategie, um Frauen in diesen monetär wie gesellschaftlich geringgeschätzten und vom öffentlichen Leben abgeschirmten Bereich zu verweisen, dienten geschlechtsbezogene Argumente, die den Frauen ein umsorgendes, häusliches, liebevolles Wesen unterstellten. Mit jener naturalisierenden Vorstellung von Geschlecht wurde ein neues Frauenbild konstruiert, das einzig über die Rolle als Ehefrau und Mutter definiert war und das Gegenstück bildete zum erwerbstätigen Mann als Ernährer der Familie (vgl. ebd.: 3-6). Dieses klassische sogenannte Ernährermodell konnte sich bis Mitte des letzten Jahrhunderts halten. Seither nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen zu, und es ist eine «gender transformation» zu beobachten (vgl. Han 2003: 156). Ein vollständiger Wandel hin zu einem «Adult-Worker-Modell», bei dem Erwerbs- und Sorgearbeit egalitär aufgeteilt sind, hat jedoch nicht stattgefunden (vgl. Benazha et al. 2021: 22). In der Schweiz ist dies unter anderem dem vorherrschenden Wohlfahrtsregime geschuldet, das familialistisch ausgerichtet ist und die Sorge für betreuungs- und pflegebedürftige Menschen demnach nicht als Aufgabe des Staates, sondern der Familie, genauer der weiblichen Angehörigen, erachtet (vgl. Aulenbacher et al. 2021: 8f.). So sehen sozialstaatliche Regelungen beispielsweise vor, dass Krankenkassen nur körperbezogene, medizinisch indizierte Pflegeleistungen übernehmen und alle weiteren Aufträge bezüglich Haushalt und Betreuung von den

Betroffenen bzw. ihren Angehörigen selbst zu erledigen oder finanzieren sind (vgl. Schilliger/Medici 2012: 17).

In der Realität hat sich deshalb eher ein modernisiertes Familienmodell etabliert, bei dem Männer nach wie vor Vollzeit arbeiten und Frauen zwar ebenfalls erwerbstätig sind, meist aber nur in Teilzeit. Letztere verrichten jedoch zusätzlich immer noch den Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit (vgl. Benazha et al. 2021: 22). Diese bleibt also Frauensache und wird trotz veränderter Arbeits- und Familienverhältnisse keineswegs kompensatorisch von Männern übernommen. Die ungleiche Verteilung von Haus- und Sorgearbeit wird auch als «Gender Care Gap» bezeichnet (vgl. Bomert et al. 2021: 5). Bei der Pflege und Betreuung von alten Menschen zeigt sich diese Diskrepanz deutlich. In der Schweiz wird ungefähr die Hälfte der pflegebedürftigen alten Menschen zuhause betreut. Gewährleistet wird die Sorge überwiegend von Töchtern, Schwiegertöchtern und Partnerinnen, ein Grossteil von ihnen ist nebenbei erwerbstätig und oft selbst über 50 Jahre alt (vgl. Schilliger/Medici 2012: 17). Nicht selten müssen jene Frauen bei der Lohnarbeit jedoch kürzertreten oder diese gar vollständig aufgeben, um den betreuerischen Anforderungen gerecht werden zu können. Laut Bomert et al. (2021: 6) lässt sich diese Tatsache «als Ausdruck für die fehlende Möglichkeit, Pflege und Erwerbsarbeit zu vereinbaren, deuten». Die Pflegekapazitäten im familiären Umfeld stossen also mit zunehmender Erwerbstätigkeit von Frauen an ihre Grenzen. Aber nicht nur informelle private Care-Netzwerke sind überlastet, auch die professionelle Pflege kann den – vor allem sozialen – Bedürfnissen der Patient*innen aufgrund von Kostendruck und Personalmangel häufig nicht gerecht werden. Hinzu kommen demografische Veränderungen: Menschen werden älter, ihr Anteil an der Bevölkerung nimmt zu, und sie wollen tendenziell länger zuhause bleiben. All diese Umstände führen zu regelrechten Versorgungslücken (vgl. Schilliger/Medici 2012: 17f.). Als Antwort auf den daraus resultierenden Pflegenotstand konnten sich privatwirtschaftliche Unternehmen durchsetzen, die individuelle Betreuungsleistungen anbieten. Besonders erfolgreich sind Agenturen, die transnationale Live-in-Care-Arrangements vermitteln, und die seit den EU-Osterweiterungen innert kurzer Zeit in grosser Zahl entstanden sind (vgl. ebd.: 18). Unter diesen Vorzeichen wird Care-Arbeit nicht mehr bloss anhand des Geschlechts segregiert, sondern zunehmend auch entlang der Ethnizität (vgl. Bachinger 2015: 285).

2.2.3 Transnationale Live-in-Care

Das Modell der Live-in-Care stellt eigentlich eine Imitation der familiären Sorgearbeit und damit den Versuch dar, familialistische Betreuungsideale trotz der geschilderten Herausforderungen der heutigen Zeit zu erreichen. Es wird als Möglichkeit vermarktet, maximale

Betreuungsleistungen, die den moralischen Vorstellungen von guter Pflege und Autonomie im Alter entsprechen, zu minimalen Kosten zu erhalten (vgl. Schwiter et al. 2014: 213). Angebote für Rund-um-die-Uhr-Betreuung gibt es bereits ab CHF 4'500 im Monat (vgl. Truong et al. 2012:12). Je nachdem sind solche Arrangements im eigenen Zuhause somit kostengünstiger als ein stationärer Platz im Altersheim. Der vergleichsweise tiefe Preis für die Live-in-Care ist nur dadurch möglich, dass migrantische Frauen zu einem geringen Lohn für die Altenbetreuung eingesetzt werden, denn einheimische Arbeitskräfte, die unter den gegebenen Bedingungen zu arbeiten bereit wären, lassen sich kaum finden (vgl. Schwiter et al.: 2014: 218). So kommt es, dass in der Live-in-Care hauptsächlich Pendelmigrantinnen aus Mittel- und Osteuropa tätig sind (vgl. Benazha et al. 2021: 20). In der Schweiz handelt es sich vor allem um Frauen aus Polen, der Slowakei, Rumänien, Ungarn, Bulgarien und Deutschland (vgl. ebd.: 24). Die meisten sind über 45 Jahre alt und haben im Herkunftsland eine eigene Familie mit Kindern (vgl. Schilliger 2013: 150). Im Turnus von zwei Wochen bis drei Monaten leben und arbeiten sie in einem Schweizer Haushalt, werden dann von einer anderen migrantischen Betreuerin abgelöst und kehren für diese Zeit in ihre Heimat zurück (vgl. ebd.: 149). Statistische Daten zur Anzahl der 24-Stunden-Betreuungskräfte in der Schweiz gibt es keine, da ein Grossteil der Arbeit irregulär stattfindet. Die in den Medien kursierende Schätzung von 30'000 Live-in-Betreuerinnen dürfte aber zu hoch sein (vgl. ebd.: 143). Eine Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) geht von ungefähr 4'000 offiziell über einen Personalverleih angestellten Betreuungskräften in Live-in-Arrangements aus (vgl. Geographisches Institut UZH 2024: 18). Es muss jedoch mit einer hohen Dunkelziffer gerechnet werden, weil viele Care-Migrantinnen von den Haushalten direkt angestellt und nicht statistisch erfasst werden. Bachinger (2016, zit. in Benazha et al. 2021: 23) zieht einen Vergleich zwischen den Lebensbedingungen der Pendelmigrantinnen und der Situation der sogenannten Gastarbeiter*innen im vergangenen Jahrhundert und weist auf Parallelen hin: Die Betreuerinnen werden für unattraktive Stellen rekrutiert, die zu besetzen die einheimische Bevölkerung nicht bereit ist, können jedoch kaum an sozialen Rechten teilhaben und gesellschaftlich partizipieren.

Für die Schweiz bringen solche Arbeitsmodelle vor allem Vorteile mit sich. Soziale Kosten, die beispielsweise für Ausbildung, Rente oder Erholung anfallen, werden ins Ausland ausgelagert, während hier von der reinen Arbeitskraft der Betreuerinnen profitiert wird (vgl. Schilliger 2013: 157). Auch die Verantwortung für Kinder und pflegebedürftige Angehörige der Arbeitsmigrantinnen, welche sie selbst aufgrund der berufsbedingten Abwesenheit nicht wahrnehmen können, verbleibt im Herkunftsland. Dadurch bilden sich sogenannte «global care chains» (Hochschild 2000, zit. in Schweppe/Bender 2021: 103): Die Frauen migrieren in die Schweiz,

um hier die Versorgungslücken im Care-Sektor zu stopfen. In ihrer Heimat entstehen damit jedoch neue Leerstellen in der Betreuung, die wiederum von Drittpersonen überbrückt werden müssen. Bei diesen Personen handelt es sich zumeist um weibliche Familienmitglieder oder – seltener – um Arbeitsmigrantinnen aus noch ärmeren Ländern (vgl. ebd.). Der Darstellung solcher Sorgeketten als ökonomische Chance (vor allem für die schlechter gestellten Migrantinnen der hinteren Kettenglieder) widersprechen Bomert et al. unter Bezugnahme auf die Arbeiten von Lutz und Palenga-Möllnbeck, Ducu sowie Müller und Eppinger (vgl. Bomert et al. 2021: 7): Im Verlauf der «care chains» finde eine kontinuierliche Entwertung der Care-Arbeit statt, und da in den Herkunftsländern in den meisten Fällen weibliche Familienangehörige die Betreuung übernehmen, werde am Ende der Kette wieder unbezahlte Sorgearbeit von Frauen geleistet.

Bei den in der Schweiz tätigen Live-in-Betreuerinnen sind aber in der Tat primär finanzielle Motive ausschlaggebend für die Arbeitsmigration. In Ermangelung beruflicher Perspektiven, guter Verdienstmöglichkeiten oder einer existenzsichernden Rente stellen die transnationalen Care-Arrangements eine vergleichsweise lukrative Erwerbstätigkeit dar, mit der sich die sozio-ökonomische Lage der Familie in der Heimat sicherstellen bzw. aufbessern lässt (vgl. Schilliger/Medici 2012: 18). Die Pendelmigrantinnen verlassen das Herkunftsland also keineswegs um der Auswanderung willen mit dem Ziel, andernorts eine neue Existenz aufzubauen. Vielmehr migrieren sie, um sich und ihrer Familie ein Leben in der Heimat zu ermöglichen (Morokvasic 1994, zit. in Schilliger 2013: 150). Wie genau sich die finanzielle Situation der Betreuerinnen in der Schweiz gestaltet, und ob dabei nicht eher von ausbeuterischen als von vorteilhaften Verhältnissen gesprochen werden muss, wird in der Analyse der Lebenslage noch diskutiert. Unabhängig davon, ob das unterschiedliche Lohnniveau als sozioökonomische Aufstiegsmöglichkeit oder als fadenscheinige Ausrede für Billigarbeit ausgelegt wird, beruht transnationale Care-Arbeit auf sozialen Ungleichheiten, die in Wert gesetzt werden (vgl. Benazha et al. 2021: 39). Hiesige Versorgungslücken werden ungeachtet der Folgen in den Herkunftsländern durch den Import ausländischer Arbeitskraft gefüllt. Schilliger (vgl. 2013: 156f.) diagnostiziert hier ein koloniales Verhältnis, das sich besonders deutlich in den Sorgeketten zeige, wobei nicht Rohstoffe, sondern emotionale Arbeit gehandelt werde.

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass sich die Stellung und Organisation von Care-Arbeit im Verlauf der Zeit stetig gewandelt hat. Entwicklungen waren und sind eng mit Veränderungen des Geschlechterverhältnisses und des Migrationsregimes verknüpft. So konnten sich Frauen von der starren Rolle als Hausfrau und Mutter emanzipieren und sind heute häufig erwerbstätig. Auch wurden internationale Abkommen geschlossen, Grenzen geöffnet und

Arbeitsmigration erleichtert. Trotzdem können die Transformationen im Kontext der Care-Arbeit nicht wirklich als Modernisierung verstanden werden, wie Meier-Gräwe festhält (vgl. 2015: 2f.). Zum einen hat sich bei der Verteilung zwischen den Geschlechtern nichts geändert. Frauen sind nach wie vor die Hauptbringerinnen von Sorge- und Betreuungsarbeit, sei dies innerfamiliär oder erwerbsmässig. Zum anderen bleibt der Care-Sektor sowohl im Privaten als auch auf dem Arbeitsmarkt eine Branche ohne angemessene Anerkennung. Er ist gekennzeichnet durch tiefe Löhne, schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Aufstiegsmöglichkeiten. Die mangelhaften Strukturen und Bedingungen der heutigen professionalisierten Care-Berufe sind zurückzuführen auf die historisch verankerte Geringschätzung «weiblicher» Arbeit (vgl. ebd.: 11). Zuletzt werden mit der Umverteilung von Care-Arbeit an Dritte, hauptsächlich weibliche migrantische Personen, neue Ungleichheitsverhältnisse geschaffen, die nicht mehr bloss entlang des Geschlechts, sondern auch entlang der Ethnizität verlaufen und auf transnationalen sozialen Ungleichheiten aufbauen.

2.3 Rechtliche Rahmenbedingungen der transnationalen Live-in-Care

Zum Setting der transnationalen Care-Arbeit gehört in hohem Mass auch die rechtliche Seite. Die Situation von osteuropäischen Pendelmigrantinnen in der Live-in-Care wird in der Schweiz vor allem durch das Migrations- bzw. Aufenthaltsrecht sowie das Arbeitsrecht bestimmt. Als Bürgerinnen von EU/EFTA-Staaten dürfen die Betreuerinnen dank des FZA legal in der Schweiz arbeiten. Für die ersten drei Monate ist noch keine ausländerrechtliche Bewilligung notwendig, danach muss eine solche beantragt werden. Können sie eine Anstellung vorweisen, erhalten die Migrantinnen eine Aufenthaltsbewilligung, welche auch als Arbeitsbewilligung fungiert. Bei einer Erwerbstätigkeit von weniger als einem Jahr erhalten sie eine L-Bewilligung, dauert die Anstellung länger, wird eine B-Bewilligung ausgestellt. Wenn der Hauptwohnsitz im Ausland verbleibt, gibt es zudem die Grenzgänger*innenbewilligung, welche jedoch eine mindestens wöchentliche Rückkehr an den Wohnort voraussetzt (vgl. SEM 2024: o.S.). Obwohl dies im Falle der Pendelmigrantinnen kaum möglich ist, arbeiten viele mit einer solchen G-Bewilligung in der Schweiz (vgl. Truong 2012: 15). Sind die Betreuerinnen bei einem ausländischen europäischen Unternehmen angestellt, das Personal in die Schweiz entsendet, gibt es ebenfalls die Möglichkeit, für 90 Tage pro Jahr in der Schweiz zu arbeiten, ohne dass eine Aufenthaltsbewilligung benötigt wird (vgl. SEM 2024: o.S.). Dieses Entsendemodell ist für die Unternehmen lukrativ, da die Angestellten hierbei nicht in der Schweiz sozialversichert werden müssen, sondern den Sozialversicherungen im Herkunftsland unterstellt sind. Im Falle der 24-Stunden-Betreuung bewegen sich ausländische Firmen, die auf Grundlage des

Entsendegesetzes agieren, aber in einem Graubereich. Denn für eine rechtmässige Personalentsendung muss das Weisungsrecht über die Angestellten vollumfänglich beim Unternehmen verbleiben, was bei Live-in-Arrangements jedoch faktisch zumindest teilweise nicht eingehalten werden kann (vgl. Schilliger/Medici 2012: 19).

Hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist ausschlaggebend, ob die Betreuerinnen ohne Intermediär bzw. über eine Vermittlungsagentur oder aber über einen Personalverleih in die Privathaushalte gelangen (vgl. Benazha et al. 2021: 34). Bei Direktanstellungen und Vermittlungen über eine Agentur kommt ein Arbeitsvertrag zwischen Betreuerin und Haushalt zustande. Solche Beschäftigungsverhältnisse sind aufgrund einer Ausnahmebestimmung zu Berufstätigkeiten im Privathaushalt vom Arbeitsgesetz (ArG) ausgenommen. Darin enthaltene Vorschriften zu Höchstarbeits- und Ruhezeiten sowie zum Gesundheits- und Mutterschutz sind deshalb nicht anwendbar. In diesen Fällen gelten neben arbeitsrechtlichen Vorgaben im Obligationenrecht (OR) der Normalarbeitsvertrag (NAV) Hauswirtschaft des Bundesrates, der zwingende Mindestlohnvorgaben macht, sowie die kantonalen NAV, die Arbeits- sowie Ruhezeiten regeln, jedoch nicht verbindlich sind (vgl. ebd.: 34f.).

Wenn die Betreuerinnen vertraglich bei einem Personalverleihbetrieb angestellt sind und über diesen in einen Privathaushalt gelangen, unterliegt das Beschäftigungsverhältnis dank einem von gewerkschaftlicher Seite hart erkämpften Bundesgerichtsurteil vom 22. Dezember 2021 neu dem ArG (vgl. Geographisches Institut UZH 2024: 3). Die gesetzeskonforme wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt in jenen Fällen 50 Stunden, wobei Pikettdienste im Haushalt ebenfalls zur Arbeitszeit zählen und an maximal sieben Tagen pro Monat geleistet werden dürfen. Des Weiteren müssen elf aufeinanderfolgende Stunden Ruhezeit und eineinhalb Freitage pro Woche gewährt werden (vgl. SECO 2023b: o.S.). Eine 24-Stunden-Betreuung durch eine einzelne Person wäre demzufolge rechtlich eigentlich ausgeschlossen. Zudem besteht ein Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih, welcher leicht höhere Mindestlohnvorgaben als der NAV macht.

Einer Schätzung von Benazha et al. (vgl. 2021: 33) zufolge, kamen im Jahr 2018 rund zwei Drittel der regulären Betreuungsverhältnisse über Personalverleihunternehmen zustande. Gemäss einem Bericht des SECO ist seit dem Bundesgerichtsurteil jedoch eine gegenläufige Tendenz zu beobachten, wonach immer mehr Haushalte die Betreuerinnen direkt anstellen bzw. Verleihunternehmen ihr Angebot auf Personalvermittlungen umstellen, um die Vorgaben des ArG zu umgehen (vgl. Geographisches Institut UZH 2024: 14). Diese Entwicklung bedeutet potenziell eine noch stärkere Prekarisierung der Live-in-Care. Aufgrund der genannten Verschiebung fokussiert die vorliegende Arbeit im Weiteren auf die Lebenslage von Care-

Migrantinnen in vermittelten Betreuungsverhältnissen. Damit soll ein für die Soziale Arbeit, angesichts der problematischen Tendenz, zunehmend relevantes Feld analysiert werden.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass osteuropäische Pendelmigrantinnen seit Inkrafttreten des FZA mehrere Möglichkeiten haben, legal in der Schweiz als Live-in-Betreuerinnen zu arbeiten, und dass verschiedene Bestimmungen zu ihrem Schutz theoretisch vorhanden sind. Die rechtliche Lage gestaltet sich jedoch höchst komplex. Zudem haben manche Bestimmungen nur empfehlenden Charakter, und es bestehen viele Schlupflöcher. «Die De-jure-Bestimmungen und die De-facto-Arbeitsverhältnisse liegen im Falle der Schweiz in vielen Live-in-Arrangements denn auch weit auseinander», konstatieren Benazha et al. unter Bezugnahme auf Chau, Schilliger und Steiner (2021: 35). Die unübersichtliche Ausgangslage führt dazu, dass es für die Betreuerinnen schwierig ist, ihre Rechte einzufordern, und dass es immer wieder zu Verstößen kommt. Hinzu kommen besondere Arbeitsbedingungen, die es den Live-in-Betreuerinnen zusätzlich erschweren, die Einhaltung von Rechten und Schutzvorgaben durchzusetzen. Dies und weitere Aspekte der Gesamtsituation der Betreuerinnen sollen in Kapitel 4 anhand des Lebenslagenmodells von Stefan Hradil diskutiert werden. Zunächst werden jedoch die theoretischen Grundlagen des Konzepts erläutert.

3 Das Lebenslagenmodell nach Stefan Hradil

3.1 Hintergründe und Entstehung des Konzepts

Für die Analyse sozialer Ungleichheit stellen Klassen- und Schichtmodelle wohl die bekanntesten und am weitesten verbreiteten Zugänge dar. Klassenkonzepte gehen auf Karl Marx zurück, wurden im 20. Jahrhundert vielfach ausdifferenziert und widmen sich im Grundsatz «Gruppierungen mit konträren Interessen [...], die auf ungleichen materiellen Lebensbedingungen und Machtstellungen beruhen, welche sich ihrerseits aus untergeordneten bzw. überlegenen Stellungen im Produktionsprozeß ergeben» (Hradil 1987: 60). Es handelt sich um erklärende Modelle, die auf «wirtschaftliche Machtpositionen» und «Interessengegensätze» fokussieren (ebd.: 7). Schichtmodelle werden in ihren Ursprüngen Edward Ross zugeschrieben, der diesen Begriff Anfang des 20. Jahrhunderts einführte, und dienen dazu, soziale Gruppierungen zu beschreiben, «denen bestimmte Lebensbedingungen im Sinne vertikal abgestufter Vor- bzw. Nachteile gemeinsam sind» (ebd.: 73). Sie erfüllen eine beschreibende Funktion, wobei sie in erster Linie die berufliche Stellung ihrer Untersuchungsobjekte berücksichtigen, was zu starren Abstufungen führt (vgl. ebd.: 8). Stefan Hradil erachtet beide Ansätze als unzureichend, um die diversen und komplexen Ausprägungen sozialer Ungleichheit in einer fortgeschrittenen Gesellschaft zu erfassen. Zwar haben wirtschaftliche Aspekte nach wie vor grossen Einfluss auf die Lebenslage, er erkennt daneben aber auch neue Faktoren auf wohlfahrtstaatlicher und sozialer Ebene, die soziale Ungleichheit mitbegründen (vgl. ebd.: 10). Soziale Lagen sind unter diesen Umständen vielfältiger, ambivalent und zunehmend unstet geworden. Sie sind geprägt von «Statusinkonsistenz», womit die «Gleichzeitigkeit von Vor- und Nachteilen» gemeint ist (ebd.: 148). Weil die herkömmlichen Konzepte der zunehmenden Komplexität nicht gerecht werden könnten, konstatiert der Soziologe die Notwendigkeit neuer Modelle, um die Sozialstruktur fortgeschrittener Gesellschaften zu analysieren. Er plädiert für ein beschreibendes Lebenslagenmodell, das von den «individuell erfahrbaren Lebensbedingungen» ausgeht und nicht an den «gesellschaftlichen Prozessen» ansetzt (ebd.: 9).

Lebenslagenkonzepte zeichnen sich dadurch aus, dass sie soziale Lagen mehrdimensional verstehen und komplexe Verknüpfungen verschiedener Lebensbedingungen zu erfassen versuchen (vgl. Engels 2008: 644). Zurückgeführt werden können sie auf Otto Neurath, der Anfang des 20. Jahrhunderts den Einfluss verschiedener Lebensumstände auf das Befinden und Verhalten von Menschen beschrieb und in diesem Zusammenhang den Begriff der «Lebenslage» etablierte (vgl. ebd.: 643). Gerhard Weisser entwickelte den Ansatz weiter und fokussierte vor allem auf den Handlungsspielraum zur Umsetzung von Bedürfnissen und Zielen (vgl. ebd.: 643f.). Mit der Frage, um welche allgemeingültigen Bedürfnisse es sich dabei handeln könnte, setzte

sich Ingeborg Nahnsen auseinander. Sie formulierte fünf Bereiche, in denen menschliches Handeln stattfindet und von denen es beeinflusst wird, und zwar den Versorgungs- und Einkommensspielraum, den Kontakt- und Kooperationspielraum, den Lern- und Erfahrungsspielraum sowie den Dispositionsspielraum (Nahnsen 1975, zit. in Engels 2008: 644). Hradil hat an diese Entwicklungen angeknüpft und 1987 sein eigenes Lebenslagenmodell vorgelegt. Sein Konzept widmet sich ebenfalls in erster Linie den besseren oder schlechteren Bedingungen, die die Erreichbarkeit von Lebenszielen bestimmen, und weniger dem konkreten Umgang mit denselben. Und auch er definiert verschiedene Dimensionen sozialer Ungleichheit, die die Realisierung kollektiv anerkannter Lebensziele erschweren oder erleichtern. Nicht alle Dimensionen seien für alle Menschen dabei gleich relevant. Indem sie unterschiedlich gewichtet werden können, erlaubt das Konzept, spezifische Gruppen zu untersuchen oder auf bestimmte ungleichheitsrelevante Merkmale zu fokussieren. Hradil betont aber, dass bessere oder schlechtere soziale Lagen bzw. vorteilhaftere oder unvorteilhaftere Lebensbedingungen keinesfalls als hierarchische Anordnung zu verstehen seien, sondern stets die Komplexität der einzelnen Lebenslagen sowie des «Gesamtgefüges sozialer Ungleichheit» erkannt und bedacht werden müsse (Hradil 1987: 157f.).

3.2 Zentrale Begriffe und Prämissen

Lebenslagenmodelle haben also soziale Ungleichheit zum Gegenstand. Nach Hradils Definition handelt es sich dabei um «die mehr oder minder vorteilhaften Lebens- und Handlungschancen, die Menschen durch gesellschaftlich hervorgebrachte Lebensbedingungen dauerhaft vorgegeben sind» (ebd.: 141). Die «jeweilige Konstellation vorteilhafter und nachteiliger Lebensbedingungen» versteht er sodann als Lebenslage (Hradil 2016: 267). Um beurteilen zu können, welche Bedingungen nun als vorteilhafter und welche als nachteiliger einzuordnen sind, braucht es definierte Kriterien, die als Bezugspunkte dienen. Hierzu führt Hradil den Begriff der «Lebensziele» ein, womit er «Zielvorstellungen eines <guten Lebens> [meint], die in Prozessen der politischen Willensbildung entwickelt und reflektiert werden und relativ weite Anerkennung finden» (Hradil 1987: 9f.). An dieser Stelle ist zu betonen, dass Hradil sein Konzept vor einem erweiterten handlungstheoretischen Hintergrund entwirft. Das bedeutet, dass er Lebensziele und die Voraussetzungen zu ihrer Erreichung allesamt als Produkte menschlichen Handelns erachtet, wobei das Handeln keineswegs immer bewusst oder intentional erfolgt (vgl. ebd.). Von den gesellschaftlich anerkannten Zielen, bei denen es um ökonomische, wohlfahrtsstaatliche und soziale Bedürfnisse geht, leitet er drei entsprechende übergeordnete Zielkategorien ab. Ob und wie einfach oder erschwert solche Lebensziele nun erreicht werden können,

hängt wesentlich von den bereits erwähnten ungleichen Lebensbedingungen ab. Für das Lebenslagenmodell relevant sind die «objektiven» Bedingungen, also jene, die ungeachtet des persönlichen Umgangs damit als gegeben gelten (vgl. ebd.: 145f.). Die Lebensbedingungen konkretisiert Hradil in insgesamt dreizehn Dimensionen, welche er wiederum den drei Zielkategorien entsprechend gliedert. Eine Lebenslagenanalyse nach seinem Konzept erfolgt schliesslich entlang dieser Dimensionen, die es ermöglichen, die multiplen Erscheinungsformen sozialer Ungleichheit zu erfassen. Dabei sollten die einzelnen Dimensionen nicht losgelöst voneinander betrachtet, sondern auch Wechselwirkungen und allfällige Widersprüchlichkeiten miteinbezogen werden. Lebenslagen sind somit nicht als Anhäufung spezifischer Lebensbedingungen zu verstehen, vielmehr müssen sie als «Kontexte sozialer Ungleichheit» erachtet werden, in denen nicht alle Dimensionen für sämtliche Menschen und Gruppen von gleicher Bedeutung sind (ebd.: 149).

3.3 Lebensziele und Dimensionen sozialer Ungleichheit

Entsprechend den Lebenszielen, die nicht mehr bloss ökonomischer Natur sind, sondern zunehmend auch von wohlfahrtsstaatlichen und sozialen Aspekten geprägt werden, haben sich auch die relevanten Dimensionen vervielfältigt. Es handelt sich dabei nicht zwingend um neu entstandene Bedingungen, vielmehr haben sich ihre Wichtigkeit in Bezug auf soziale Ungleichheiten und ihre Präsenz in der öffentlichen Diskussion verändert (vgl. ebd.: 39). An diesem Punkt gilt es zu bedenken, dass Hradil sein Konzept mit «neuen» Zielen und Dimensionen vor beinahe 40 Jahren entworfen hat. Seither haben sich massive gesellschaftliche und technische Veränderungen vollzogen. Trotzdem sind die von ihm beschriebenen Lebensbedingungen und ihre Entwicklungstendenzen immer noch ähnlich zu beobachten. Die theoretischen Prämissen des Modells lassen sich daher nach wie vor für die Analyse heutiger Lebenslagen nutzen. Zu den klassischen ökonomischen Zielen zählt Hradil «Wohlstand», «Erfolg» und «Macht» (ebd.: 146). Für die Erreichbarkeit derselben sind folgende Dimensionen von Bedeutung:

Geld: Finanzielle Bedingungen hängen hauptsächlich vom Haushaltseinkommen sowie von den Vermögensverhältnissen ab. Die Entwicklungstendenzen deuten laut Hradil zwar auf eine Angleichung der mittleren Lagen hin, betreffend die hohen und tiefen Einkommen findet hingegen eine Polarisierung statt, und auch was die Verteilung von Vermögen anbelangt, wird die Schere zwischen Arm und Reich grösser (vgl. ebd.: 19-22).

Formale Machtstellung: Zwar verfügen gemäss Hradil die einzelnen Individuen gesamtgesellschaftlich gesehen vermehrt über Instrumente wie Bildung, Informationen, demokratische Rechte etc., um Einfluss zu nehmen auf Politik und Wirtschaft und damit Macht

auszuüben. Gleichzeitig werden verschiedene Minoritäten strukturell von diesen Prozessen ausgeschlossen, weil sie aus verschiedenen Gründen nicht mit Arbeitsverweigerung Druck erzeugen können, weil ihre Interessen nicht organisiert vertreten werden oder weil ihnen individuelle, beispielsweise sprachliche oder finanzielle Ressourcen fehlen (vgl. ebd.: 24).

Prestige: Prestige wird primär und beinahe ausschliesslich durch den Beruf bestimmt, wobei in der Gesellschaft nahezu einheitliche Prestigevorstellungen betreffend verschiedene Berufe und Branchen vorherrschen. Während die Prestigeordnung der klassischen Mittel- und Oberschichtberufe relativ stabil bleibt, verlieren Niedriglohnjobs kontinuierlich an Ansehen, was Hradil mit der überproportionalen Vertretung ausländischer Arbeitskräfte in diesem Sektor erklärt (vgl. ebd.: 25).

Formale Bildung: Der «Wert» des Bildungsgrades wird durch die Berufschancen festgesetzt, die er ermöglicht. Zwar hängen Bildungsstatus und Berufsstatus unmittelbar voneinander ab. Hradil beobachtet jedoch eine «Bildungsinflation», die dazu führt, dass zum einen immer höhere Qualifikationen verlangt werden und zum anderen eine gute Qualifikation allein häufig nicht mehr ausreichend ist, sondern informelle Ressourcen wie private Kontakte und persönliche Eigenschaften immer wichtiger werden (vgl. ebd.: 27).

Zunehmend an Bedeutung für eine Lebenslage gewinnen die Komponenten der wohlfahrtsstaatlichen Zielkategorie, welche Hradil als Bedürfnisse nach «Sicherheit», «Entlastung», «Gesundheit» und «Partizipation» identifiziert (ebd.: 146). Die folgenden Dimensionen können sich hierauf vor- oder nachteilig auswirken:

Arbeitsbedingungen: Arbeitsbedingungen haben massgeblichen Einfluss auf die Zufriedenheit, die Gesundheit oder den Erfolg von Menschen. Wonach die Qualität der Arbeitsbedingungen beurteilt werden soll, ist schwer einzugrenzen. Hradil benennt als Indikatoren unter anderem die körperliche und psychische Belastung, die zeitlichen und räumlichen Freiheiten, die Abhängigkeit von Anweisungen, die Kommunikations- und Interaktionschancen, die Arbeitsplatzsicherheit sowie die Arbeitszeiten (vgl. ebd.: 30).

Freizeitbedingungen: Unter Freizeit versteht Hradil arbeitsfreie Zeit, die zur Entlastung und Selbstverwirklichung genutzt werden kann. Bessere oder schlechtere Bedingungen hängen nicht nur von der Menge der verfügbaren arbeitsfreien Zeit ab. Auch die Regelmässigkeit und Planbarkeit, der Zeitpunkt, die Gestaltungsmöglichkeiten sowie Angebote und individuelle Mittel spielen eine Rolle (vgl. ebd.: 31).

Wohn- und Wohnumweltbedingungen: Wohn- und Wohnumweltbedingungen wirken sich auf viele Lebensbereiche aus, so beeinflussen sie beispielsweise familiäre Dynamiken, die Regeneration nach anstrengender Arbeit oder Krankheit sowie die Gesundheit selbst. Gemessen

werden kann die Qualität des Wohnraums anhand der Grösse, der Ausstattung und des Verlustrisikos. Lärmbelastung, Sauberkeit und Infrastruktur sind massgeblich für die Vor- oder Nachteilhaftigkeit der Wohnumwelt. Die Verteilung von besseren und schlechteren Bedingungen korreliert nicht nur mit ökonomischen Mitteln, sondern hängt auch mit infrastrukturellen Diskrepanzen zwischen Stadt und Land, regionaler Unter- oder Überversorgung von Wohnraum sowie der systematischen Benachteiligung spezifischer Gruppen zusammen (vgl. ebd.: 32f.).

Soziale Sicherheit: Die soziale Sicherheit hängt nach Hradils Verständnis im Wesentlichen von drei Komponenten ab: dem Arbeitsplatz, der Gesundheit und dem Alter (vgl. ebd.: 33). Ausschlaggebend für die Vor- oder Nachteilhaftigkeit des Arbeitsplatzes hinsichtlich der sozialen Sicherheit ist einerseits, wie gross das Risiko eines Stellenverlustes und andererseits, wie gut die Absicherung im Falle von Arbeitslosigkeit ist (vgl. ebd.: 34-36). Auf die Gesundheit nehmen neben den bereits erwähnten Arbeits- und Wohnbedingungen auch strukturelle Ungleichheiten Einfluss (vgl. ebd.: 36f.). In der Schweiz ist hierbei das Krankenversicherungssystem zu berücksichtigen, des Weiteren spielen regionale quantitative und qualitative Unterschiede bei der medizinischen Versorgung sowie allfällige sprachliche Barrieren eine Rolle. Das Leben in Rente stellt heute einen zentralen Risikofaktor für Armut dar (vgl. ebd.: 37f.). In Hinblick darauf sind in der Schweiz vor allem die Alters- und Hinterlassenenversicherung sowie die Pensionskasse von Bedeutung, wobei sowohl die frühere Erwerbstätigkeit als auch das Geschlecht Leistungsansprüche im Alter beeinflussen. Alles in allem hat sich die soziale Sicherheit mit dem Ausbau von Sozialversicherungssystemen und Sozialleistungen seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gesamtgesellschaftlich erhöht. Das Netz weist aber viele Lücken auf, durch die zu fallen bestimmte Gruppen besonders gefährdet sind (vgl. ebd.: 33).

Demokratische Institutionen: Demokratische Institutionen werden von Hradil nicht näher definiert, die Ausgestaltung derselben entscheidet aber darüber, inwiefern die Teilhabe an öffentlichen Entscheidungsprozessen möglich ist und ob die Interessen verschiedener Gruppen dabei vertreten sind (vgl. ebd.: 146).

Zu guter Letzt identifiziert Hradil soziale Lebensziele, die sich vor allem auf zwischenmenschliche Interaktionen des täglichen Lebens beziehen und die er als Bedürfnisse nach «Integration», «Selbstverwirklichung» und «Emanzipation» versteht (ebd.: 147). Ausschlaggebend für deren Erfüllung sind die folgenden Dimensionen:

Soziale Beziehungen, soziale Rollen und Diskriminierungen: Sämtliche soziale Dimensionen sind massgeblich bestimmt von Vorurteilen und Stereotypen, die in der Gesellschaft betreffend verschiedene Gruppen vorherrschen. Diese zeigen sich mehr oder weniger subtil, unter

anderem in stigmatisierenden sprachlichen Bezeichnungen, in fehlender Durchmischung und Teilhabe, aber auch in direkten verbalen oder physischen Aggressionen (vgl. ebd.: 38f.).

Zum Abschluss seiner Ausführungen zu den Lebenszielen und Dimensionen hält Hradil (vgl. ebd.: 40) fest, dass es hinsichtlich sozialer Ungleichheiten in einer Gesellschaft nicht nur wichtig zu beachten sei, ob und worin nachteilige Lebensbedingungen bestehen, sondern *wer* besonders von diesen betroffen ist. Er erkennt neben der beruflichen Stellung weitere ausschlaggebende Faktoren, die er «horizontale Ungleichheiten» nennt und die soziale Ungleichheit begünstigen. Diese Faktoren können einzeln oder auch kumuliert wirken. Zu solchen Faktoren zählen beispielsweise das Geschlecht, das Alter und die Nationalität. Diese Merkmale spielen in der Lebenslage der Live-in-Betreuerinnen fraglos eine wichtige Rolle. Die folgende Analyse dieser Lebenslage wird sich an den drei Zielkategorien Hradils orientieren.

4 Analyse der Lebenslage von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen in der Live-in-Care

4.1 Ökonomische Bedürfnisse und Dimensionen

Wie ist es in der Schweiz um die ökonomische Situation der 24-Stunden-Betreuerinnen bestellt? Die Hauswirtschaftsbranche, zu der auch die Live-in-Care gehört, ist bekannt für wiederholte missbräuchliche Lohnunterbietungen (vgl. WBF 2022: 10f). Deshalb wurde vom Bund ein NAV aufgesetzt, der zwingende Mindestlöhne festschreibt (vgl. SECO 2024). Diese orientieren sich an der üblichen Lohnhöhe ähnlicher Berufe in der Dienstleistungsbranche, wobei der Mindestlohn für die Hauswirtschaft im Vergleich am tiefsten ausfällt. Der Brutto-Stundenlohn ohne Ferien- und Feiertagszuschläge liegt zwischen CHF 19.95 für Ungelernte und CHF 24.05 für Fachkräfte mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis. Da die allermeisten Care-Migrantinnen über keine Ausbildung im Betreuungs- oder Pflegebereich verfügen, fallen sie in die unterste Lohnkategorie. Trotz des verbindlichen NAV stellen kantonale Kontrollen jedoch immer wieder Verstösse gegen den Mindestlohn fest (vgl. WBF 2022: 10f.). Fälle von widerrechtlichem Lohn-dumping sind aber nicht der einzige Grund, warum Care-Arbeiterinnen über ein tiefes Einkommen verfügen.

Die Mehrzahl der Live-in-Betreuerinnen ist im Stundenlohn angestellt. Arbeitgebende nutzen diesen Umstand in Kombination mit den unklaren Bestimmungen betreffend Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten als Schlupfloch, um die Löhne der Care-Arbeiterinnen zu drücken. Dazu setzen sie die Arbeitszeit bei sechs bis sieben Stunden fest und zählen die restliche Zeit als Bereitschaftsdienst (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 80). Für diese Stunden – die sogenannte Präsenzzeit – gibt es keine zwingenden Mindestlohnvorgaben. Der Modell-NAV des Bundes schlägt je nach Betreuungsaufwand in dieser Zeit eine Entlohnung von 25% bis 50% des Stundenlohnes bzw. mindestens CHF 5 bis CHF 10 pro Stunde vor. Schilliger und Medici (vgl. 2012: 17) stellen im Rahmen eigener Forschungstätigkeiten aber fest, dass die Präsenzzeit meist gar nicht vergütet wurde.

Selbst wenn die Betreuerinnen gemäss der Mindestvorgaben entlohnt werden – was gemäss Schilliger (vgl. 2015: 162f.) jedoch kaum kontrolliert wird –, gilt ihr Einkommen nicht als existenzsichernd. Der Mindestlohn ist derart tief angesetzt, dass ungelernete Betreuungskräfte, die in einem Normalarbeitsverhältnis von 42 Stunden pro Woche angestellt sind, einen Bruttomonatslohn von CHF 3'630.90 erhalten (vgl. SECO 2024: 4). Davon wird den meisten Arbeitnehmerinnen in der Live-in-Care die Maximalpauschale von CHF 990 pro Monat für Kost und Logis abgezogen (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 83). Es bleibt ihnen folglich ein Lohn von CHF 2'640.90 ohne Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Quellensteuer. Des Weiteren gilt

es zu bedenken, dass auf einen meist ein- bis dreimonatigen Arbeitseinsatz in der Schweiz eine ungefähr gleichlange arbeitsfreie Phase im Herkunftsland folgt. Das Monatseinkommen einer Care-Migrantin muss de facto also immer zwei Monate abdecken. Es resultiert somit ein durchschnittliches Monatsgehalt von CHF 1'320. Selbst wenn arbeitgebende Unternehmen mit einem vergleichsweise höheren Lohn von CHF 4'500 locken, enden die Betreuerinnen gemäss einer Berechnung von Truong et al. (vgl. 2012: 18) mit einem monatlichen Durchschnittseinkommen von CHF 1'500. Damit liegt ihr Gehalt deutlich unter der vom Bundesamt für Statistik festgelegten Tieflohngrenze von CHF 4'000, die in der Schweiz als existenzsichernd erachtet wird (vgl. Schwiter et al. 2014: 226). Zwar benötigen die Betreuerinnen während ihres Aufenthaltes kaum Geld für sich selbst, da sie Verpflegung und Unterbringung erhalten. Jedoch darf nicht vergessen werden, dass bei einem Leben im Pendelrhythmus auch während der Tätigkeit in der Schweiz etliche Fixkosten im Herkunftsland wie Miete oder Internetabonnement gedeckt werden müssen (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 83). Darüber hinaus stecken die Care-Migrantinnen oftmals in der Ernährerinnenrolle für ihre Familie in der Heimat (vgl. Schilliger 2015: 156). Selbst wenn weitere Familienmitglieder erwerbstätig sind, stellt das Gehalt der Betreuerinnen einen existenziellen Beitrag zum Haushaltsbudget, meistens sogar die wichtigste Einkommensquelle dar. Ausser für die alltäglichen Lebenshaltungskosten der Familie muss der Lohn häufig noch für die Ausbildung der Kinder reichen, für die eine bessere Zukunft dank guter Bildung erhofft wird (vgl. ebd.: 167).

Als legitimierendes Argument für die niedrige Bezahlung in der Live-in-Care wird häufig das Lohngefälle zwischen den Herkunftsländern der Migrantinnen und der Schweiz angeführt. Schwiter et al. (vgl. 2014: 226) haben analysiert, wie Vermittlungsagenturen sowie deren Kund*innen tiefe Löhne mit Rekurs auf noch schlechtere Konditionen in den Sendeländern rechtfertigen und die Arbeitsarrangements als Win-Win-Situation für alle Beteiligten inszenieren. Da der Lebensmittelpunkt der Pendelmigrantinnen im Herkunftsland verbleibe, böten solche Anstellungen gemessen an den dortigen Lebenshaltungskosten gar die Möglichkeit, ein hohes Einkommen zu erzielen. Mit dieser Argumentation werden die Betreuerinnen trotz ihren regelmässigen mehrmonatigen Aufenthalten aus dem Arbeitskontext und der Gesellschaft der Schweiz ausgeschlossen und im Kontext ihrer Herkunftsländer verortet, womit eine Ethnisierung erfolgt. Gemeint ist damit, dass soziale Prozesse, in diesem Fall sozialer Ausschluss, die die Privilegien einer Mehrheit sichern, mit «ethnischen» Unterschieden zwischen verschiedenen Gruppen erklärt werden (vgl. IDA o.J.: o.S.).

Von den Care-Migrantinnen verfügen viele über hohe berufliche Qualifikationen. Unter ihnen befinden sich nicht wenige mit Hochschuldiplomen, beispielsweise Lehrerinnen und

Psychotherapeutinnen (vgl. Schilliger 2015: 169). Auf dem Schweizer Arbeitsmarkt verhelfen ihnen diese Abschlüsse jedoch nicht zu den entsprechenden Stellen. Stattdessen üben sie in der Live-in-Care eine Tätigkeit aus, bei der sie für ihre Qualifikation kaum Anerkennung erfahren. Dabei erleben sie «einen Bruch zwischen der Klassenzugehörigkeit im Herkunfts- und Ankunftsland: Um den sozialen Status ihrer Familie stabilisieren zu können, müssen sie im Ausland einer Tätigkeit nachgehen, bei der ihre Berufsqualifikationen nicht anerkannt werden» (ebd.: 168f.). Ihr Bildungsgrad wird also entwertet und erscheint hinsichtlich der Berufschancen nahezu nutzlos, um das Bedürfnis nach Erfolg zu befriedigen. In ihrer Tätigkeit als Live-in-Betreuerinnen gibt es denn auch kaum Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten.

Neben der fehlenden Anerkennung des Bildungsgrades und der kaum vorhandenen Aufstiegspektiven wirkt sich auch das niedrige Ansehen von Care-Berufen negativ auf die Erreichbarkeit der ökonomischen Lebensziele aus. Wie in Kapitel 2.2.2 dargelegt wurde, ist die Geringerschätzung von Care-Arbeit historisch gewachsen, gesellschaftlich tief verankert und strukturell bedingt. Innerhalb dieses Sektors findet gar noch eine zusätzliche Hierarchisierung statt, bei der die Betreuung von Personen hinter pflegerischen Tätigkeiten abfällt und an unterster Stelle steht. Die emotionale Komponente der Arbeit wird nicht als Leistung erachtet, und da die Betreuung von alten Menschen manchmal darin besteht, einfach für jemanden da zu sein, eine Hand zu halten oder zuzuhören, wird der Beruf nicht als richtige Arbeit anerkannt. Die wertende Unterscheidung von Pflege und Betreuung spiegelt sich auch in der Finanzierungslogik des Gesundheitswesens wider, in dem medizinische Handgriffe genauestens protokolliert und abgerechnet werden können, nicht aber betreuende Tätigkeiten, die auf der Beziehungsebene stattfinden (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 88). Des Weiteren schlagen sich die unterschiedlichen Prestigevorstellungen im Lohn nieder. Die Gehälter für Pflegeberufe liegen – auch wegen der notwendigen Ausbildung – deutlich über den Mindestlohnbestimmungen für die Hauswirtschaft, welche für Live-in-Betreuerinnen gelten (vgl. Schilliger/Medici 2012: 19f.). Für pflegerische Leistungen bedarf es im Übrigen, anders als für hauswirtschaftliche und betreuende, einer Berufsbewilligung. Obwohl kaum eine Live-in-Betreuerin über eine medizinische Ausbildung und somit die erforderliche Bewilligung verfügt, verrichten viele von ihnen dennoch kleine pflegerische Aufgaben im Alltag (vgl. Schilliger 2013: 151). Hierzu zählt beispielsweise Unterstützung beim An- und Auskleiden, beim Essen und Trinken, bei der Körperpflege sowie beim Aufstehen oder Zubettgehen (vgl. Bundesrat 2015: 11). Ihre Tätigkeiten werden jedoch nicht entsprechend den branchenüblichen Honoraren für Pflegeleistungen vergütet. Hier zeigt sich ein weiteres Mal, dass Live-in-Betreuerinnen keine angemessene Entlohnung für die von ihnen geleistete Arbeit erhalten.

Dass viele der Care-Migrantinnen unter prekären Bedingungen und zu schlechten Konditionen arbeiten, hängt mit der starken Machtasymmetrie zusammen, die der Live-in-Branche inhärent ist. Die Betreuerinnen stehen unter grossem ökonomischem Druck und sind deshalb in hohem Mass abhängig von ihrer Stelle. Das dadurch entstehende Machtgefälle zwischen ihnen und der betreuten Person bzw. deren Angehörigen wird verstärkt durch sprachliche Hürden und Unwissenheit über die rechtliche Lage in der Schweiz. Vertragsverhandlungen sowie Aushandlungen im Alltag fallen deshalb oftmals zu Ungunsten der Betreuerinnen aus. Die implizite oder explizite Drohung seitens der Arbeitsgeber*innen, dass die Care-Migrantinnen beliebig austauschbar seien, erzeugt zusätzlichen Druck, die gegebenen oder geforderten Bedingungen zu akzeptieren (vgl. Steiner 2021: 188). Die Sorge, bei fehlender Anpassung einfach entlassen und ersetzt zu werden, ist nicht unbegründet. «Das Angebot an ausländischen Betreuungskräften übersteigt heute die Nachfrage nach Betreuungsdienstleistungen im Privathaushalt um ein Vielfaches, womit der Markt zu Ungunsten der Arbeitnehmenden spielt», stellen Truong et al. (2012: ii) in ihrer Studie zur Unternehmenslandschaft der Live-in-Care fest. Dass konkurrenzierende Billigangebote von ausländischen Anbietern oder halb- bis illegal operierenden Vermittlungsagenturen zahlreicher werden, verschärft die Situation für die Betreuerinnen zusätzlich und schwächt ihre Verhandlungsbasis (vgl. Geographisches Institut UZH 2024: 14f.).

Diese Prozesse spielen sich abgeschirmt vom Blick der Öffentlichkeit oder einer Kontrollinstanz in den Privathaushalten ab. Auch die kantonalen Arbeitsinspektorate nehmen mit der Begründung, die Privatsphäre der Haushalte zu wahren, keine Einsicht in den Arbeitsplatz der Betreuerinnen (vgl. Bundesrat 2015: 25). Der Arbeitsort der Care-Migrantinnen erscheint damit wie eine Blackbox, insbesondere wenn nicht einmal ein Personalverleihunternehmen involviert ist, sondern das Arbeitsverhältnis höchstens vermittelt wurde und sich ansonsten ausschliesslich zwischen Betreuerin und arbeitgebendem Haushalt abspielt. In dieser Abgeschlossenheit entfaltet sich ein Machtgefälle, dem sich die Care-Migrantinnen nur schwer entziehen können, da sie kaum Gelegenheit haben, dem Vakuum des Arbeitsortes zu entkommen. Dass es dennoch Möglichkeiten für Betreuerinnen gibt, sich zu organisieren und ebenfalls Druck auf ihre Arbeitsgeber*innen auszuüben, wird sich in Kapitel 4.2 zeigen, wenn die Dimension der demokratischen Institutionen betrachtet wird.

Zusammengefasst sind die ökonomischen Lebensbedingungen der Live-in-Betreuerinnen geprägt von hohem wirtschaftlichem Druck und wenig Anerkennung. Dies wirkt sich negativ auf die Befriedigung der Bedürfnisse nach Wohlstand, Erfolg und Macht im Sinn des Modells von Hradil aus. Die Care-Migrantinnen befinden sich in der Rolle der Ernährerin für ihre

Familien in der Heimat. Um diese finanziellen Erwartungen erfüllen zu können, müssen sie, obwohl die meisten von ihnen über einen guten, oftmals akademischen Abschluss verfügen, einer Tätigkeit nachgehen, die keineswegs ihrer eigentlichen Qualifikation entspricht. Als Live-in-Betreuerinnen üben sie einen Beruf mit geringem Prestige aus, was sich auch in der Höhe des Lohns widerspiegelt. Für die Beschäftigung im Privathaushalt gelten zwingende Mindestlöhne, welche sich jedoch am untersten Rand des Tieflohnsegments bewegen. Trotz verbindlichen Bestimmungen fällt die Live-in-Branche immer wieder durch missbräuchliche Lohnunterbietungen auf. Ohnehin ist der Stundenansatz des Mindestlohnes von Live-in-Betreuerinnen nicht aussagekräftig, da er sich nur auf die effektive Arbeitszeit bezieht, nicht aber auf die Präsenzzeit, während der sich die Betreuerinnen in Abrufbereitschaft befinden. Im Vertrag werden die Arbeitsstunden deshalb bewusst gering gehalten und die übrigen Stunden als Präsenz- oder Ruhezeit definiert. Die reale Arbeitszeit ist jedoch weitaus höher. Die vertraglichen Abmachungen und die wirklichen Gegebenheiten liegen also je nachdem weit auseinander, und ein Grossteil der Arbeit wird von den Betreuerinnen somit unbezahlt bzw. zu einem viel tieferen Ansatz verrichtet. Im Extremfall bedeutet das, 42 Stunden Lohn für bis zu 160 Stunden Arbeit. Solche prekären Zustände sind möglich, weil nebst unklarer rechtlicher Lage eine grosse Machtasymmetrie in Live-in-Arrangements herrscht. Die Betreuerinnen befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis, von dem sie sich aus Angst um ihre Stelle kaum befreien können. Hinzu kommen diffuse Arbeits-, Wohn- und Freizeitbedingungen sowie Ambivalenzen auf sozialer Ebene, die den Handlungsspielraum beeinträchtigen. Diese werden in den folgenden Kapiteln beleuchtet.

4.2 Wohlfahrtsstaatliche Bedürfnisse und Dimensionen

4.2.1 Der Versuch einer arbeitsrechtlichen Regelung

Medien, Politik und Fachwelt machen immer wieder auf prekäre Verhältnisse in der Live-in-Branche aufmerksam (vgl. Schwiter et al. 2018; Bundesrat 2015; Schilliger 2013). Dass Direktanstellungen im Privathaushalt vom ArG ausgenommen und sämtliche Schutzbestimmungen deshalb nicht anwendbar sind, wird als einer der Hauptgründe dafür erachtet. Um diese Lücke zu füllen, macht ein Modell-NAV des Bundesrates Vorschläge, wie die Arbeitsbedingungen der Live-in-Betreuerinnen geregelt werden können (vgl. SECO 2018). Er enthält unter anderem Bestimmungen zu den Präsenz- und Ruhezeiten und sieht eine wöchentliche Arbeitszeit von 44 Stunden vor. Schwiter und Steiner (2021: 84) heben die Paradoxie dieser Klausel hervor: «In dieser Bestimmung tritt ein offensichtlicher Grundwiderspruch des Live-in-Modells zutage, der durch die Formalisierung des 24-Stunden-Betreuungsversprechens in ein Arbeitsverhältnis

entsteht: Eine 24-Stunden-Betreuung soll in 44 wöchentlichen Arbeitsstunden erledigt werden.» Aufgehoben werden kann dieser Widerspruch bloss dadurch, dass nur die aktive Arbeitszeit zur Wochenarbeitszeit der Betreuerinnen zählt und Präsenzzeiten explizit davon ausgenommen sind (vgl. SECO 2018: 4). Solche Stunden im Bereitschaftsdienst fallen aber zuhauf an. Als Präsenzzeit gilt erstens jene Zeit, während der sich die Betreuerin am Arbeitsort, also im Haushalt, aufhält und zur Verfügung steht, ohne dass ein aktiver Arbeitseinsatz stattfindet. Zweitens fällt darunter die Rufbereitschaft, während der sich die Betreuerin ausserhalb des Haushalts befindet und telefonisch erreichbar sein muss (vgl. ebd.). Der Modellvertrag geht von einer 5½-Tage-Woche aus, an denen jeweils 8 Stunden Arbeit geleistet werden, und empfiehlt 2 Stunden Pausen pro Tag (vgl. ebd.: 4f.). Damit bleiben 14 Stunden täglich, welche die Betreuerin gegebenenfalls in Abrufbereitschaft verbringt. Zu Ruhezeiten macht der Vertrag indes keine Vorgaben. Es wird zwar auf den Nachtzeitraum von 23 Uhr bis 6 Uhr des ArG verwiesen, in dem keine aktive Arbeitszeit geplant werden soll (vgl. ebd.: 5). Diese Stunden können demnach aber vollumfänglich als Präsenzzeit oder Bereitschaftsdienst definiert werden. Von den Betreuerinnen wird also faktisch rund um die Uhr Anwesenheit und Verfügbarkeit erwartet, wobei jedoch häufig nur sechs oder sieben Stunden pro Tag als Arbeitszeit ausgewiesen und vergütet werden.

Der Modell-NAV dient ohnehin nur als Vorlage. Die Ausarbeitung der endgültigen NAV unterliegt den einzelnen Kantonen, welchen frei überlassen ist, inwieweit sie sich an die Vorschläge halten. In einem Bericht anlässlich des Postulats Schmid-Federer (2012) stellt der Bundesrat (vgl. 2015: 14) fest, dass die Kantone oft keine detaillierten Bestimmungen zur Nacharbeit und zum Bereitschaftsdienst erlassen. Die kantonalen NAV sind ausserdem nicht bindend. Sie können durch schriftliche Arbeitsverträge ohne Weiteres abgeändert werden (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 81f.). Das heisst, die bereits prekär anmutenden Arbeitsbedingungen in den NAV können bei der Vertragsschliessung zwischen Betreuerin und Arbeitgeber*in auf ganz legalem Wege nochmals unterschritten werden. Neben den Regelungen der NAV mit empfehlendem Charakter kommt betreffend die Arbeitsbedingungen im Normalfall das OR zur Anwendung, welches jedoch nur wenige Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten enthält und eine Tätigkeit von 24 Stunden pro Tag grundsätzlich nicht verbietet (vgl. Bundesrat 2015: 14f.).

4.2.2 Theorie und Wirklichkeit

Ob die rechtlichen Vorschriften und vertragliche Vereinbarungen in der Realität dann auch eingehalten werden, ist offen. Aus Interviews mit Betreuerinnen, Angehörigen der Betreuten und Care-Agenturen schlussfolgern Schwiter und Steiner (vgl. 2021: 84f.), dass teilweise grosse

Diskrepanzen zwischen den vertraglichen Abmachungen und den effektiven Arbeitsrealitäten der Care-Arbeiterinnen bestünden. Die Grenzen zwischen Arbeitszeit, Präsenzzeit und Freizeit sind unscharf, insbesondere weil der Arbeitsplatz nach dem «Feierabend» nicht verlassen werden kann. Die effektiven Arbeitsstunden, in denen die pflegebedürftige Person auf die Betreuung der Care-Arbeiterin angewiesen ist, sind unmöglich im Voraus zu bestimmen und vertraglich festzulegen. Pausen lassen sich zudem nur schwer vorausplanen oder einhalten, da akuter Betreuungsbedarf weder vorherseh- noch aufschiebbar ist und jederzeit eintreten kann. Somit verrichten die Live-in-Betreuerinnen häufig auch in den offiziellen Präsenz- und Pausenzeiten aktive Arbeit, die Arbeitsstunden gemäss Vertrag sind deshalb kaum aussagekräftig. Als Überstunden dürfen sie diese Leistungen jedoch meistens nicht verbuchen, was bedeutet, dass ihre Arbeit schliesslich unbezahlt bleibt (vgl. ebd.: 86f.).

Die Aufgaben und Abläufe, welche die Care-Migrantinnen ausüben, sind oftmals repetitiv (vgl. Lutz/Benazha 2021: 138). Sie können diese zudem kaum selbstbestimmt einteilen und sind vollständig abhängig vom Befinden, den Bedürfnissen und den Routinen der betreuten Person. Obwohl sie eigentlich nur betreuende und hauswirtschaftliche Arbeiten erledigen dürfen, verrichten viele Betreuerinnen neben dem Kochen, Putzen, Aufräumen, Waschen sowie der Körperpflege wie erwähnt auch medizinische Handlungen. Darüber hinaus sind sie aufgrund ihrer permanenten Anwesenheit im Alltag gewissermassen auch für die Beschäftigungs-, Sprach- und Bewegungstherapie zuständig. Sie übernehmen damit eine Menge und Vielfalt an Aufgaben, für die in einem Altersheim ein ganzes Team an spezialisierten Fachkräften zur Verfügung steht (vgl. ebd.). Häufig gibt es kein klares Pflichtenheft, und die Erwartungen und Aufträge vonseiten der Betreuten bzw. deren Angehörigen reichen über hauswirtschaftliche Tätigkeiten hinaus, beispielsweise wenn Gäste bewirtet werden sollen (vgl. Aulenbacher et al. 2021: 161). Dass die Arbeitgeber*innen in jeder Hinsicht uneingeschränkte Bereitschaft fordern, schreiben Lutz und Benazha (vgl. ebd.: 140) der Vermarktung der Live-in-Care zu, die genau das verspricht, obwohl rechtliche und vertragliche Regelungen etwas anderes vorsehen. Die Arbeit der Live-in-Betreuerinnen ist also nicht nur zeitlich, sondern auch inhaltlich entgrenzt.

Zwar zeigen sich manche Care-Agenturen und Privathaushalte bemüht, zwischen Arbeits- und Präsenzstunden zu unterscheiden und diese einzuhalten. Im Endeffekt scheint es den Arbeitgeber*innen aber vor allem darum zu gehen, dass die Arbeitszeit pro forma erfasst wird, um den vertraglichen Vereinbarungen zu genügen (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 86f.). Den Versuch einer trennscharfen Abgrenzung von Arbeits-, Präsenz- und Freizeit sehen Schwiter et al. (vgl. 2014: 225) ohnehin kritisch, weil Live-in-Arrangements durch solch eine formalisierte

Unterscheidung als normale Arbeitsverhältnisse maskiert werden. Gleichzeitig wird von Arbeitgeber*innen jedoch immer wieder auf die Besonderheit des Privathaushalts als Arbeitsort verwiesen und deshalb die individuelle, selbstverantwortliche Einhaltung dieser Zeiten eingefordert (vgl. ebd.). Die Verantwortung wird damit vollständig auf die Betreuerinnen abgeschoben, häufig sogar mittels einer Vertragsklausel. Darin wird aber auch festgehalten, dass bei der Arbeitszeitgestaltung die Berücksichtigung der Kundenwünsche Priorität hat (vgl. Truong 2012: 19). «Einerseits sollen sie [die Betreuerinnen] gemäß dem Postulat der individualisierten Betreuung in einer Art unterwürfigen Dienstbereitschaft immer für die Kundschaft da sein und all ihre Wünsche erfüllen. Auf der anderen Seite sollen sie als «Managerinnen» ihrer Haushalte eigenverantwortlich dafür besorgt sein, dass sie ihre vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten einhalten», resümieren Schwiter et al. (2014: 225).

Solchen gegenläufigen Interessen gerecht zu werden, setzt viel Abgrenzungsvermögen und Eigenverantwortung der Care-Arbeiterinnen voraus. Es ist jedoch kaum vorstellbar, dass eine Betreuerin die pflegebedürftige Person mit Rekurs auf ihre vertraglich festgelegte Ruhezeit nachts nicht beim Toilettengang unterstützt oder deren Anruf in ihrer Freizeit nicht entgegennimmt. Denn die Abgrenzung ist aus zweierlei Gründen schwierig. Erstens befinden sich die Betreuerinnen, wie in Kapitel 4.1 geschildert, in einem ausgeprägten Machtgefälle, weshalb das Beharren auf Pausen und Freizeit für sie zum Risiko eines Stellenverlusts werden kann. Zweitens besteht häufig ein tatsächliches Vertrauensverhältnis zwischen Betreuerinnen, Patient*innen und deren Angehörigen mit aufrichtigen Sympathien und Verantwortungsgefühlen. «Die emotionale Verbundenheit der Care-Arbeiterin mit der pflegebedürftigen Person ist eine Grundvoraussetzung für die Ausübung dieser Arbeit», schreibt Schilliger (2015: 164) dazu. Dadurch verschwimmen aber die Grenzen zwischen Arbeitsbeziehung und intimer Privatbeziehung. Die Betreuerinnen werden aufgrund des starken Gefühls einer moralischen Verpflichtung zu sogenannten «prisoners of love» (Folbre 2001, zit. in Schwiter/Villalba Kaddour 2021: 203): Wenn sie eigene Grenzen setzen und damit Bedürfnisse der betreuten Person zurückweisen, gehen sie das Risiko ein, dass dies als Liebesentzug interpretiert wird und sie als schlechte Betreuerin taxiert oder gar aus der Familie ausgeschlossen werden. Das Verantwortungsgefühl gegenüber der betreuten Person lässt sich denn auch in den freien Stunden nicht einfach abstreifen. Wenn diese während der Pausen der Betreuerin auf sich allein gestellt ist, stehen Care-Arbeiterinnen vor einem moralischen Dilemma, welches häufig dazu führt, dass sie ihre Freizeit einschränken (vgl. ebd.: 201f.). Zu einer Entlastung kommt es nur, wenn für die Pausen eine anderweitige Betreuung organisiert werden kann.

4.2.3 Wohnen am Arbeitsort

Die Dimension der Freizeit erweist sich unter diesen Vorzeichen als sehr eingeschränkt, ja kaum existent. Dabei geht es nicht bloss um die Menge an arbeitsfreier Zeit. Laut Hradil müssen auch Möglichkeiten, diese Zeit zur Entlastung und Selbstverwirklichung zu nutzen, berücksichtigt werden. Diese Spezifizierung ist im Fall der Live-in-Betreuerinnen zentral. Denn wie bereits ausgeführt, verfügen Care-Migrantinnen gemäss Arbeitsvertrag häufig über viele Stunden arbeitsfreie Zeit. Die tatsächliche Freizeit beschränkt sich real aber bestenfalls auf zwei Stunden pro Tag und anderthalb Freitage pro Woche, der Rest wird als Präsenzzeit oder in Abrufbereitschaft verbracht. Die freien Stunden sind selten vordefiniert, die Betreuerinnen sind stattdessen dazu angehalten, diese Zeiten eigenverantwortlich einzulösen, wenn es sich im Tagesablauf der betreuten Person gerade einbauen lässt (vgl. Schwiter/Steiner 2021: 86). Regelmässigkeit und damit Planbarkeit der freien Zeit ist folglich fast nicht vorhanden. Auch die Gestaltungsmöglichkeiten sind dadurch sehr eingeschränkt. Die knappen finanziellen Ressourcen der Betreuerinnen schmälern diese zusätzlich, sodass Care-Migrantinnen kaum Gebrauch von Freizeitangeboten machen können.

Gemäss Schilliger (vgl. 2015: 164) wird auch des Öfteren gegen vertragliche Abmachungen und rechtliche Rahmenbedingungen betreffend die Freizeit verstossen. Obwohl sowohl der NAV des Bundesrates (vgl. SECO 2018: 5) als auch das OR (vgl. Bundesrat 2015: 14f.) vorsehen, dass es der Betreuerin während Pausen und sonstiger Freizeit möglich sein muss, das Haus allein zu verlassen, ohne telefonisch oder anderweitig zur Verfügung zu stehen, wird dies von den Arbeitsgeber*innen nicht immer eingehalten. So würden beispielsweise gemeinsame Spaziergänge, bei denen die betreute Person im Rollstuhl geschoben wird, gemeinsames Fernsehen oder gemeinsame Mahlzeiten, bei denen die Betreuerin das Essen eingeben muss, nicht als Arbeit, sondern als Freizeit eingestuft (vgl. Schilliger 2015: 164). Eine andere Praxis, die jedoch rechtlich zulässig ist, besteht darin, den einen arbeitsfreien Tag pro Woche, der der Betreuerin gemäss OR zusteht, aufzuschieben und zu einem späteren Zeitpunkt zu gewähren (vgl. Bundesrat 2015: 14f.). Auf diese Weise arbeitet die Betreuerin mehrere 7-Tage-Wochen am Stück und erhält dafür im Anschluss einige aufeinanderfolgende Freitage. Laut einer Befragung von Care-Agenturen ist dieses Modell, bei dem eine Betreuerin längere Zyklen ununterbrochen durcharbeitet, sowohl bei den Privathaushalten als auch den Care-Migrantinnen beliebt (vgl. Geographisches Institut UZH 2024: 12). Wenn die kumulierten Freitage am Ende des Arbeitseinsatzes bezogen werden, kann dadurch der Aufenthalt in der Heimat etwas verlängert werden. Unabhängig davon, wie lange der Einsatz in der Schweiz gedauert hat und ob einzelne Tage frei verbracht werden konnten, sollte die Zeit im eigenen Zuhause nach einer mehrwöchigen

Phase in Quasi-Dauerbereitschaft eigentlich der Regeneration dienen. In der Realität warten dort auf die meisten Betreuerinnen jedoch ein eigener Haushalt und eigene Angehörige, für die gesorgt werden muss.

Den Betreuerinnen fehlt also gänzlich ein Ort, an dem sie zur Ruhe kommen und sich von ihrer anstrengenden Tätigkeit erholen können. Hier in der Schweiz ist diese Tatsache dem Umstand geschuldet, dass es sich beim Wohnort der Care-Migrantinnen auch um ihren Arbeitsort handelt. Solange sie sich im Haushalt aufhalten, müssen sie damit rechnen, dass jederzeit ihr Einsatz gefordert werden kann, egal ob sie sich gerade in einer Pause befinden oder nachts am Schlafen sind. Um etwas Privatsphäre zu bekommen, müssen sie ihren Wohnort also eigentlich verlassen. Es überrascht deshalb nicht, dass nur die wenigsten Betreuerinnen den Haushalt, in dem sie tätig sind, als zweites Zuhause betrachten (vgl. Lutz/Benazha 2021: 142).

Die Gleichzeitigkeit von Wohn- und Arbeitsort zieht weitere Konsequenzen nach sich, sodass die Wohnbedingungen insgesamt belastend erscheinen. Bei der Wahl ihres Wohnorts sind die Betreuerinnen stark eingeschränkt, da sie diesen nur insoweit frei wählen können, als sie über ihren Arbeitsort mitentscheiden. Die Wohn- und Wohnumweltbedingungen sind vollständig vom Standort und der Ausstattung des Privathaushalts abhängig. Gemäss Modell-NAV haben die Betreuerinnen aber Anspruch auf ein abschliessbares Einzelzimmer und die Mitbenützung der sanitären Einrichtungen (vgl. SECO 2018: 3). In den meisten Fällen beschränkt sich der persönliche Raum, an dem die Betreuerinnen weitestgehend ungestört sind, auf dieses eine Zimmer. Alle anderen Räumlichkeiten teilen sie sich mit der betreuten Person und allfälligen Angehörigen. Unter diesen Umständen bleiben die Betreuerinnen an ihrem temporären Wohnort immer irgendwie Fremde, die sich im Zuhause anderer Menschen bewegen (vgl. Lutz/Benazha 2021: 142).

Die Wohnraumsicherheit korreliert direkt mit der Arbeitsplatzsicherheit. Da die Anstellung einer Live-in-Betreuerin mit dem Tod oder einer Spital- bzw. Heimeinweisung plötzlich enden kann, ist die Arbeitsplatzsicherheit ziemlich gering einzustufen. Verstirbt die betreute Person, verliert die Care-Migrantin dadurch unter Umständen auch innerhalb kurzer Zeit ihre Bleibe (vgl. Benazha et al. 2021: 35). Auch ihre Aufenthaltsberechtigung erlischt mit einem Stellenverlust (vgl. Tobler 2024: o.S.). Für Live-in-Betreuerinnen, die über eine Vermittlungsagentur direkt im Privathaushalt angestellt sind, gelten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sei dies aufgrund von Tod oder Kündigung, die Fristen des OR. Die meisten Haushalte schliessen einen unbefristeten Vertrag ab, sodass während der Probezeit von maximal drei Monaten eine Kündigungsfrist von sieben Tagen und danach von einem Monat besteht (vgl. Truong 2012: 14f.). Im Vergleich zu Betreuerinnen, die als Temporärarbeiterinnen vertraglich einem

Verleihunternehmen unterstellt sind und dadurch Kündigungsfristen von zwei bzw. sieben Tagen haben, verfügen sie über einen besseren Kündigungsschutz (vgl. ebd.).

Die sozialrechtliche Absicherung von Pendelmigrantinnen in der Live-in-Care ist de jure gleich wie bei anderen Angestellten. Es besteht eine Versicherungspflicht, und sie haben während ihres Aufenthaltes in der Schweiz sowie nach der Rückkehr in ihr Herkunftsland Ansprüche auf Versicherungsleistungen. Sozialversicherungen, Ferienentschädigungen und Lohnfortzahlung bei Krankheit sind jedoch nicht gewährleistet, wenn informelle Verträge geschlossen werden, was verbreitet ist in der Branche (vgl. Schilliger/Medici 2012: 18). Doch selbst wenn die Sozialversicherungsbeiträge rechtmässig entrichtet werden, können die Care-Migrantinnen nicht unbedingt von ihren Leistungsansprüchen profitieren. Wenn sie nach ihrer Arbeitstätigkeit keinen Wohnsitz mehr in der Schweiz haben oder ihre Erwerbstätigkeit Unterbrechungen aufweist, kann es schwierig und administrativ sehr aufwändig werden, ihre Ansprüche vollumfänglich geltend zu machen (vgl. Benazha et al. 2021: 35).

Hinsichtlich der Gesundheit von Live-in-Betreuerinnen ist von einer hohen Belastung auszugehen, die sich aus dem Zusammenspiel der bereits besprochenen Bedingungen ergibt. Zum einen ist die Arbeit der Care-Migrantinnen physisch anstrengend, da die körperliche Unterstützung der betreuten Person teilweise viel Kraft erfordert. Zum anderen aber stellt die Live-in-Care vor allem eine starke psychische Belastung dar. Die entgrenzten Arbeitszeiten, die moralischen Verpflichtungsgefühle und die fehlende pflegerische Ausbildung können zu Überforderung führen, vor allem wenn die Care-Arbeiterinnen für die Betreuung schwerer Pflegefälle wie Menschen mit fortgeschrittener Demenz zuständig sind (vgl. Schilliger 2013: 152). Die Kommunikations- und Interaktionschancen im Alltag beschränken sich hauptsächlich auf die betreuungsbedürftige Person, was die Belastung nochmals verstärkt. Gleichzeitig sind die Erholungszeiten zerstückelt sowie unregelmässig, und auch während der Ruhezeiten muss jederzeit mit einem Einsatz gerechnet werden, wodurch ein völliges Abschalten von der Arbeit nie möglich ist. Sogar die Nachtruhe ist je nach Zustand der betreuten Person eingeschränkt und von mehrmaligem Aufstehen unterbrochen. «Der Mangel an Erholungszeit und die Nachtarbeit werden als sehr belastend erlebt», wird im Bericht des Bundesrates (2015: 10) festgehalten. Hinzu kommt die tagtägliche Konfrontation mit Themen wie Krankheit und Tod. Diese Belastungen müssen die Betreuerinnen überwiegend allein aushalten und bewältigen, da sie aufgrund der Wohn- und Arbeitssituation weitgehend isoliert sind. Verstärkt wird die soziale Isolation durch das Leben im Pendelrhythmus, was bedeutet, dass die Care-Migrantinnen fernab von ihrem familiären Umfeld leben und sich hier dennoch kein neues Netzwerk aufbauen können. In seinem Bericht kommt der Bundesrat deshalb zum Schluss, dass

Pendelmigrantinnen aufgrund der Charakteristika ihrer Arbeit gefährdet seien, berufsbedingte Gesundheitsprobleme oder psychische Erkrankungen zu erleiden (vgl. ebd.: 11).

4.2.4 Solidarische Vernetzung

Innerhalb der wohlfahrtsstaatlichen Zielkategorie bleibt nun noch die Dimension der demokratischen Institutionen zu betrachten. All die geschilderten Besonderheiten des Privathaushalts als Arbeitsplatz sowie der temporären Migration lassen die Voraussetzungen für eine interessenpolitische Organisation von Live-in-Betreuerinnen auf den ersten Blick schlecht erscheinen (vgl. Steiner 2021: 175f.): Die Isolation im Haushalt, die emotionale Verbundenheit, (fehlende) arbeitsrechtliche Regulierungen sowie Abhängigkeits- und Machtverhältnisse erschweren die solidarische Vernetzung. Hinzu kommen das Pendeln zwischen dem Arbeitsort in der Schweiz und dem Lebensmittelpunkt im Heimatland, Arbeitsverhältnisse, die sich im rechtlichen Graubereich bewegen, und sprachliche Hürden, die Unwissenheit sowie Unsicherheit hinsichtlich eigener Rechte und Möglichkeiten verstärken (vgl. ebd.: 177). Trotzdem hat sich in der Schweiz Widerstand gegen die prekären Bedingungen des Live-in-Sektors formiert. Nicht nur werden die Interessen der Care-Arbeiterinnen von den grossen Schweizer Gewerkschaften, der Unia und dem VPOD, vertreten, die seit Jahren bessere Arbeitsbedingungen fordern und mit dem bereits erwähnten Bundesgerichtsentscheid auch schon wichtige Erfolge erzielen konnten. Auch selbstorganisierte Gruppen und basisgewerkschaftliche Netzwerke haben sich gebildet. In der Region Basel existiert das «Netzwerk Respekt», welches vor allem durch öffentlichkeitswirksame Gerichtsverfahren bekannt wurde, bei denen Live-in-Betreuerinnen erfolgreich gegen Care-Agenturen prozessiert haben (vgl. ebd.: 179f.). Es war zunächst dem VPOD angegliedert und wurde im Frühjahr 2024 der Fachstelle Frauenhandel und Frauenmigration (FIZ) übergeben (vgl. Tobler 2024: o.S.). Ausgehend von Lugano hat sich ausserdem unter dem Namen «Badanti» eine Gruppe von Betreuerinnen zusammengefunden, die der Unia angeschlossen ist (vgl. Steiner 2021: 181). Die Tessiner Gruppe organisiert nebst informellen und individuellen Angeboten unter anderem Sprachkurse sowie Notwohnungen für Betreuerinnen, die ihre Stelle verloren haben, und hat einen eigenen Lehrgang für den Erwerb eines kantonalen Diploms gegründet (vgl. ebd.). Aufgebaut wurden beide Netzwerke unabhängig voneinander von Betreuerinnen im Jahr 2013; heute umfassen sie rund 60 Mitglieder in Basel bzw. 300 Mitglieder im Tessin (vgl. ebd.: 180f.). Eine Schwachstelle der Gruppierungen liegt darin, dass sie zum einen Betreuerinnen aus ländlichen Gebieten kaum zugänglich sind, und zum anderen vor allem Mitglieder einer bestimmten migrantischen Community vertreten sind, so zum Beispiel polnische Frauen in der Region Basel (vgl. ebd.: 187).

Die Gewerkschaften und ihre Untergruppen machen sich für eine Positionierung der Betreuerinnen als Arbeitnehmerinnen stark. Sie stehen ihnen bei rechtlichen Fragen beratend zur Seite und unterstützen sie bei juristischen Verfahren, in denen die Care-Arbeiterinnen ihre Rechte, beispielsweise die Bezahlung von Überstunden, einklagen. Durch die institutionalisierte Interessenvertretung gewinnen die Forderungen der Care-Migrantinnen an Sichtbarkeit und finden Eingang in die öffentliche Debatte. Die Aufmerksamkeit kommt nicht mehr nur skandalösen Einzelfällen zu, stattdessen werden die Anliegen der gesamten Berufsgruppe medial und politisch verhandelt (vgl. ebd.: 182f.).

Die Netzwerke schaffen auch Räume für Austausch und Vernetzung, sowie für Solidarität und Empowerment. Sie stützen sich dabei auf den Ansatz der Peer-Education. Bei regelmässigen Treffen teilen langjährige Betreuerinnen ihre Erfahrungen, geben ihr Wissen weiter und beraten Berufsanfängerinnen. Wichtige Informationen, die sonst aufgrund sprachlicher Barrieren und der Abgeschlossenheit im Haushalt unbekannt blieben, können so zugänglich gemacht werden. Auch der Isolation wird mit diesen Treffen entgegengewirkt, da nicht nur arbeitsspezifische, sondern auch alle anderen Themen Platz finden, die mit dem Leben als Pendelmigrantin einhergehen (vgl. ebd.: 184-186). «Der eher informelle, unverbindliche Charakter der sonntäglichen Treffen sorgt für niedrige Eintrittsbarrieren und trägt dem besonderen Charakter des Live-in-Arbeitsverhältnisses Rechnung», bilanziert Steiner (ebd.: 186). Allerdings hindert die Arbeitsrealität viele Betreuerinnen an einer Teilnahme bei den Treffen: Manche erhalten keine Freizeit, einige arbeiten zu weit entfernt oder können sich das Zugbillet nicht leisten, andere fürchten um ihre Stelle, wenn sie sich gewerkschaftlich engagieren (vgl. ebd.: 187).

Resümierend ist die wohlfahrtsstaatliche Zielkategorie vor allem durch das Zusammenfallen von Wohn- und Arbeitsort gekennzeichnet, wodurch die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sowie zwischen privater und professioneller Beziehung verschwimmen. Diese diffusen Verflechtungen spielen sich vor einem unübersichtlichen und unregulierten arbeitsrechtlichen Hintergrund ab. Die bestehenden Bestimmungen haben vielfach nur empfehlenden Charakter oder werden unzureichend auf ihre Einhaltung hin überprüft. Es liegen deshalb grosse Diskrepanzen zwischen den De jure-Vorschriften und den De facto-Verhältnissen vor. Die Live-in-Care ist und bleibt eine Branche mit übermässig vielen informellen Beschäftigungsverhältnissen, was sich unter anderem nachteilig auf die soziale Absicherung der Care-Arbeiterinnen auswirkt. Der Privathaushalt als Arbeitsplatz erscheint somit als Blackbox, an dem häufig prekäre Bedingungen herrschen, welche in einer hohen psychischen Belastung münden. Insbesondere die unscharfe Trennung zwischen Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeit, die zu ununterbrochener Einsatzbereitschaft führt, sowie unklare inhaltliche Zuständigkeiten stellen

eine grosse Herausforderung dar. Klare Regelungen lassen sich aufgrund der Spezifika der Live-in-Care allerdings nur schwer aufstellen und umsetzen. Unterstützung bei der Einforderung ihrer Rechte und beim Einbringen ihrer Anliegen in den öffentlichen Diskurs erhalten die Betreuerinnen von gewerkschaftlicher Seite. Vor allem die selbstorganisierten Netzwerke bieten darüber hinaus eine wichtige Möglichkeit für Austausch und Vernetzung, was der Isolation der Betreuerinnen entgegenwirkt und sie für alltägliche Aushandlungsprozesse am Arbeitsplatz stärken kann.

4.3 Soziale Bedürfnisse und Dimensionen

Die sozialen Kontakte der Betreuerinnen beschränken sich aufgrund des temporären Aufenthaltes sowie der isolierenden Wohn- und Arbeitssituation hauptsächlich auf die betreute Person und deren Angehörige und damit ihre Arbeitgeber*innen. Diese Beziehung wird ganz unterschiedlich gestaltet, gemäss einer Typisierung von Baghdadi und Hettlage (vgl. 2015: 349) lassen sich aber zwei relevante Muster erkennen. Demnach findet entweder eine klare Trennung von Familie und Nicht-Familienmitgliedern statt, indem der Betreuerin die Rolle als Angestellte, im Extremfall als Dienstmädchen, zugewiesen wird und die Familienangehörigen die Rolle als Chef*innen einnehmen. Ein solches Verhältnis kann Diskriminierung begünstigen, wie sich noch zeigen wird. Oder aber die Beziehung wird familiär gelebt, mit beidseitiger Wertschätzung und Grosszügigkeit, wodurch jedoch der ökonomische Charakter des Arbeitsverhältnisses ein Stück weit verschleiert wird. Das enge Vertrauensverhältnis zur Familie macht zwar die Arbeit und das Zusammenleben angenehmer, es birgt aber gleichzeitig das Risiko, dass die Grenze zwischen Professionellem und Privatem, zwischen Erwerbs- und Freizeit noch stärker verwischt. In einer solchen Konstellation nehmen Betreuerinnen prekäre Arbeitsbedingungen oder gar übergreifende Vorfälle eher hin und tun sich schwer, ihre Ansprüche durchzusetzen und Missstände oder problematische Vorfälle zu thematisieren (vgl. Aulenbacher et al. 2021: 163).

Egal wie die Beziehung ausgestaltet wird, ist sie immer mit einem Autonomieverlust der Betreuerin verbunden. «[D]en Migrant*innen [fehlt] (...) die Autonomie über Raum und Zeit, ja sogar über die Bedürfnisse des eigenen Körpers, insbesondere dort, wo sie auch nachts unter Rufbereitschaft stehen.» (Lutz/Benazha 2021: 143) Zum einen sind ihr Tagesablauf, ihre Zeiteinteilung sowie ihre Arbeits- und Freizeitgestaltung vollständig abhängig vom Lebensrhythmus anderer Personen, zum anderen bewegt sie sich rund um die Uhr, auch in ihrer Frei- oder Ruhezeit, in einem fremden Wohnraum, mit fremder Ausstattung und fremder Haushaltsordnung. «Man lebt das Leben der [anderen] Familie», wird eine Betreuerin von Lutz und

Benazha (ebd.: 142) zitiert. Dieses Erleben widerspricht dem Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Emanzipation diametral. Das Ziel der Selbstverwirklichung wird ausserdem dadurch behindert, dass sich die wenigsten Live-in-Betreuerinnen mit der sozialen Rolle identifizieren können, die mit dem Beruf einhergeht. Die Tätigkeit wird meistens aus einer ökonomischen Not heraus verfolgt, und ihre eigentlichen Qualifikationen finden keine Anerkennung, wodurch die Care-Migrantinnen eine Deklassierung erfahren und sich von der Berufsidentität distanzieren (vgl. Bomert/Schilliger 2021: 237). In anderer Hinsicht kann die Tätigkeit der Pendelmigrantinnen, die sich mit ihrer Arbeit als Betreuerinnen in der Schweiz von der Perspektivlosigkeit im Heimatland befreien wollen und sich damit auch ein Stück finanzielle Unabhängigkeit sichern, geradezu als emanzipatorischer und selbstbestimmter Akt verstanden werden. Schilliger (vgl. 2015: 167f.) stellt fest, dass auffallend viele Care-Migrantinnen getrennt oder geschieden sind. Insbesondere dann lässt sich die Tätigkeit als Live-in-Betreuerin als Möglichkeit oder zumindest als Versuch werten, Autonomie zu gewinnen und sich eine eigenständige Existenz aufzubauen.

Diese positive Lesart muss dadurch relativiert werden, dass die meisten Betreuerinnen trotz der Emigration und ihrer Funktion als Ernährerin der Familie in der Rolle von Hausfrau und Sorgeverantwortlicher verhaftet bleiben. Dies natürlich zum einen durch ihre professionelle Tätigkeit als Care-Arbeiterin, bei der sie diese Rolle monetarisieren können. Zum anderen sind sie, obwohl sie den Grossteil des Familieneinkommens generieren, Hauptverantwortliche für den eigenen Haushalt in der Heimat (vgl. ebd.: 169). Während ihres Aufenthalts in der Schweiz managen sie den Familienalltag aus der Ferne über WhatsApp, Skype etc. Wenn sie zurück sind, gilt es (in ihrer eigentlichen Erholungszeit), den Haushalt zu reorganisieren, die Betreuung von jüngeren und älteren Familienmitgliedern zu übernehmen, Versäumnisse aus der Dauer ihrer Abwesenheit aufzuarbeiten und Vorkehrungen für den nächsten Betreuungseinsatz zu treffen.

Die sozialen Beziehungen ins Heimatland werden durch die Pendelmigration ebenfalls auf die Probe gestellt. Die Betreuerinnen führen transnationale Freundschaften, transnationale Ehen und leben transnationale Mutterschaft. Gerade für letzteres erfahren Care-Migrantinnen häufig Stigmatisierung. Medien berichten vor allem in den Auswanderungsländern über die Abwesenheit der Mütter und potenzielle negative Auswirkungen auf die Kinder, die als «Eurowaisen» oder «Sozialwaisen» bezeichnet werden (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2015: 192f.). Auch in der Community der Care-Migrantinnen herrscht die Meinung vor, dass Mütter von kleinen Kindern oder Jugendlichen nicht als Betreuerinnen im Ausland arbeiten sollten, da die Kinder darunter leiden würden (vgl. Lutz/Benazha 2021: 141). Vergleichbare Bedenken zur

migrationsbedingten Abwesenheit von Vätern sind hingegen nicht anzutreffen. Pendelmigrantinnen werden also aufgrund ihres Geschlechts und der Rollenerwartungen an Frauen mit Kindern als schlechte Mütter stigmatisiert.

Doch nicht nur als Mütter, sondern ganz generell sind Betreuerinnen aus Osteuropa in hohem Masse von traditionellen geschlechtsspezifischen Vorurteilen betroffen, wie sich in den stereotypen Erwartungen, die an Care-Arbeiterinnen aus jenen Regionen gestellt werden, zeigt. Die Betreuerinnen werden von Vermittlungsagenturen etwa «Haushaltshilfe», «gute Wesen» oder «Perle der Familie» beworben (vgl. Schilliger 2015: 162). Dieser Darstellung sind Fürsorglichkeit, stete Verfügbarkeit und Fleiss attribuiert, welche den Frauen als inhärente Eigenschaften ihres Naturells zugeschrieben werden. Hinzu kommt die verbreitete Annahme, dass sie, insbesondere Polinnen, streng katholisch seien, womit wiederum christliche Werte wie Nächstenliebe und Sittlichkeit in Verbindung gebracht werden. Die Konstruktion dieses Bildes impliziert nicht nur eine überdurchschnittlich hohe Aufopferungsbereitschaft, sie verschleiert auch die Arbeitsleistung der Betreuerinnen sowie das Arbeitsverhältnis zur betreuten Person bzw. deren Familie und stilisiert die Dienstleistung als Akt der Menschenliebe (vgl. ebd.: 161f.). Die stereotype Vorstellung der «osteuropäischen Betreuerin» kommt also durch ein intersektionales Zusammenwirken sexistischer und ethnisierender Annahmen zustande. Während junge osteuropäische Frauen als schön und käuflich gelten, werden älteren Osteuropäerinnen vor allem religiöse, fürsorgliche, familienbezogene Attribute zugeschrieben (vgl. Speder 2023: o.S.). Diese altersspezifischen Stereotypen erklären auch den Umstand, dass hauptsächlich ältere Frauen als 24-Stunden-Betreuerinnen gefragt sind. Sie gelten als häuslicher und weniger promiskuitiv, wodurch sie eher bereit sind, rund um die Uhr anwesend zu sein und den Bedürfnissen der betreuten Person zur Verfügung zu stehen (vgl. Schilliger 2015: 162). Um beruflich erfolgreich zu sein, müssen sich die Betreuerinnen solchen geschlechtsspezifischen und ethnischen Zuschreibungen unterwerfen bzw. diese gar performativ reproduzieren (vgl. Schwiter et al. 2014: 215). Die Kombination der drei Attribute Alter, Ethnizität und Geschlecht kann für ältere osteuropäische Care-Arbeiterinnen in dieser Hinsicht eine Ressource darstellen (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2015: 191).

Ihre ethnische Zugehörigkeit wirkt sich jedoch auch nachteilig aus, da sie zu Diskriminierungen führt. Diese beginnen eher implizit mit den geschilderten Stereotypen und Vorurteilen, die mitunter von den Medien konstruiert und verbreitet werden, welche die Live-in-Betreuerinnen wahlweise als handlungsunfähige Opfer, als Profiteurinnen vorteilhafter Arrangements oder als selbstlose Pflegewesen porträtieren (vgl. Schilliger 2013: 143). Sie treten aber auch ganz explizit zu Tage. So zum Beispiel, wenn Care-Agenturen unterschiedliche Preise für Betreuungs-

angebote mit der Nationalität der Betreuerinnen rechtfertigen (vgl. Truong 2012: 12). Deutsche Care-Arbeiterinnen werden dabei als teurere «Premiumversion» vermarktet, osteuropäische Betreuerinnen hingegen als günstigere Alternative. Auch in den Haushalten machen die Care-Migrantinnen diskriminierende Erfahrungen. Diese zeigen sich beispielweise darin, dass nicht nur die Betreuung der pflegebedürftigen Person erwartet wird, sondern auch Angehörige den Anspruch erheben, von den Care-Arbeiterinnen bedient zu werden. Lutz und Benazha (vgl. 2021: 139) erkennen solche Erwartungen als Symptom einer gesellschaftlichen Veränderung, die transnationale Migrant*innen als die «Neuen Dienstmädchen» des 21. Jahrhunderts zu verstehen bereit ist.

Wenn es zu Schwierigkeiten und Konflikten am Arbeitsplatz kommt, sind die Care-Arbeiterinnen meistens auf sich allein gestellt. Von den Agenturen, die sie vermittelt haben, erhalten sie kaum Unterstützung. In Krisensituationen sind deshalb andere Live-in-Betreuerinnen die wichtigsten Ansprechpersonen (vgl. ebd.). Ohnehin gehören andere Care-Migrantinnen zu den wenigen sozialen Beziehungen, die ausserhalb des Haushalts und abgesehen von der eigenen Familie im Heimatland gepflegt werden. Einen Raum für Begegnung und Austausch bieten, wie erwähnt, die Treffen der selbstorganisierten Gruppen «Netzwerk Respekt» und «Badanti». Doch auch ausserhalb der basisgewerkschaftlichen Gruppierungen besteht ein grosses informelles und transnationales Netzwerk, das vor allem digital verknüpft ist. In virtuellen Gruppen, bspw. auf Facebook, tauschen Betreuerinnen arbeitsrechtliche sowie alltagspraktische Erfahrungen und Tipps aus, vermitteln sich gegenseitig Stellen oder besprechen alltägliche Lebensfragen (vgl. Steiner 2021: 178). Die Gemeinschaft der Live-in-Betreuerinnen ist jedoch nicht nur weitgehend abgeschirmt von der lokalen Bevölkerung, auch innerhalb der Community bilden sich entlang der Nationalitäten homogene Grüppchen (vgl. ebd.: 186f.). Obwohl die Kontakte zu Arbeitskolleginnen eine wichtige Ressource bilden, stehen sie damit auch für fehlende Durchmischung und Teilhabe – für Betreuerinnen ohne Zugang zu einer ausgeprägten migrantischen Community sogar in doppelter Hinsicht.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die soziale Zielkategorie von verschiedenen Ambivalenzen durchzogen ist. Die Beziehung zu den Arbeitgeber*innen prägt den Alltag der Betreuerin in hohem Masse, wobei sowohl ein familiäres als auch ein distanziertes Verhältnis Vor- und Nachteile aufweisen kann. In der Beziehung zur betreuten Person müssen die Care-Arbeiterinnen zudem einen Grossteil ihrer Autonomie aufgeben, wodurch das Ziel der Emanzipation beeinträchtigt wird. Die isolierenden Bedingungen lassen gleichzeitig kaum soziale Kontakte ausserhalb des Haushalts zu. Abgesehen von transnationalen Beziehungen in die Heimat, die während des Arbeitsaufenthalts nur virtuell stattfinden, stellt die Community der Care-

Migrantinnen meistens die einzige soziale Ressource dar. Trotz der wichtigen Funktion dieses Netzwerks wird hierdurch aber auch die fehlende Integration der Live-in-Betreuerinnen im Sinne einer Durchmischung mit der lokalen Bevölkerung und gesellschaftlicher Teilhabe deutlich. Die Dimension der sozialen Rollen erscheint ebenfalls widersprüchlich. Zum einen verhilft die ethnische und geschlechtliche Zugehörigkeit aufgrund damit verbundener stereotyper Erwartungen zu beruflichem Erfolg, zum anderen erfahren die Betreuerinnen genau für diese Eigenschaften Diskriminierung. Darüber hinaus können sich die wenigsten mit der beruflichen Rolle als sorgende Hausfrau identifizieren, was das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung negativ beeinflussen dürfte.

4.4 Das Gesamtbild der Lebenslage

Wie sich in der Analyse gezeigt hat, ist die Lebenslage von Pendelmigrantinnen in der Live-in-Care äusserst komplex. Die einzelnen Dimensionen sind, wie es nach Hradils Modell zu erwarten ist, kategorienübergreifend miteinander verwoben und stehen in vielfältiger Wechselwirkung. Die Lebenslage erscheint zudem in erheblichem Masse individuell geprägt, da sie stark von der vertraglichen und tatsächlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses abhängt. Es wurde mehrfach deutlich, dass die theoretischen rechtlichen Voraussetzungen und die Alltagsrealitäten oftmals weit auseinanderklaffen. Trotzdem lassen sich übergreifende Bedingungen und strukturelle Faktoren identifizieren, die als allgemeingültig erachtet werden können. Besonders gekennzeichnet ist die Lebenslage durch eine Entgrenzung auf verschiedenen Ebenen, die sich in allen drei Zielkategorien zeigt. Zunächst sind die Arbeits-, Frei- und Ruhezeiten entgrenzt, was in unangemessen tiefen Löhnen, einer hohen psychischen Belastung und sozialer Isolation resultiert. Diese zeitliche Diffusion geht einher mit der Entgrenzung des Wohn- und Arbeitsortes, welche die genannten Folgen verstärkt. Hinzu kommt eine inhaltliche Entgrenzung der Arbeitstätigkeit, was sich besonders auf die psychische Gesundheit der Betreuerinnen negativ auswirken kann. Schliesslich geht die Lebenslage auch mit einer emotionalen Entgrenzung einher, die professionelle und private Beziehungen verschwimmen lässt und Abhängigkeiten begünstigt. Nahezu sämtliche Lebensziele werden von dieser mannigfaltigen Entgrenzung tangiert, insbesondere aber das Bedürfnis nach Entlastung, Wohlstand, Gesundheit und Integration.

Auffallend an der Lebenslage sind des Weiteren verschiedene Ambivalenzen. Eine erste betrifft die Beziehung zwischen Betreuerin und betreuter Person sowie deren Angehörigen, welche das gesamte Arbeits- und Wohnverhältnis und somit den Grossteil der Alltagsrealität massgeblich beeinflusst. Geht die Betreuerin eine familiäre Beziehung ein, gestaltet sich ihr Aufenthalt

bedeutend angenehmer. Gleichzeitig erhöhen sich die Hürden der Abgrenzung, und das Risiko für Ausbeutung bzw. Aufopferung steigt. Weitere Ambivalenzen werden sichtbar, wenn man den Schweizer und den Herkunftskontext in Relation setzt. Die Betreuerinnen können in der Schweiz im Vergleich zu ihren Herkunftsländern ein gutes Einkommen erzielen und zudem von besseren Sozialversicherungsleistungen profitieren. Sie nehmen dafür aber schlechte Arbeitsbedingungen, gesundheitliche Belastungen und hohe soziale Kosten in Kauf. Ihre Lebenslage ist somit, wie von Hradil für postindustrielle Gesellschaften als typisch diagnostiziert, sowohl von Vor- wie auch von Nachteilen geprägt. Weil diese Perspektive jedoch auf einer Ethnisierung der Frauen gründet, ist fragwürdig, ob tatsächlich von Vorteilen die Rede sein kann. Viel eher sind solche ausgrenzenden Argumentationslinien als weiteres Hindernis für die Befriedigung sozialer Bedürfnisse zu beurteilen, da ihnen eine diskriminierende Haltung zugrunde liegt, die reproduziert wird. Geradezu paradoxal scheint auch die Rolle der geschlechtlichen und ethnischen Eigenschaften der Care-Migrantinnen. Einerseits ist mit dem Frau-Sein und dem Osteuropäisch-Sein das Bild der guten Betreuerin assoziiert, weshalb jene Attribute zu beruflichem Erfolg verhelfen können. Andererseits führen genau diese Merkmale zu Diskriminierungserfahrungen.

Insgesamt traten in der Analyse zahlreiche Belastungen zutage. Besonders problematisch fielen in verschiedenen Dimensionen und Zielkategorien immer wieder die Dauerbereitschaft, die tiefe Entlohnung und die soziale Isolation auf. Doch auch einige Ressourcen wurden erkennbar. Das je nach Betrachtungskontext hohe Einkommen, die Vernetzung mit anderen Care-Migrantinnen und die «positive» Diskriminierung lassen sich als vorteilhafte Bedingungen der Lebenslage auslegen. Bei genauerer Betrachtung erscheinen jedoch all diese Aspekte doppelbödig. Sie gründen auf transnationaler Ungleichheit, auf sozialer Exklusion und auf ethnischen Stereotypen.

5 Schlussfolgerungen für die Soziale Arbeit

5.1 Zentrale Erkenntnisse

Die Analyse im vorigen Kapitel hat deutlich gemacht, dass die Lebenslage von Pendelmigrantinnen verschiedene soziale Probleme aufweist, wodurch die Zuständigkeit der Sozialen Arbeit eindeutig begründet ist. Zum einen bestehen Probleme auf individueller Ebene wie die mangelnde soziale Integration oder der eingeschränkte Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, deren Bekämpfung explizit zu den Zielen und Verpflichtungen der Sozialen Arbeit gehört (vgl. AvenirSocial 2010: 7). Zum anderen wird etwa durch unzureichende rechtliche Bestimmungen der sozialpolitische Auftrag der Sozialen Arbeit tangiert, welcher darauf abzielt, strukturelle Probleme zu bearbeiten (vgl. ebd.). Wie für das Feld der Sozialen Arbeit insgesamt charakteristisch, liegen dabei auch verschiedene Dilemmata und Spannungsfelder vor.

Ein erstes Dilemma zeigt sich darin, dass beide involvierten Parteien von Live-in-Arrangements zu klassischen Zielgruppen der Sozialen Arbeit gehören. Diese nimmt sich sowohl der Anliegen alter als auch den Belangen migrantischer Menschen an. «Der Umgang mit Interessenkollisionen und Widersprüchen und das Zurechtfinden in Loyalitätskonflikten ist Teil der Sozialen Arbeit», wird im Berufskodex festgehalten (ebd.: 8). Im Fall der 24-Stunden-Betreuung stehen sich legitime Bedürfnisse beider Seiten gegenüber. Auf der einen Seite herrscht der Wunsch, möglichst selbstbestimmt im eigenen Zuhause zu altern, der anderen geht es um etwas Entlastung und Freiheit im Arbeitsalltag. Mit Rekurs auf Menschenwürde und Menschenrechte besagt der Berufskodex, dass die Selbstbestimmung des oder der Einzelnen nur so weit reichen kann, wie sie keine Rechte und legitimen Interessen Anderer verletzt (vgl. ebd.: 10). Die Autonomie der Betreuten geht jedoch meistens auf Kosten der Autonomie der Betreuerinnen. Die Soziale Arbeit hat sich in diesem Spannungsfeld auf ihre Grundwerte zu berufen und eine anwaltschaftliche Rolle an der Seite der Betreuerinnen einzunehmen, die in jenem Verhältnis mit weniger Macht ausgestattet und in ihren Rechten gefährdet sind. Gleichzeitig geht es auf struktureller Ebene darum, sich als Scharnier zwischen Individuum und Gesellschaft in den öffentlichen Diskurs zur Frage, wie wir altern und wie wir Care-Arbeit organisieren wollen, einzubringen. Hierbei gilt es gemäss Art. 9 Abs. 2 des Berufskodex, menschen- und bedürfnisgerechte Sozialstrukturen sowie Solidarsysteme zu fordern, was auch bedeutet, sich stark zu machen für Autonomie im Alter (vgl. ebd.).

Die Frage nach der Selbstbestimmung führt aus einer anderen Perspektive zum zweiten Dilemma, und zwar wenn es um die selbstbestimmte Entscheidung der Betreuerinnen geht, unter problematischen Bedingungen zu arbeiten. Fälle von Menschenhandel in der Live-in-Care sind zwar bekannt, die meisten Care-Migrantinnen entscheiden sich jedoch aus freien

Stücken – einmal abgesehen von der teilweise erdrückenden Perspektivlosigkeit im Herkunftsland – für eine Anstellung als 24-Stunden-Betreuerin (vgl. Tobler 2024: o.S.). Für sie stehen finanzielle Motive im Vordergrund, welchen die intensiven temporären Arbeitsaufenthalte Rechnung tragen. Angesichts des ökonomischen Drucks und im Wissen um ihre schwache Position in der Machthierarchie sind rechtskonforme Arbeitsbedingungen für manche Betreuerinnen mutmasslich sekundär. Die Unterstellung der 24-Stunden-Betreuung unter das ArG, welches mehr verpflichtende Ruhestunden sowie Freitage sichert, widerspräche gar dem Wunsch der Care-Migrantinnen. Denn diese wollten laut einer neueren Befragung von Betreuungsagenturen so viel wie möglich arbeiten (vgl. Geographisches Institut UZH: 2024: 12). Ist der Entscheid, unter prekären Bedingungen zu arbeiten, gemäss dem Grundsatz der Selbstbestimmung also zu respektieren? Eine Antwort lässt sich mit Bezug auf den Zusatz von Art. 8 Abs. 2 begründen, wonach selbstbestimmtes Handeln nicht selbstgefährdend sein darf (vgl. AvenirSocial 2010: 10). Der aufgeworfenen Frage muss zudem ein anderes Prinzip der Sozialen Arbeit gegenübergestellt werden – soziale Gerechtigkeit. Von diesem zentralen Wert leitet sich die Verpflichtung zur Aufdeckung von ungerechten Praktiken ab, was konkret bedeutet, «[a]uf Anordnungen, Massnahmen und Praktiken, die in Bezug auf Menschen und ihre sozialen Umfeldler unterdrückend, ungerecht oder schädlich sind, (...) öffentlich hinzuweisen» (ebd.: 11). Beide Einwände lassen ein stillschweigendes Hinnehmen der herrschenden, wenn auch selbstgewählten, Verhältnisse in der Live-in-Care vonseiten der Sozialen Arbeit nicht zu. An mehreren Stellen der Analyse wurde sichtbar, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen innerhalb der Betreuungs-Arrangements erstens die psychische Gesundheit der Care-Migrantinnen gefährden. Zweitens sind die Bedingungen als unterdrückend einzustufen, wenn die Betreuerinnen in ihrer Autonomie sowie Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden und Diskriminierung erfahren. Drittens müssen sie aufgrund der unzureichenden Entlohnung der Care-Arbeiterinnen als ungerecht taxiert werden.

Ergo ist die Soziale Arbeit in der Pflicht, nicht die Betreuerinnen und ihre Entscheidungen, doch aber die Rahmenbedingungen der Live-in-Care anzuprangern. Hieraus ergibt sich jedoch ein drittes Dilemma. Mit dem öffentlichen Hinweisen auf prekäre Zustände und ungerechte Praktiken geht das Risiko einer Viktimisierung einher. Diese Gefahr ist im Fall der Care-Migrantinnen besonders hoch. Aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Ethnizität sowie vor allem der Verbindung dieser beiden Kategorien sind die Betreuerinnen bereits von Vorurteilen und Stereotypen betroffen, die sie ebenfalls in eine Opferrolle rücken. Dass eine solche Darstellung nicht unbedingt angemessen ist und sowohl individuelle als auch kollektive Strategien im Umgang mit den herausfordernden Bedingungen vorhanden sind, hat sich in der Analyse ebenfalls

gezeigt. Wird das Thema gesellschaftlich oder sozialpolitisch verhandelt, ist deshalb darauf zu achten, das Opfernarrativ nicht weiter befeuern.

Gleichzeitig muss in der öffentlichen Diskussion darauf geachtet werden, dass die Entscheidungsmacht und der Handlungsspielraum der Betreuerinnen nicht überbetont werden, denn «[d]er Autonomiediskurs kann [...] als Herrschaftstechnik im Sinne der Konzeption des «unternehmerischen Selbst» verstanden werden, wenn *agency* und Selbstgestaltung als Selbstregulierungskräfte gedeutet werden, die Interventionen überflüssig machen» (Schirilla 2015: 369). In diesem Zusammenhang wird denn auch gerne auf die guten Verdienstmöglichkeiten im Vergleich zu den Herkunftsländern hingewiesen, die sich den Betreuerinnen in der Schweiz bieten. Dieses Argument entpuppt sich als viertes Dilemma für die Soziale Arbeit und fordert eine Auseinandersetzung mit transnationalen sozialen Ungleichheiten. Die Tatsache, dass Care-Migrantinnen in diesem Land ein vergleichsweise hohes Einkommen erzielen können, das einen wichtigen Beitrag zum Haushaltsbudget ihrer Familien in der Heimat leistet, und dass die meisten von ihnen angewiesen auf und froh um diese Möglichkeit sind, ist unbestritten. Klar ist aber auch, dass ihr Lohn in Relation zur geleisteten Arbeit unter den spezifischen Bedingungen sowie im Kontext schweizerischer Arbeits- und Lebensverhältnisse extrem tief ist. Dass kaum eine einheimische Arbeitskraft bereit wäre, zu diesen Konditionen eine solche Tätigkeit auszuüben, ist offensichtlich und wird darüber hinaus von Care-Agenturen sowie den realen Zahlen bestätigt (vgl. Schwiter et al. 2014: 222-225). Das zeigt einmal mehr die eigentliche Unzumutbarkeit der Arbeitsbedingungen des Live-in-Sektors auf. Es bestätigt zudem, dass die Rechtfertigung solcher Arrangements ganz klar auf ethnisierenden Gedanken beruht. In Hinblick auf ihre Grundwerte, namentlich die Menschenwürde und die Menschenrechte sowie soziale Gerechtigkeit, aus denen sich der Grundsatz der Gleichbehandlung und die Verpflichtung zur Zurückweisung von Diskriminierung ergeben, kann die Soziale Arbeit solche ethnisierenden Argumente nicht tolerieren (vgl. AvenirSocial 2010: 9-11).

Wenn die Live-in-Care auf diskriminierenden Haltungen sowie transnationalen sozialen Ungleichheiten beruht und von der Perspektivlosigkeit ausländischer Arbeitskräfte profitiert, muss das Modell dann nicht ganz grundsätzlich verurteilt und dessen Abschaffung gefordert werden? Die Antwort hierauf gestaltet sich dilemmatisch. Dass Live-in-Betreuerinnen derart belastende Umstände in Kauf nehmen, macht ihre Angewiesenheit auf solche Erwerbsmöglichkeiten deutlich. Der Job im Pendelrhythmus entspricht prinzipiell ihren Bedürfnissen. Die Care-Migrantinnen beabsichtigen nicht, vollständig in die Schweiz überzusiedeln, auch wenn ihnen diese Option aufenthaltsrechtlich offenstünde. Die meist über 40-jährigen Frauen haben sich eine Existenz im Herkunftsland aufgebaut und wollen ihren Lebensmittelpunkt nicht

verschieben. Temporäre Arbeitsaufenthalte stellen die einzige Form von Migration dar, die es ihnen erlaubt, genügend Einkommen für den Lebensunterhalt ihrer Familien zu generieren und diese trotzdem regelmässig zu sehen. Vergleichbare Erwerbstätigkeiten im Pendelrhythmus sind ansonsten (zumindest für Frauen) fast nur im Sexgewerbe oder in der Landwirtschaft als Erntehilfe vorzufinden. Dass diese Branchen bessere Arbeitsbedingungen und eine vergleichbare Kontinuität bieten, darf bezweifelt werden. Angesichts der Angewiesenheit der Care-Migrantinnen auf Tätigkeiten, die mit ihrem Leben im Pendelrhythmus vereinbar sind, ist wieder auf Art. 9 Abs. 2 des Berufskodex zu verweisen (vgl. AvenirSocial 2010: 10). Die Einforderung menschen- und bedürfnisgerechter Sozialstrukturen bedeutet in diesem Fall, sich einerseits entsprechend den Bedürfnissen der Pendelmigrantinnen für Arbeitsmöglichkeiten in der Live-in-Care einzusetzen und andererseits eine menschenwürdige Ausgestaltung dieser Stellen in Übereinstimmung mit den Werten der Sozialen Arbeit voranzutreiben.

In den vorangehenden Ausführungen ist einmal mehr die Komplexität und partielle Widersprüchlichkeit der Live-in-Care und der darin eingebetteten Lebenslage der Care-Migrantinnen zutage getreten. Für die Soziale Arbeit haben sich mehrere Dilemmata herauskristallisiert. Die Paradoxien erscheinen je nach nationalem Bezugsrahmen in unterschiedlichem Licht, und eindeutige Urteile lassen sich kaum fällen. Sicher ist aber, dass eine Auseinandersetzung mit den Spannungsfeldern unvermeidlich und notwendig ist.

5.2 Aufträge, Potenziale und Herausforderungen

Es hat sich gezeigt, dass Pendelmigrantinnen auf Betreuungsstellen in der Live-in-Care angewiesen sind. Die Forderung nach einem Verbot des Modells kann daher trotz der geschilderten Bedenken nicht im Interesse der Sozialen Arbeit sein. Stattdessen muss eine Verbesserung der Bedingungen angestrebt werden. Entsprechend dem Grundsatz der Partizipation und der Ermächtigung ist der Einbezug der Betreuerinnen unabdingbar, wenn es darum geht, Veränderungsbedarf zu identifizieren und Handlungsansätze zu entwerfen (vgl. AvenirSocial 2010: 10). Klient*innen sind als Expert*innen ihrer Lebenswelt zu betrachten. Im Fall der 24-Stunden-Betreuerinnen ist dieser Grundsatz besonders zutreffend, weil tatsächlich kaum Einblicke in ihre realen Arbeits- und Lebensverhältnisse möglich sind. Gleichzeitig gilt es zu bedenken, dass sich die Betreuerinnen in einer ambivalenten Situation befinden. Klarer definierte Arbeitszeiten, Möglichkeiten zur Erholung und Entlastung im Alltag sowie höhere Löhne dürften sich alle wünschen. Faire Arbeitsbedingungen und eine gute Bezahlung scheinen sich aufgrund der Stundenlohnregelung in der Live-in-Care jedoch häufig gegenseitig auszuschliessen. Angesichts ihrer ökonomischen Angewiesenheit arrangieren sich viele Betreuerinnen mit den

belastenden Umständen und stehen rechtlichen Anpassungen allenfalls gar skeptisch gegenüber.

Der Berufskodex erteilt der Sozialen Arbeit den Auftrag, Menschen «über die Ursachen und strukturellen Probleme auf[zuklären], die für ihre zu sozialem Ausschluss führende Situation verantwortlich sind. Sie motivier[t] sie, von ihren Rechten, Fähigkeiten und Ressourcen Gebrauch zu machen, damit sie selbst auf ihre Lebensbedingungen Einfluss nehmen können» (ebd.: 12). In einem ersten Schritt muss daher ein Rahmen geboten werden, in dem die eigene Lebenslage reflektiert und unumstösslich scheinende Bedingungen kritisch hinterfragt werden können. Dabei sind die bestehenden selbstorganisierten Strukturen und Angebote von Live-in-Betreuerinnen unbedingt zu berücksichtigen. Die Treffen des «Netzwerk Respekt» oder der «Badanti» bieten genau diese Möglichkeit und sollen keinesfalls konkurrenziert oder von der Sozialen Arbeit abhängig gemacht werden, was Art. 5 Abs. 7 des Berufskodex diametral widerspricht (vgl. ebd.: 7). Die beiden Gruppen erreichen aber aus verschiedenen bereits geschilderten Gründen bei weitem nicht alle potenziell interessierten Care-Migrantinnen, was sich auch in den Mitgliedszahlen zeigt, die deutlich unter der geschätzten Gesamtzahl an Live-in-Betreuerinnen in der Schweiz liegen.

Ein Ziel der Sozialen Arbeit dürfte also darin bestehen, die Netzwerke beim Ausbau ihrer Angebote zu unterstützen und sie dadurch zugänglicher zu machen. Dabei kann auf bestehende Infrastruktur der Sozialen Arbeit zurückgegriffen werden. Wenn beispielsweise Räumlichkeiten ländlicher Gemeinden zur Verfügung gestellt würden, könnten sich kleinere regionale Untergruppen von Betreuerinnen formieren, die ausserhalb der urbanen Zonen leben und arbeiten. Indem Berührungspunkte mit lokalen Strukturen entstünden, würde gleichzeitig der individuellen und kollektiven sozialen Isolation der Betreuerinnen entgegengewirkt.

Neben der Bewusstseinsbildung muss die Soziale Arbeit die Care-Migrantinnen auch bei der Einforderung ihrer Rechte und in sozialen Belangen unterstützen. Eine spezialisierte Beratungsstelle wird derzeit von der FIZ aufgebaut (vgl. Tobler 2024: o.S.). Herausfordernd erscheinen die Arbeitsbedingungen der Zielgruppe. Bei Angeboten, die sich an 24-Stunden-Betreuerinnen richten, ist darauf zu achten, dass den Spezifika der Live-in-Care Rechnung getragen und damit die Zugänglichkeit bestmöglich gewährleistet wird. Das bedeutet konkret, dass sie mit unregelmässigen und untypischen Arbeitszeiten vereinbar sind, dass eine kurzfristige und flexible Terminplanung möglich ist, dass keine langen Anfahrtswege anfallen und dass die Mehrsprachigkeit der Betreuerinnen berücksichtigt wird. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, scheinen online-Angebote vielversprechend.

Als Vermittlerin zwischen Menschen und ihren sozialen Umfeldern sollte die Soziale Arbeit auch die Seite der Arbeitgeber*innen ansprechen und bei diesen ebenfalls ein Bewusstsein für die aussergewöhnliche, belastende und komplexe Situation ihrer Angestellten schaffen. Wohl haben die meisten Betreuten und Angehörigen keine bösen Absichten, sondern sind bemüht um eine gute Beziehung. Viele dürften sich aber über die Herausforderungen, die gerade mit einem vertrauensvollen Arbeitsverhältnis einhergehen, nicht im Klaren sein.

Die Interventionen der Sozialen Arbeit müssen nicht nur auf der Ebene der Individuen ansetzen, sondern auch auf strukturelle und gesellschaftliche Veränderungen abzielen. Eine wichtige Bestrebung ist, sämtliche Betreuungsverhältnisse im Privathaushalt dem ArG zu unterstellen, also nicht nur solche durch Personalverleih, sondern ebenso Direktanstellungen mit oder ohne involvierter Vermittlungsagentur. Die Bestimmungen zu Höchstarbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten wären damit auch in diesen Fällen zwingend einzuhalten. Ein entsprechendes Postulat liegt derzeit beim Bundesrat (vgl. Tobler 2024: o.S.). Die Forderung nach einer Gesetzesanpassung kann mit dem Berufskodex untermauert werden, der gerechte Sozialstrukturen und Gleichbehandlung postuliert (vgl. AvenirSocial 2010: 10). Mit diesem Schritt würde die Ungleichbehandlung von Betreuerinnen aufgehoben, für die bis anhin je nach Anstellungsart unterschiedliche rechtliche Bedingungen gelten, obwohl sie die gleiche Arbeit leisten.

Es wäre jedoch ein Trugschluss zu glauben, dass damit die Problematik der Live-in-Care gelöst wäre. Wie der Bericht zum Bundesgerichtsurteil betreffend Personalverleih zeigt, finden Anpassungen der Arbeitsbedingungen nur schleppend statt, und die Zahl illegaler Anstellungen droht zuzunehmen (vgl. Geographisches Institut UZH 2024: 18f.). Die rechtliche Formalisierung könnte sich also im schlechtesten Fall gar kontraproduktiv auswirken. Dann nämlich, wenn von aussen der Eindruck eines klar reglementierten Arbeitsfeldes entsteht, dieses unter der Oberfläche jedoch ganz anders aussieht. Die Forderung, den Privathaushalt dem ArG zu unterstellen, muss deshalb mit der Forderung einhergehen, denselben zuverlässiger und strenger zu kontrollieren.

Gleichzeitig muss die geschilderte Sorge, dass sich gesetzliche Änderungen in geringeren Einkünften auswirken könnten, ernst genommen werden. Die Soziale Arbeit hat sich deshalb für faire Löhne innerhalb der Live-in-Care einzusetzen. Ganz grundlegend ist hierzu an der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Care-Arbeit anzusetzen. Die Wertschätzung muss erhöht und die Betreuung anderer Menschen als vollwertige Arbeit anerkannt werden. Um solche Veränderungen voranzutreiben, kann die Soziale Arbeit aus der eigenen Berufsgeschichte schöpfen und Erkenntnisse über ihren Weg zur Professionalisierung als Ressource nutzen. Auf sozialpolitischer Ebene muss sich die Soziale Arbeit dafür stark machen, dass der Wohlfahrtsstaat

mehr Verantwortung für Pflege und Betreuung übernimmt und diese weniger auf den Schultern der Familien lastet. Es kann davon ausgegangen werden, dass viele Betreute und Angehörige ebenfalls für bessere Konditionen plädieren und ihren Angestellten gerne mehr Ruhezeit, Ablösung und faire Bezahlung zugestehen würden. Da sie die Betreuungsleistungen jedoch vollumfänglich aus eigenen Mitteln bestreiten müssen, ist dies nur in den wenigsten Fällen finanziell möglich.

Wie selbstbestimmtes Altern neu gedacht und Rund-um-die-Uhr-Betreuung alternativ gestaltet werden könnte, ist eine grundlegende Frage, deren Diskussion den Rahmen dieser Arbeit sprengen würde. Auch auf den individuellen Umgang der Betreuerinnen mit herausfordernden Bedingungen, insbesondere mit Spannungsfeldern und Ambivalenzen, konnte hier nicht vertieft eingegangen werden. Sicher würde es sich lohnen, dies weiterzuverfolgen, um potenzielle Strategien und Ressourcen zu identifizieren. Hierfür müsste jedoch ein anderer methodischer Zugang gewählt werden, da Hradils Lebenslagenkonzept nicht auf die individuelle Handlungsfähigkeit, sondern auf objektive Gegebenheiten fokussiert.

Abschliessend sollen die Fragestellungen und Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit stichwortartig zusammengefasst werden.

Wie gestaltet sich die Lebenslage von osteuropäischen Arbeitsmigrantinnen in der Schweiz, die in der Live-in-Care tätig sind?

Die Lebenslage kann als hochkomplex beschrieben werden. Es haben sich grosse Diskrepanzen zwischen den theoretischen Voraussetzungen und den realen Bedingungen herausgestellt. In allen Dimensionen treten Belastungen auf, die teilweise gar prekär erscheinen. Betont werden muss aber auch, dass die Lebenslage stark von der individuellen Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse abhängt. Zudem liegen vielfältige Ambivalenzen und Paradoxien vor, die ein generelles abschliessendes Urteil über die Lebenslage nicht zulassen.

Welche Bedeutung kommt den Kategorien Ethnizität und Geschlecht zu?

Die Lebenslage wird in hohem Masse von beiden Kategorien geprägt, da sie für die Berufsrolle der Live-in-Betreuerin konstitutiv sind. Die Stereotypen, von denen Care-Migrantinnen betroffen sind, gründen wesentlich auf jenen Merkmalen. Sie wirken nachteilig auf die Lebenslage, wenn sie zu Diskriminierung führen. Die Betreuerinnen können ihre geschlechtliche und ethnische Zugehörigkeit aber auch gezielt als Teil ihrer professionellen Rolle einsetzen und dadurch als Ressource nutzen.

Welche Perspektiven und Herausforderungen ergeben sich aus der Analyse für die Soziale Arbeit mit Bezug auf den Berufskodex?

Sowohl auf individueller als auch gesellschaftlicher Ebene gibt es für die Soziale Arbeit Möglichkeiten und Verpflichtungen anzusetzen. Damit sich an den allgemeingültigen Arbeitsbedingungen der Betreuerinnen etwas ändert, müssen jedoch zunächst grundlegende politische und rechtliche Schritte vollzogen werden. Neben sozialpolitischem Engagement geht es deshalb vor allem auch um bewusstseinsbildende Massnahmen auf beiden Seiten von Betreuungsarrangements, um für die Einforderung und die Einhaltung von menschengerechten Bedingungen zu sensibilisieren. Dass die Live-in-Betreuerinnen über intakte kollektive Selbsthilfekräfte verfügen, zeigt sich am Beispiel bestehender Gruppierungen. Dieses Potenzial gilt es zu fördern, zu unterstützen und weiter auszubauen.

6 Literaturverzeichnis

- Aigner, Petra (2017). *Migrationssoziologie. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2021). Anforderungen und Ansprüche in der Live-in-Betreuung. Oder: «... ab und zu denken wir uns, das ist eigentlich unmöglich». In: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.). *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 147-171.
- Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (2021). *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Einleitung*. In: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.). *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 7-17.
- AvenirSocial (2010). *Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz. Ein Argumentarium für die Praxis*. Bern: AvenirSocial.
- Bachinger, Almut (2015). 24-Stunden-Betreuung als Praxis: Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilung und Ungleichheiten – eine Intersektionalitätsanalyse. In: *SWS-Rundschau*. 55. Jg. (4). S. 279-298.
- Baghdadi, Nadia/Hettlage, Raphaela (2015). Zwischen Care-Gemeinschaft und Marginalisierung. Migrantinnen in Privathaushalten. In: Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (Hrsg.). *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften*. Wiesbaden: Springer VS. S. 339-360.
- Baghdadi, Nadia/Riaño, Yvonne (2014). Familie und Beruf vereinbaren? Vorstellungen und Strategien hochqualifizierter Migrant/innen. In: *Passagen* (Hrsg.). *Vielfältig alltäglich: Einblicke in geschlechtersensible Migrationsforschung in der Schweiz*. Zürich: Seismo. S. 36-57.
- Benazha, Aranka Vanessa/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika/Steiner, Jennifer (2021). *Live-in-Care im Ländervergleich*. In: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.). *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 20-45.
- BFM/DEZA – Bundesamt für Migration/Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (Hrsg.) (2014). *Die Bevölkerung von Bosnien und Herzegowina in der Schweiz*. Bern: BFM/DEZA.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2019). *Statistischer Sozialbericht Schweiz 2019*. 13: Soziale Sicherheit. Neuchâtel: BFS.
- BFS – Bundesamt für Statistik (2023). *Ständige ausländische Wohnbevölkerung nach Staatsangehörigkeit, 1980-2022*. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bevoelkerung/migration-integration/auslaendische-bevoelkerung/zusammensetzung.assetdetail.26565228.html> [Zugriffsdatum: 17. Mai 2024].
- Bomert, Christiane/Landhäußer, Sandra/Lohner, Eva Maria/Stauber, Barbara (2021). *Care! Zum Verhältnis von Sorge und Sozialer Arbeit – eine Einleitung*. In: Bomert, Christiane/Landhäuser, Sandra/Lohner, Eva Maria/Stauber, Barbara (Hrsg.). *Care! Zum Verhältnis von Sorge und Sozialer Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS. S. 1-25.
- Bomert, Christiane/Schilliger, Sarah (2021). *Infrastruktur der Solidarität im Kontext transnationaler Care-Arbeit*. In: Bomert, Christiane/Landhäußer, Sandra/Lohner, Eva

- Maria/Stauber, Barbara (Hrsg.). Care! Zum Verhältnis von Sorge und Sozialer Arbeit. Wiesbaden: Springer VS. S. 233-250.
- Boškovska, Nada (2022). Flucht in die Schweiz. URL: <https://blog.nationalmuseum.ch/2022/03/fluechtlinge-aus-osteuropa/#:~:text=Die%20Aufnahme%20von%20Flüchtlingen%20und,das%20Zünden%20von%20Bomben%20übten>. [Zugriffsdatum: 14. Mai 2024].
- Bundesrat (2015). Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege: Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012. Bern: SECO.
- Engels, Dietrich (2008). Lebenslagen. In: Maelicke, Bernd (Hrsg.). Lexikon der Sozialwirtschaft. Baden-Baden: Nomos Verlag. S. 643-646.
- Geographisches Institut Universität Zürich (UZH) (2024). Bericht. Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt. Studie im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO). Zürich: Geographisches Institut Universität Zürich.
- Han, Petrus (2003). Frauen und Migration. Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Holenstein, André/Kury, Patrick/Schulz, Kristina (2018). Schweizer Migrationsgeschichte. Von den Anfängen bis zur Gegenwart. 1. Aufl. Baden: Hier und Jetzt.
- Hradil, Stefan (1987). Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske + Budrich.
- Hradil, Stefan (2016). Soziale Ungleichheit, soziale Schichtung und Mobilität. In: Korte, Hermann/Schäfers, Bernhard (Hrsg.). Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. 9. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. S. 247-275.
- IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit e.V. (o.J.). Glossar. Ethnisierung. URL: https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=15&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=a88fb1822652cfd7ebad50d49ad3f874 [Zugriffsdatum: 9. Dezember 2024].
- Indergand, Ronald/Beerli, Andreas (2015). Die Ursachen der Fachkräftemigration in die Schweiz. URL: <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2015/11/indergand-12-2015/> [Zugriffsdatum: 21. Mai 2024].
- Kofler, Andrea Ch./Fankhauser, Lilian (2009). Frauen in der Migration. Das Bild der Migrantin in der öffentlichen und politischen Wahrnehmung und in der aktuellen Forschung. Bern: Eidgenössische Kommission für Migrationsfragen EKM.
- Lutz, Helma/Benazha, Aranka Vanessa (2021). Zuhause im fremden Haushalt? Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort. In: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.). Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 127-146.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2015). Care-Arbeit, Gender und Migration: Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In: Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.). Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS. S. 181-199.

- McAuliffe, Marie/Triandafyllidou, Anna (Hrsg.) (2021). World Migration Report 2022. Genf: International Organization for Migration (IOM).
- Meier-Gräwe, Uta (2015). Die Arbeit des Alltags – Warum wir sie gesellschaftlich neu organisieren und geschlechtergerecht verteilen müssen. In: Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.). Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS. S. 1-36.
- Mijnssen, Ivo (2018). Die Wanderbewegung von Ost nach West ist Europas verdrängte Revolution. URL: <https://www.nzz.ch/international/die-wanderbewegung-von-ost-nach-west-ist-europas-verdraengte-revolution-ld.1407868> [Zugriffsdatum: 17. Mai 2024].
- Passagen – Forschungskreis Migration und Geschlecht (2014). Vielfältig alltäglich: Einblicke in geschlechtersensible Migrationsforschung in der Schweiz. In: Passagen (Hrsg.). Vielfältig alltäglich: Einblicke in geschlechtersensible Migrationsforschung in der Schweiz. Zürich: Seismo. S. 11-27.
- Schilliger, Sarah (2013). Transnationale Care-Arbeit: Osteuropäische Pendelmigrantinnen in Privathaushalten von Pflegebedürftigen. In: Schweizerisches Rotes Kreuz (Hrsg.). Who cares? Pflege und Solidarität in der alternden Gesellschaft. Zürich: Seismo. S. 142-161.
- Schilliger, Sarah (2015). Globalisierte Care-Arrangements in Schweizer Privathaushalten. In: Nadai, Eva/Nollert, Michael (Hrsg.). Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 154-174.
- Schilliger, Sarah/Medici, Gabriela (2012). Arbeitsmarkt Privathaushalt – Pendelmigrantinnen in der Betreuung von alten Menschen. In: Soziale Sicherheit. Jg. 2012 (1). S. 17-20.
- Schirilla, Nausikaa (2015). Die Arbeit von MigrantInnen in Haushalten Pflegebedürftiger zwischen Prekariat und Autonomie. In: Geisen, Thomas/Ottersbach, Markus (Hrsg.). Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden: Springer VS. S. 361-374.
- Schweizerische Eidgenossenschaft (Hrsg.) (o.J.). Familiennachzug. URL: <https://www.ch.ch/de/auslander-in-der-schweiz/einreise-in-die-schweiz/familiennachzug/#worum-geht-es> [Zugriffsdatum: 2. Mai 2024].
- Schweppe, Cornelia/Bender, Désirée (2021). Auf der Suche nach der Sorge im Alter – der ‚globale‘ Süden als Notstopfen? In: Bomert, Christiane/Landhäuser, Sandra/Lohner, Eva Maria/Stauber, Barbara (Hrsg.). Care! Zum Verhältnis von Sorge und Sozialer Arbeit. Wiesbaden: Springer VS. S. 103-119.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Schilling, Linda (2014). Ein sorgender Markt. Wie transnationale Vermittlungsagenturen für Seniorenbetreuung Im/mobilität, Ethnizität und Geschlecht in Wert setzen. In: Geographische Zeitschrift. Band 102 (4). S. 212-231.
- Schwiter, Karin/Pelzelmayer, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018). Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: Swiss Journal of Sociology. 44. Jg. (1). S. 157-181.
- Schwiter, Karin/Steiner, Jennifer (2021). Live-in-Betreuer*innen als Angestellte – der Fall Schweiz. In: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.). Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 79-91.
- Schwiter, Karin/Villalba Kaddour, Anahi (2021). (Inwiefern) kann Live-in-Betreuung fair sein? Verständnis und Umsetzung von Fairness in der häuslichen Betreuung älterer Menschen. In: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hrsg.). Gute Sorge ohne gute

- Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim/Basel: Beltz Juventa. S. 194-211.
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (2018). Modell-NAV für die Regelung der 24-Stunden-Betreuung. URL: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2018.msg-id-71402.html> [Zugriffsdatum: 4. November 2024].
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (2023a). 19. Bericht des Observatoriums zum Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU. Auswirkungen der Personenfreizügigkeit auf Arbeitsmarkt und Sozialleistungen. Bern: SECO.
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (2023b). Arbeits- und Ruhezeiten. Arbeitsgesetz: Die wichtigsten Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen in Kürze. URL: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz/Arbeits-und-Ruhezeiten.html> [Zugriffsdatum: 28. November 2024].
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (2024). Informationen zum NAV Hauswirtschaft (Stand: 1. Januar 2024). Bern: SECO.
- SEM – Staatssekretariat für Migration (2023). Personenfreizügigkeit Schweiz – EU/EFTA. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html [Zugriffsdatum: 15. Mai 2024].
- SEM – Staatssekretariat für Migration (2024). FAQ – Fragen zur Personenfreizügigkeit. URL: https://www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/eu-efta_buerger_schweiz/faq.html [Zugriffsdatum: 29. Oktober 2024].
- Speder, Tabea (2023). Die «osteuropäische Frau» als historische Leerstelle. Eine doppelt marginalisierte Figur als Chance für die Osteuropäische Geschichte. URL: https://oeg.blogs.ruhr-uni-bochum.de/die-osteuropaeische-frau-als-historische-leerstelle-eine-doppelt-marginalisierte-figur-als-chance-fuer-die-osteuropaeische-geschichte/#identifizier_7_2157 [Zugriffsdatum: 24. Mai 2024].
- Tobler, Lukas (2024). «Care-Migrant:innen wurden zum Teil Opfer von Menschenhandel». URL: https://www.woz.ch/2419/24-stunden-betreuung/care-migrantinnen-wurden-zum-teil-opfer-von-menschenhandel/!QJ59CE3JGR4J?check_logged_in=1 [Zugriffsdatum: 10. Dezember 2024].
- Truong, Jasmine/Schwiter, Karin/Berndt, Christian (2012). Arbeitsmarkt Privathaushalt. Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen. Eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich. Zürich: Geographisches Institut der Universität Zürich.
- WBF – Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (2022). Verlängerung und Änderung der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft). Erläuterungen. Bern: WBF.