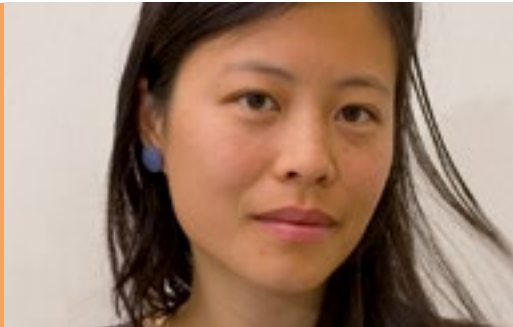


Die EKF fragt:

## Wie können die Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen verbessert werden?

Jasmine Truong antwortet



Betagte Personen werden in der Schweiz zunehmend durch Migrantinnen in ihren eigenen vier Wänden betreut. Bestrebungen, die häufig prekären Arbeitsbedingungen zu verbessern, müssen an unterschiedlichen Stellen ansetzen.

Frau Szabó\* kommt aus Ungarn. Seit 2008 betreut sie pflegebedürftige alte Menschen, die möglichst lange zuhause bleiben möchten. Am Anfang arbeitete Frau Szabó jeden zweiten Monat in der Schweiz, betreute die demenzerkrankte Frau Hirt\* und sorgte für ihren Haushalt. Das Arbeitsverhältnis entwickelte sich mit der Zeit zu einer intimen Beziehung – «Mutti» sagt Frau Szabó, wenn sie von Frau Hirt spricht. Da sich der Gesundheitszustand der Seniorin verschlechterte und Frau Szabó um ihren Arbeitsplatz fürchtete, übernahm sie eine zweite, parallel laufende Stelle als 24h-Betreuerin. Sie arbeitete jeweils vier Wochen bei Frau Hirt und drei Wochen bei Frau Kasser\*, der anderen Seniorin. Dazwischen kehrte Frau Szabó für 3 bis 4 Tage zurück nach Ungarn zu ihrer eigenen Familie. Heute arbeitet Frau Szabó einzig bei Frau Kasser. Denn «Mutti» ist Anfang 2015 gestorben. Die Care-Migrantin ist rund um die Uhr präsent, sieben Tage die Woche. Während der Nacht steht ihre Zimmertüre einen Spalt offen – für den Fall, dass Frau Kasser sie ruft. Frau Szabó geht jeden Tag alleine 30 Minuten bis maximal zwei Stunden aus dem Haus, um einzukaufen und um etwas Ruhe zu finden. Länger ist sie aber nicht weg, denn abgesehen von der Spitex, die dreimal am Tag für die Pflege kommt, gibt es niemanden, der sich um Frau Kasser kümmert. Ihre letzte Freundin, die sie regelmässig besuchte, ist letztes Jahr gestorben. Am Abend, wenn die Seniorin schläft, verbindet sich Frau Szabó via Skype, E-Mail und Facebook mit ihrer Familie und ihren Freundinnen und Freunden in Ungarn. Das ist das Zeitfenster, in dem Frau Szabó soziale Kontakte pflegt und etwas Ruhe hat. Nebenher ist sie bereits wieder auf der Suche nach einer nächsten Arbeitsstelle.

### Geringe Arbeitsplatzsicherheit

Das Beispiel von Frau Szabó zeigt die geringe Arbeitsplatzsicherheit von Care-Migrantinnen<sup>1</sup>. Mit dem Eintritt in ein Pflegeheim oder dem Tod der zu betreuenden Person endet das Arbeitsverhältnis. Da es sich oft um eine temporäre Anstellung handelt, sind die geltenden Kündigungsfristen sehr kurz.<sup>2</sup> Es ist möglich, dass eine Care-Migrantin zwei Tage nach einem Todesfall keine Arbeit, kein Einkommen und keine Unterkunft mehr hat (vgl. Truong et al., 2012). Um sich finanziell abzusichern, braucht Frau Szabó zwei Arbeitsstellen.

### Unklare Arbeits- und Ruhezeiten

Nebst der Arbeitsplatzsicherheit ist auch die Regelung der Arbeits- und Ruhezeiten häufig nicht vorhanden. Die dafür vorgesehenen Bestimmungen im Arbeitsgesetz gelten für Care-Migrantinnen nicht, da der Privathaushalt als Arbeitsplatz vom Geltungsbereich des Arbeitsrechts ausgenommen ist. Zwar gibt es seit Beginn 2011 einen landesweit geltenden Normalarbeitsvertrag für Hausangestellte, der gesetzlich zwingende Mindeststundenlöhne festlegt.<sup>3</sup> Nicht geregelt sind aber die Fragen zu Arbeitszeiten, Ruhezeiten, Präsenzzeiten und Nachteinsätzen. Aber gerade wenn Arbeits- und Wohnort zusammenfallen, ist die Definition der Grenze zwischen Arbeitszeit und Freizeit zentral. Das wird am Beispiel von Frau Szabó deutlich.

### Wenn die Klientin zur «Mutti» wird

Die 24h-Betreuungsarbeit erfordert menschliche Anteilnahme. Die Forschung zeigt, dass viele Care-Migrantinnen zur pflegebedürftigen Person eine enge Beziehung aufbauen (vgl. z.B. Lan, 2003; Hess, 2009; Truong, 2011). Zum einen ist die Seniorin oftmals eine von wenigen oder manchmal die einzige Bezugsperson der Betreuerin. Zum anderen steigert emotio-

Die Care-Migrantin ist rund um die Uhr präsent, sieben Tage die Woche.

**Literatur:**

- Bock, G., Duden, B. (1977): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): Frauen und Wissenschaft. Beitr. Berliner Sommeruniversität für Frauen. Berlin: Courage, 118-199.
- Hess, S. (2009): Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa, 2. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lan, P.-C. (2003): Negotiating social boundaries and private zones: the micropolitics of employing migrant domestic workers. *Social Problems* 20, 525-549.
- Medici, G. (2012): Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen, Juristisches Dossier im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia.
- Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015): Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012, Bern.
- Truong, J. (2011): Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz. Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft. Masterarbeit, Geograf. Institut der Universität Zürich, Zürich.
- Truong, J., Schwiter, K., Berndt, C. (2012): Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen. Eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, Geografisches Institut der Universität Zürich, Zürich.

nale Zuwendung die Akzeptanz der Care-Migrantin durch die pflegebedürftige Person, was die Betreuungsarbeit erleichtert (Hess, 2009). Gerade diese persönliche Beziehung kann jedoch zum Problem werden, wenn die Pflegerin «als Teil der Familie» Freizeit oder Bezahlung für Überstunden einfordern möchte. Erschwerend kommt hinzu, dass der Sorgearbeit die Vorstellung einer «Arbeit aus Liebe» (Bock und Duden, 1977) anhaftet, die lange unbezahlt als Familienarbeit verrichtet wurde. Der besondere familiäre Zusammenhang des Privathaushalts macht es also zusätzlich schwierig, klare Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit zu ziehen.

**Psychische und physische Belastung**

Die geringe Arbeitssicherheit, die permanente Einsatzbereitschaft und das entgrenzte Verhältnis zur pflegebedürftigen Person können für die Betreuerinnen sehr belastend sein. Um Personen in solchen Arbeitsverhältnissen zu unterstützen, hat die Schweiz im Herbst 2014 das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifiziert, das sich für menschenwürdige Arbeitsbedingungen der Hausangestellten einsetzt. Dieses schreibt u. a. eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden vor.<sup>4</sup> Die aktuelle Situation von Frau Szabó macht es aber praktisch unmöglich, einen vollen Tag in der Woche freizunehmen. Denn es gibt keine Angehörigen, die sich für die Mitbetreuung von Frau Kasser verpflichtet fühlen, und es gibt keine Anlaufstelle, an die sich Frau Szabó für Unterstützung wenden könnte.

**Rechtslücken schliessen**

Eine solche Anlaufstelle bräuchte es aber, um die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bedingungen zu prüfen und Situationen wie die von Frau Szabó zu verhindern. Die 24h-Betreuung durch Care-Migrantinnen wird seit einigen Jahren wissenschaftlich, medial und politisch eingehend thematisiert. Die prekären Arbeitssituationen sind bekannt und die Rechtslücken identifiziert.<sup>5</sup> Nun braucht es den politischen Willen, gesetzliche Verbindlichkeit herbeizuführen. Entscheidend sind klare und verbindliche Regelungen der Arbeitszeiten, Freizeiten sowie Ruhezeiten in der Nacht.

**Informationsplattform CareInfo**

Parallel zu gesetzlichen Massnahmen sind für die privaten 24h-Betreuerinnen insbesondere Information und Sensibilisierung essentiell. Dazu gehört eine neutrale Einrichtung, die Beratung und Unterstützung bietet, wenn Care-Migrantinnen in schwierige oder unrechtmässige Betreuungssitua-

tionen geraten. Sie brauchen zudem Aufklärung über ihre Rechte am Arbeitsplatz Privathaushalt. Ein bestehendes und weiter ausbaubares Angebot ist die kantonsübergreifende Webplattform CareInfo ([www.careinfo.ch](http://www.careinfo.ch)).<sup>6</sup> Sie ermöglicht es u. a., jene Care-Migrantinnen zu erreichen, die eine begrenzte Bewegungsfreiheit haben. Ziel ist es, dass sich Care-Migrantinnen in ihrer Sprache zeit- und ortsunabhängig über ihre Rechte informieren und mit anderen Care-Migrantinnen vernetzen können. Denn wesentlich für ein stärkeres Selbstbewusstsein als Arbeitnehmerin ist auch die Loslösung von der sozialen Abhängigkeit am Arbeitsplatz. Schliesslich soll eine planbare Freizeit, ausserhalb des Arbeitsplatzes, auch für Care-Arbeiterinnen Standard sein. \*Namen geändert

.....  
**Jasmine Truong** promoviert am Geografischen Institut der Universität Zürich und hat 2013 zusammen mit der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich die Plattform CareInfo konzipiert und umgesetzt.

**Anmerkungen**

- 1 Im vorliegenden Artikel wird die weibliche Form verwendet, da die grosse Mehrheit der Menschen, die in der 24h-Betreuung arbeiten, Frauen sind.
- 2 Vermittlungs- und Verleihbetriebe sind auf dem Markt der 24h-Betreuung wichtige Akteure. Bei einem solchen Betrieb beträgt der Kündigungsschutz lediglich 2 bis 7 Tage (vgl. Medici 2012).
- 3 Der NAV Hauswirtschaft ist seit 1. Januar 2011 in Kraft und gilt in der ganzen Schweiz mit Ausnahme des Kantons Genf. Dieser hatte schon davor einen Mindestlohn für Hausangestellte eingeführt.
- 4 Internationale Arbeitsorganisation (ILO), Übereinkommen Nr. 189, Art. 10.
- 5 Im April 2015 hat der Bundesrat in einem Bericht des Staatssekretariates für Wirtschaft gesetzlichen Handlungsbedarf eingeräumt (vgl. Seco, 2015).
- 6 Die Webseite wurde im Nov. 2013 von der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich lanciert. Getragen wird sie heute durch eine Trägerschaft (Stadt Zürich, Kanton Aargau, Stadt und Kanton Bern und Kanton Basel-Stadt). Sie steht für weitere MitträgerInnen offen.

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2015): **Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege.** Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012, Bern.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV (2014): Soziale Sicherheit CHSS 4/2014. **Care-Arbeit:** [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Dokumentation