



Private Care-Arrangements in der Schweiz – eine Herausforderung für die Gleichstellung

Zusammenfassung der Projektergebnisse – Langversion

Projektteam:

Prof. Annegret Wigger, Dr. Nadia Baghdadi, Dr. Raphaela Hettlage und Bettina Brüscheiler

Kontakt:

Prof. Annegret Wigger
Institut für Soziale Arbeit (IFSA)
Fachhochschule St. Gallen
Rosenbergstrasse 59, Postfach
9001 St. Gallen
T: +41 71 226 18 80
annegret.wigger@fhsg.ch

April 2014

Private Care-Arrangements – eine Herausforderung für die Gleichstellung

Der Trend zu bezahlten privaten Care-Lösungen stärkt zwar die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen mit Blick auf die Erwerbsarbeit, schwächt diese aber mit Blick auf Betreuungs- und Versorgungsarbeit. Denn Care-Arbeit wird auch in bezahlter Form hauptsächlich von Frauen geleistet. Zu diesem Schluss kommen Wissenschaftlerinnen der FHS St.Gallen in einer Studie zu privaten Care-Arrangements und deren gesetzlichen Rahmenbedingungen. Zwischen Angestellten und Arbeitgebenden eröffnet sich ein (Klassen-) Unterschied zwischen Care-Armut und -Reichtum. Im Betreuungsalltag gestalten sich die Care-Arrangements in einer Bandbreite von partnerschaftlichen Aushandlungen bis hin zu Dienstbotenmodellen.

Eine Familie bekommt ihr drittes Kind. Die an Demenz erkrankte Grossmutter erleidet eine Hüftfraktur. Der betagte Vater muss plötzlich rund um die Uhr betreut werden. Lebensereignisse wie diese machen Unterstützung bei der Betreuung und im Haushalt unerlässlich. Die Betreuung von mehr als einem kleinen Kind durch institutionelle Angebote ist für die Eltern oft zu teuer oder strukturell bedingt (Öffnungszeiten, Wartelisten usw.) nicht organisierbar. Viele ältere Menschen wünschen sich einen Lebensabend in den eigenen vier Wänden. Die steigenden Anforderungen der Erwerbsarbeit oder Konflikte in der Familie sind weitere Gründe, die dazu führen, dass private Formen der Betreuung und Versorgung (Care-Arrangements) installiert werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden, so dass selbst kleine Zusatzaufgaben dazu führen, dass die familiäre Sorge nicht mehr durch die Kernfamilie allein bewältigt werden kann. Angestellt werden in solchen Fällen in der Regel Frauen mit Migrationshintergrund, die mit ihrem Job die eigene Familie ernähren oder als junge oder ältere Au-Pairs in die Schweiz kommen. 25 solcher Arrangements mit im Privathaushalt beschäftigten Care-Dienstleisterinnen wurden in der qualitativ ausgerichteten Studie „Care-Trends in Privathaushalten“ im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes "Gleichstellung der Geschlechter" (NFP 60) untersucht. Ziel war es zu erforschen, wie Schweizer Haushalte solche privaten Care-Arrangements gestalten und wie der gesetzliche Kontext den wachsenden privaten Care-Markt beeinflusst. Im Zentrum standen Fragen von Gleichheit und Ungleichheit. Daraus wurden Empfehlungen für die zukünftige Gleichstellungspolitik abgeleitet.

Trend zu bezahlten privaten Care-Lösungen statt Umverteilung zwischen den Geschlechtern

Die hier untersuchten 25 Care-Arrangements sind keine Einzelfälle. Die zunehmende Beanspruchung durch Erwerbsarbeit, gerade auch von Frauen, führt im Privathaushalt zu einer Versorgungslücke. Wenn staatliche Angebote unzureichend sind und die unbezahlte Care-Arbeit nicht zwischen den Geschlechtern umverteilt wird oder werden kann, wird die Lücke durch eingekaufte Care-Arbeit geschlossen. Es lässt sich feststellen, dass in den letzten Jahren private Haushalte zunehmend auf bezahlte Care-Dienstleistungen durch Nicht-Familienmitglieder zurückgreifen, womit der lohnförmig organisierte Care-Markt an Bedeutung gewinnt. Gemäss Schätzungen arbeiten weit über 100'000 Hausangestellte in Schweizer Haushalten. Das sind mehr als doppelt so viele wie noch vor zehn Jahren. In diesem weiblich geprägten Arbeitsfeld sind prekäre Anstellungsverhältnisse und tiefe Löhne üblich. Meistens sind es daher Ausländerinnen aus EU- oder Drittstaaten, die mangels besser entlohnter Alternativen auf dem (Schweizer) Arbeitsmarkt diese Tätigkeit gegen Geld leisten.

Angemessen bezahlte Care-Arbeit können sich nur wenige Privathaushalte leisten

Auf zunehmenden gesellschaftspolitischen Druck hin wurde am 1. November 2011 ein gesamtschweizerischer Normalarbeitsvertrag (NAV) für den Sektor der Hauswirtschaft eingeführt. Die Festlegung eines Mindestlohnes im Privathaushalt stellt eine Verbesserung der Anstellungsbedingungen dar. Allerdings lässt sich in Frage stellen, ob der Mindestlohn – zurzeit Fr.

18.55 pro Stunde für ungelernete Kräfte – als existenzsichernd bezeichnet werden kann. Insbesondere dann, wenn Arbeiterinnen lediglich stundenweise oder zu Kleinstpensen angestellt sind.

Die vorliegende Studie zeigt, dass die Differenz zwischen den finanziellen Aufwänden, die für eine legale Anstellung unter Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen und Übernahme der Sozialversicherungsbeiträge notwendig sind und dem tatsächlichen Versorgungsbedarf der Familien zu einem grossen Dilemma in den care-bedürftigen Privathaushalten führt. So kann sich die grosse Mehrheit der Lohnabhängigen eine legale Vollzeitstellung von Care-Arbeiterinnen oder gar eine 24-Stunden Betreuungslösung finanziell nicht leisten. Insbesondere die Gruppen der Alleinerziehenden und der Familien mit mehreren Kindern, die in besonderer Weise auf externe Betreuungsleistungen angewiesen wären, verfügen kaum über die notwendigen Ressourcen, um eine legale Anstellung in ihrem Haushalt vorzunehmen.

Kaum legale Verhältnisse für Care-Arbeiterinnen aus Drittstaaten

Verstärkt wird die Tendenz zur Prekarisierung im Haushaltsmarkt durch das Ausländergesetz. Der Zugang zum Care-Markt ist für Schweizer Bürgerinnen und Bürger ausgesprochen einfach, da für allgemeine Betreuungs- und Haushaltsarbeiten im Privathaushalt lediglich ein Mindestalter im zwingenden Arbeitsrecht (OR), sonst aber keinerlei staatlich vorgeschriebene berufliche Ausbildung verlangt wird. Erwerbswillige Personen aus den EU-EFTA-Staaten haben aufgrund des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der EU und der Schweiz (2002) – zumindest bis zur Umsetzung der im Februar 2014 angenommenen Masseneinwanderungsinitiative – einen erleichterten Zugang zum Arbeits- und somit auch zum Care-Markt. Demgegenüber bleibt nicht-spezialisierten Personen aus allen anderen Staaten, den sogenannten Drittstaaten, der Schweizer Arbeitsmarkt verschlossen. Für die Care-Nachfragenden bedeutet dies, dass die Installierung von legalen Care-Arrangements deutlich erschwert wird. Die Anstellung sogenannter Sans-Papiers in Privathaushalten ist deshalb auch in der Schweiz verbreitet. Die UNIA schätzt, dass rund 40'000 Hausarbeitende Sans-Papiers sind, davon sind 90% Frauen. Auch die vorliegende Studie zeigt, dass Sans-Papiers angestellt werden, obwohl dies einen Straftatbestand darstellt. Die besondere Dynamik solcher Arrangements zeigt sich auch in gegenseitigen Abhängigkeitsgefühlen. Allerdings sind die Risiken und Konsequenzen ungleich verteilt: der Arbeitgeberin droht eine Geldstrafe, der Arbeitnehmerin meist auch die Ausweisung.

Komplexe Regelungen – Überforderte Arbeitgebende

Das Anstellungsverfahren von ausländischen Personen, in Abhängigkeit von ihrem jeweiligen Wohnsitz in der Schweiz oder im Ausland beinhaltet verschiedene Prozeduren, wie der Abschluss von Sozialversicherungen, die Anmeldung des Arbeitsverhältnisses etc. Diese Prozeduren werden je nach Kanton unterschiedlich gehandhabt. In den geführten Interviews wurde deutlich, dass die Komplexität sowie Informations- und Wissenslücken der Akteurinnen zu Unsicherheiten führen, die oftmals Arbeitsverhältnisse zur Folge haben, die als irregulär bezeichnet werden müssen. Seit einiger Zeit haben einzelne Kantone, zivilgesellschaftliche Organisationen sowie das SECO auf diese Schwierigkeiten reagiert, indem sie Merkblätter und Musterverträge zur Verfügung stellen (bspw. SECO - Keine Schwarzarbeit. Arbeit korrekt melden). Aber auch hier benötigt die potentielle Arbeitgeberin einiges an Vorinformationen und Kontextwissen, um zu den für sie relevanten Informationen zu kommen. In den Interviews berichten zahlreiche Arbeitgebende vom hohen Aufwand. Vielen sind korrekte Anstellungsbedingungen mit Vertrag und den notwendigen Sozialversicherungen wichtig. Möglich, dass die zunehmende Diskussion um Migrantinnen und „Schwarzarbeit“ in Privathaushalten dabei eine Rolle spielt. Aufgefallen ist, dass auch einige Arbeitnehmerinnen auf Zeitungsartikel und Nachrichtensendungen Bezug nehmen und ihre Rechte kennen.

Unbezahlbares Vertrauen für eine un(ter)bezahlte Arbeit

Eine Anstellung im Privathaushalt bedeutet, eine fremde Person mindestens teilweise am familiären Geschehen (oder an der eigenen Privatsphäre) teilhaben zu lassen. Man erwartet von der Angestellten, dass sie nichts entwendet, keine privaten Informationen weitergibt und dass sie die „anvertrauten“ Personen angemessen und zuverlässig umsorgt. Ohne Vertrauen ist Pflege und Betreuung nicht denkbar. Schliesslich werden die Betreuten wortwörtlich in „fremde Hände“ gegeben. Vertrauen, Wohlwollen und Wertschätzung der Angestellten können aber weder vertraglich vereinbart noch ausschliesslich via Arbeitsrecht eingefordert werden. Umgekehrt sind Prekarisierung und Verunsicherung nicht (nur) durch fehlende Verträge und nichtexistenzsichernde Löhne oder entgrenzte Arbeitseinsätze zu erklären. Es kommt auch dann zu schwierigen Verhältnissen, wenn die Arbeitgebenden kein Vertrauen in die gewählte Care-Lösung und die Care-Angestellten haben. Fast alle befragten Angestellten betonen, dass ihnen Wertschätzung und Anerkennung für die geleistete Arbeit wichtig sind und dass sie mit ihren Anliegen bei den Arbeitgebenden Gehör finden möchten.

Der hohe Stellenwert des Vertrauens für die Care-Arbeit im Allgemeinen und im Privathaushalt im Besonderen erklärt auch, welche Kompetenzen bei der Einstellung als relevant betrachtet werden. Aspekte wie Sympathie („die Chemie hat gestimmt“), Herz und Nerven oder auch das Frau- und Mutter sein erlauben den zukünftigen Arbeitgebenden, die Betreuung vertrauensvoll auszulagern. Die Hausfrau und Mutter findet in der Care-Arbeiterin eine Stellvertreterin während ihrer Abwesenheit für ihre mit Weiblichkeit, Emotionalität und Unentgeltlichkeit verbundene Arbeit. Diese Assoziationen der Care-Tätigkeit werden durch die Übernahme einer weiblichen Stellvertreterin mit Herz und Nerven, bei der zudem die Sympathie stimmt, nicht in Frage gestellt. Auch wenn es subjektiv für die Beteiligten Sinn macht, eher auf „die Chemie“ zu achten als auf Ausbildung und Zeugnisse, wird durch diese Gewichtung die Care-Arbeit tendenziell entwertet, da auf professionelle Anforderungen für die Ausübung weitgehend verzichtet wird. Diese wird selten mit einem „typischen Beruf“ gleichgesetzt. Die Befragten – Arbeitgebende wie Arbeitnehmende – sprechen oftmals nicht von Arbeit, sondern von (wechselseitiger) Unterstützung und entschädigter Hilfe.

Entsprechend der Vorstellung von unbezahlbarer Sorge werden geringe Löhne teilweise von beiden Seiten als (subjektiv) gerecht und der Situation angemessen empfunden. Auch die ausbleibende Umverteilung zwischen den Geschlechtern kann durch die Arbeit in Frauenhand ausgeklammert werden. Selbst in gleichheitsorientierten Milieus zeigt sich mit wenigen Ausnahmen, dass die Frauen weiterhin die Hauptverantwortung für das Caring in der Familie tragen.

Es stellt sich vor diesen Hintergründen zu Recht die Frage, ob die Betreuung fremder Personen, seien es Kinder oder Erwachsene, als Aufgabe betrachtet werden kann, deren Durchführung an keinerlei berufliche Ausbildung und Qualifikation gebunden ist. Die professionellen Kompetenzen, die für die Arbeit an und mit Menschen notwendig sind, werden kaum differenziert verhandelt oder anerkannt und von den Arbeitgebenden, wie erwähnt, selten nachgefragt. Im Gegensatz zum öffentlich-institutionellen Bereich, wo formale Berufsbefähigungen und wiederkehrende Kontrollen eine gewisse Qualität der Ausübung sicherstellen sollen, sind im privaten Care-Bereich kaum verbindliche Regelungen zu Ausbildung und notwendigen Kompetenzen des Personals vorhanden.

Unbeachtete Kompetenzen, vielfältige Anforderungen

Die Anforderungen und gefragten professionellen Kompetenzen sind jedoch in Care-Konstellationen im Privathaushalt keineswegs geringer. In der alltäglichen Care-Praxis müssen die Angestellten die Ansprüche, Routinen und Massstäbe jedes einzelnen Haushaltes erschliessen. Viele Angestellte entwickeln ein gutes Gespür, was die Arbeitgebenden verlangen und schaffen es durch ihre zuverlässige Arbeit eine Vertrauensbeziehung zu etablieren, ohne sich komplett anpassen zu müssen. Die bestehende mentale und physische Ordnung aufrecht zu erhalten, wird in vielen Care-Arrangements zu einer wichtigen Prämisse. Vor diesem Hintergrund werden Berichte über die damit

verbundenen Anstrengungen verständlich. Die Ordnung und die nötigen Handgriffe haben sich noch nicht in das Körpergedächtnis eingeschrieben. Diese Anforderung ist oftmals weder Arbeitgebenden noch Arbeitnehmenden vollumfänglich bewusst. Sie stellt jedoch eine eigene Kompetenz für die Hausarbeit im Privaten dar. Ordnung und Routinen sind wichtig, weil sie mit Emotion und Identität verbunden sind. Mit Ordnungsprinzipien, Gegenständen und Personen sind bestimmte Gefühle verbunden. Arbeitgebende erwarten, teilweise unbewusst, dass diese Gefühle respektiert oder gar geteilt werden.

Delegation von Care – Entlastung mit neuen Belastungen

In den Erzählungen der Interviewpartnerinnen über die Delegation und die Zusammenarbeit wird auch deutlich, mit welcher emotionalen Arbeit das Aufrechterhalten eines Care-Arrangements verbunden ist. So müssen verschiedene Care-Lösungen und -Möglichkeiten gegeneinander abgewogen werden. Gerade junge Eltern müssen einen Umgang mit den Unsicherheiten und Risiken finden. Das Loslassen fällt ihnen schwer. Grosse Anstrengungen verlangt auch das Finden eines für alle passenden Umgangs sowie die alltägliche und übergeordnete Arbeitsorganisation. Hinzu kommen Verunsicherungen durch die Unbeständigkeit des Care-Arrangements, das jederzeit von beiden Seiten aufgelöst werden kann und die Care-Verantwortliche ohne Care-Lösung, aber mit weiterhin gleichbleibender Arbeitsbelastung zurücklassen würde.

Deutlich wird, dass nicht nur Care-Arbeit als solche, sondern auch das Management von Care mit seinen administrativen, organisatorischen und beziehungspflegerischen Anforderungen zeitintensiv und voraussetzungsreich ist. Die unterschiedlichen Rollen als Familienfrau, Arbeitgeberin im eigenen Haushalt und Erwerbstätige ausser Haus zu vereinbaren, werden als anstrengend wahrgenommen, und das Wissen um die Fragilität des Arbeitsverhältnisses erhöht noch den Druck. So können die Arbeitgeberinnen zwar einen Teil der Care-Arbeit delegieren, nicht aber das Management und die Sorgeverantwortung für die eigenen Familienmitglieder sowie für die Arbeitnehmerin. Die individuelle Care-Belastung nimmt damit vor allem für Frauen zu, wenn auch unter ungleichen Voraussetzungen. Die besser situierten Frauen haben das Privileg, sich Care-Aufgaben aussuchen zu können und sind insgesamt als carereicher zu betrachten im Vergleich zu den angestellten Dienstleisterinnen.

Beziehungsarbeit als Gratwanderung zwischen Nähe und Distanz – oder das Dilemma mit der familiären Gemeinschaft

Der zentrale Stellenwert der Zuwendung und Beziehung in der personenbezogenen Care-Arbeit, insbesondere in der Kinderbetreuung, ist in den meisten Interviews auffallend. In der Care-Literatur wird davon ausgegangen, dass auch professionalisierte Care-Arbeit in der Regel nicht ohne Beziehung zu leisten ist. Ähnliches ist in der vorliegenden Studie feststellbar. Die Beziehungsarbeit ermöglicht den Arbeitnehmerinnen mit den anstrengenden, den „nicht sauberen“ und den monotonen Aspekten des Jobs einen Umgang zu finden. Eine eventuelle Abwesenheit von Beziehung sorgt interessanterweise für beide Seiten, für die Arbeitnehmerinnen wie auch für die betreuten Personen, für Unbehagen. Nur in einem einzigen Fall im Sample wird die Pflege von der Arbeitnehmerin rein körper- und verrichtungsbezogen und ohne Beziehungsherstellung ausgeführt. Für die betreute ältere Frau ist diese Versachlichung der Care-Arbeit befremdend. Das Teilen der Intimsphäre (gemeinsames Wohnen und Care-Verrichtungen am eigenen Körper zuzulassen) fällt ihr ohne erfolgte Beziehungsherstellung schwer.

Familiarisierung, der Einbezug der Care-Arbeiterin in die Familie, eröffnet die Möglichkeit, das „Fremdsein“ für alle ein Stück weit aufzuheben. Die Grenzen zwischen Familienmitgliedern und Nichtfamilienmitgliedern werden diffus, das Gemeinsame – die Kinder oder zu betreuenden Personen – steht im Vordergrund. Die Betreuerin darf sich die Wohnräume und die Familienmitglieder ein Stück weit zu eigen machen. Einige Nannies im Sample bezeichnen sich sogar als „Tante“ oder „Schwester“.

So gewinnen sie nicht nur das Vertrauen der Familie, sondern können auch ihren Handlungsspielraum vergrössern. Die Arbeitgebenden wiederum greifen zur Strategie der Familiarisierung, weil sie so den Privathaushalt als Ort der Intimität, der nur Familienangehörigen zugänglich ist, bewahren können. Familiarisierung ist in diesem Arbeitskontext auch die einzige Zugehörigkeitsmöglichkeit. Wenn Arbeitsplatz und Familie deckungsgleich sind, dann ist „Firmenloyalität“ und Identifikation mit dem Arbeitsplatz oftmals nur über Familienzugehörigkeit aufbaubar. Für viele Menschen hat die Identifikation mit Arbeit und Arbeitsplatz eine wichtige Funktion in ihrem Lebensalltag.

Die Interviews zeigen aber auch, dass Familiarisierung nicht unproblematisch ist. Familiarisierung lässt vergessen, dass es sich zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden um ein hierarchisches und um ein bezahltes Arbeitsverhältnis handelt. Es besteht auch die Gefahr der Vereinnahmung und der Verwischung von Nähe und Distanz. Eine familienähnliche Beziehung ist nicht ohne weiteres „kündbar“. Die Nähe und Zuwendung bringt noch eine weitere Gefahr mit sich, eine Art Konkurrenzsituation mit den Familienmitgliedern. Durch ihre Care-Arbeit kann eine Arbeitnehmerin zu einer Art Familienmitglied avancieren und möglicherweise die Beziehung im familiären Geflecht verändern. Eine der befragten Arbeitgeberinnen meint, in einer institutionellen Betreuung hätte ihr Sohn vielleicht „nicht so den Drang, sich an eine Person zu binden“, wie er das offenbar mit den Au-Pairs tut. Die starke Beziehung zwischen Au-Pair und Sohn ist für sie manchmal schwer zu ertragen und bedroht in ihren Augen die primäre Bindung zwischen Mutter und Sohn, die ihr sehr wichtig ist, und die nicht durch ein familienähnliches Zusammenleben mit Au-Pairs bedroht werden darf.

Viele Arbeitgebende schützen sich vor dieser Vereinnahmung, indem sie bestimmte Aktivitäten als ihre Aufgabe definieren und weiter selber ausführen. Die Gratwanderung zwischen Beziehungsaufbau zu den betreuten Kindern oder Erwachsenen und Rücksichtnahme gegenüber den weiteren Familienmitgliedern erfordert deshalb für die Arbeitnehmerinnen viel Fingerspitzengefühl.

Zwischen neuen Gemeinschaften und Dienstbotenmodellen

In den Care-Arrangements werden durch die beschriebenen Faktoren und Mechanismen Machtbeziehungen entweder ein Stück weit ausbalanciert oder Ungleichheiten (re)produziert. Mit Blick auf die Care-Arrangements als Ganzes können vier verschiedene Bewältigungsmuster festgestellt werden: Diese bewegen sich zwischen dem Versuch, möglichst egalitäre Care-Gemeinschaften zu etablieren und einem Festhalten an dienstbotenähnlichen (Macht-)Verhältnissen:

Das partnerschaftliche Arrangement: Die Beziehungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sind von einem wechselseitigen Gleichwertigkeits- und Anerkennungsanspruch geprägt. Care-Arbeit soll wertvoll sein und der Umgang erfolgt, wenn immer möglich, „auf Augenhöhe“. Steter kommunikativer Austausch und ein herzlich-wertschätzender Ton gehören dazu. Familiarisierung zur Einbindung der Arbeitnehmerin und zur Sicherung des Arrangements ist eine häufig angetroffene Strategie. Trotz hohem Familienbezug sind korrekte Anstellungsbedingungen äusserst wichtig.

Das hierarchisch-reziproke Arrangement: In diesem akzeptieren beide Seiten die ungleichen gesellschaftlichen Positionen als unverrückbare soziale Tatsache. Auch wenn Care-Arbeit der durch die Arbeitgebenden ausgeübten Erwerbsarbeit nicht gleichgestellt wird, äussern die Befragten eine hohe persönliche Wertschätzung und Dankbarkeit. Das Gefühl einer stabilen Beziehung zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin gleicht die objektiven Unzulänglichkeiten und Ungleichheiten aus.

Das hierarchisch-ambivalente Arrangement: Dieser Typus ist durch unklare Zuständigkeiten und Handlungsspielräume gekennzeichnet. Rollen und Aufgaben sind undefiniert. Oftmals kommen fehlende vertragliche Regelungen hinzu. Care-Arbeit erfährt wenig Wertschätzung und eine gewisse Aufopferungsbereitschaft der Care-Arbeiterin wird erwartet. Durch die Angst der Arbeitgebenden,

dass Sorge und Betreuung nicht zuverlässig ausgeführt oder intime Grenzen überschritten werden, befinden auch sie sich in einer unsicheren Situation. Sie reagieren mit Überwachungs- und Kontrollversuchen, beispielsweise durch regelmässige Telefonanrufe und Befragung der Nachbarinnen und Nachbarn.

Das herrschaftliche Arrangement: Dieses zeichnet sich durch eine einseitige Machtverteilung im Vertragsverhältnis, in der Arbeitsorganisation sowie in der Arbeitsbeziehung aus. Die Arbeitgeberin bestimmt allein, die Angestellte hat ausgesprochen geringe Gestaltungsmöglichkeiten in ihrer Arbeit. Die Arbeitsverhältnisse sind selten formalisiert, Verträge und Sozialversicherungen fehlen, und teilweise sind die Angestellten auch ohne Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz. Die Abhängigkeiten und Unsicherheiten müssen einseitig von der Arbeitnehmerin ausgehalten werden.

Die Grenzen der gesetzlichen Regulierungen

Im Rahmen des Obligationenrechtes beziehungsweise des zwingenden Arbeitsrechtes und des nationalen sowie der kantonalen NAVs für Hauswirtschaft sind zwar Normen installiert, die vor Ausbeutungsverhältnissen schützen sollen. Doch die vorliegende Studie zeigt, dass Regulationen, die sich ausschliesslich am Normalarbeitsverhältnis orientieren, zu kurz greifen. Die Betreuungs- und Sorgeaufgaben an sich sowie der spezifische Ort dieser Care-Arbeit, der private Haushalt, führen dazu, dass sich die privaten Care-Arrangements gegenüber vertraglichen Normierungen als widerständig erweisen. Dies ist einerseits dem Ort Privathaushalt (gleichzeitig Erwerbssort und Privatsphäre) geschuldet, in den der Staat nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen eingreifen darf. Die Durchsetzung vorgegebener Vertragsnormen ist schon aus diesem Grund ein heikler Balanceakt zwischen der Respektierung der Privatsphäre und der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Normierungen. Andererseits beinhaltet die Sorgelogik, sich an den sozialen und persönlichen Bedürfnissen der Nutzer und Nutzerinnen zu orientieren. Dies bedingt ein Arbeitsverhältnis, das über die reine Tauschlogik (Leistung gegen Geld) hinaus geht und in dem ein persönliches Interesse der Care-Arbeiterinnen an den Kindern beziehungsweise älteren Menschen erwünscht und wertgeschätzt wird.

Die untersuchten Fälle zeigen, dass es nicht nur fehlende Verträge, Sozialversicherungen und lange Arbeitszeiten sind, die zu Prekarität auf Seiten der Arbeitnehmerinnen führen, sondern ebenso die Einstellungen der Beteiligten: fehlendes Vertrauen, unbeachtete und wenig anerkannte Kompetenzen, Unsicherheiten und Unklarheiten, der isolierte und mit Familie besetzte Arbeitsort und schliesslich die Migrations-, Arbeits- und Familienpolitik. Die politische Regulierung und die Einstellungen der Einzelnen sind eng verknüpft mit dominanten gesellschaftlichen Diskursen, in denen Care-Aufgaben immer noch primär als Privatangelegenheit und die „*Arbeit aus Liebe*“ als Frauensache betrachtet wird. Die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern wird auf dieser Basis mit Blick auf Care geschwächt.

Empfehlungen mit Blick auf Gleichstellung und Care

Durch die Anstellung von Haushaltskräften wird die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen hingegen mit Blick auf Erwerbsarbeit gestärkt. Diese Gleichstellung reproduziert allerdings zum Teil Ungleichheiten auf Basis von Klasse und Herkunft. Klassenunterschiede zeigen sich in Form von Care-Reichtum und Care-Armut verschiedener sozio-ökonomischer Gruppen: Während gewisse Väter und Söhne, Mütter und Töchter einer (gut bezahlten) Erwerbsarbeit nachgehen können und aus den Care-Aufgaben auswählen können, verfügen die angestellten Dienstleisterinnen trotz ihrer Erwerbstätigkeit weder über vergleichbare Löhne noch über die notwendigen Care-Ressourcen für die eigene Familie.

Die Fokussierung der Gleichstellungspolitik auf gleiche Teilhabechancen im Erwerbsleben und im öffentlichen Sektor tragen direkt oder indirekt – wahrscheinlich ungewollt – zur Aufwertung des Produktionssektors (Erwerbsektors) und zur Abwertung des Reproduktionssektors (Care-Sektor) bei.

Gleichstellungspolitik, so hat es den Anschein, wird dann in Zeiten eines absehbaren Arbeitskräftemangels darauf reduziert, die individuelle Vereinbarkeitsproblematik für das weibliche Arbeitskräftereservoir anzugehen. Weder soziale Ungleichheiten noch die Versorgungslücke werden damit gesamtgesellschaftlich gelöst. Wünschenswert wäre:

- die Care-Thematik, die *Sorge für sich Selbst und Andere*, als eigenständige gesellschaftliche Aufgabe und als wichtiger gesellschaftlicher Bereich in den Blick zu nehmen,
- ein individuelles Recht auf *Versorgt werden* und für sich selber und andere Sorgen (*Füreinander sorgen*) zu können, gesellschaftlich zu ermöglichen,
- die Gleichstellung im Care-Bereich (wieder) als eigenständige Frage der Gleichstellungspolitik zu bearbeiten.

Die Herausforderung der Gleichstellungspolitik besteht darin, die gesellschaftliche Bedeutsamkeit der unbezahlten und schlechtbezahlten Reproduktionstätigkeiten zu thematisieren und in ihrer Bewertung zu verändern. Denn die Gleichstellung der Geschlechter kann sich nur über eine gleiche Teilhabe in beiden Sektoren realisieren, soll sie nicht auf Kosten sozialer Unterschiede gehen. Gleichstellungspolitisch stellt sich ausserdem die Frage, durch welche Massnahmen eine Umschichtung der Wertigkeiten stattfinden kann. Generell muss sich eine Gesellschaft, die der Gleichstellung verpflichtet ist, die Frage nach einer „Zeit- und Ressourcenpolitik“ stellen. Das heisst, sie muss sich überlegen, wie die notwendige produktive und reproduktive Arbeit auf individueller, familiärer und zivilgesellschaftlicher Ebene so organisiert werden kann, dass für alle Care-Aufgaben - von der Hausarbeit, der Betreuung bis hin zu kulturellen und politischen Aufgaben - die notwendigen zeitlichen und materiellen Ressourcen zur Verfügung stehen.