

GEO 511 Masterarbeit

Laura Andreoli, laura.andreoli@geo.uzh.ch

09-746-223



**Universität
Zürich**^{UZH}

Geographisches Institut

24h-Betreuung von älteren Menschen in der Schweiz aus der Perspektive der Angehörigen

Betreut durch

Dr. Karin Schwiter, karin.schwiter@geo.uzh.ch

Fakultätsvertretung

Fakultätsvertretung: Prof. Dr. Christian Berndt, christian.berndt@geo.uzh.ch

Zürich, 24. März 2017

Geographisches Institut, Universität Zürich

Danksagung

Bei der Entstehung dieser Arbeit haben mich verschiedene Menschen unterstützt, bei welchen ich mich dafür an dieser Stelle herzlich bedanken möchte. Sie haben mich auf unterschiedliche Weise begleitet und zum Abschluss meines Studiums beigetragen.

Ganz besonderen Dank gilt meinen InterviewpartnerInnen, für ihre Bereitschaft über ihre persönliche Familiensituation zu erzählen. Vielen Dank für Ihr Vertrauen und für Ihre Zeit.

Ich danke Dr. Karin Schwiter für ihre ausgiebige Unterstützung beim Betreuen dieser Arbeit. Sie stand mir mit wertvollen Hinweisen, fachlichem Wissen und Begeisterung für das Thema zur Seite. Prof. Dr. Christian Berndt danke ich für die konstruktiven Inputs und das Wecken meines Interesses für die Wirtschaftsgeographie.

Mein grösster Dank geht an meine Familie und meine Freunde für ihre Unterstützung und Motivation während dem ganzen Studium.

“The invisible hand represents the forces of supply and demand in competitive markets. The invisible heart represents family values of love, obligation, and reciprocity. The invisible hand is about achievement. The invisible heart is about care for others. The hand and the heart are interdependent, but they are also in conflict. The only way to balance them successfully is to find fair ways of rewarding those who care for other people.”

(Nancy Folbre 2001: 1)

INDEX**Seite**

1	Einführung	5
1.1	Forschungsvorhaben	8
1.2	Forschungsfrage	9
1.3	Rechtliche Rahmenbedingungen in der Schweiz	10
1.4	Aufbau der Arbeit	11
2	Stand der Forschung	12
2.1	Transnationale Arbeitsarrangements in Privathaushalten	12
2.2	Private Arrangements in der Altenbetreuung	18
3	Theoretische Konzepte	26
3.1	Das Konzept Hausarbeit	26
3.2	Die Kommerzialisierung der Gefühle	29
4	Etappen des Forschungsprozesses	32
4.1	Auswahl der Erhebungsmethode	32
4.2	Untersuchungsgruppe	33
4.3	Transkription	37
4.4	Die Diskursanalyse als Auswertungsmethode	38
5	Arbeit	41
5.1	Der Zuständigkeitsbereich	41
5.2	Die Charakterisierung der Betreuungsarbeit	48
5.3	Fazit	52
6	Arbeitnehmerin	54
6.1	Die ideale Care-Arbeiterin	54
6.2	Fazit	69
7	Rahmenbedingungen der 24-h-Betreuung	71
7.1	Arbeitszeit – Präsenzzeit – Freizeit	71
7.2	Lohn – Legitimationsstrategien der Angehörigen	81
7.3	Fazit	85
8	Schlussbetrachtung	87
9	Anhang	89
9.1	Interviewleitfaden	89
9.2	Transkriptionszeichen	92
9.3	Deskriptive Codes	93
9.4	Persönliche Erklärung	94
10	Literatur	95

1 EINFÜHRUNG

Laut dem Bundesamt für Statistik (BFS) (2015a) ist in der Schweiz die Zahl der älteren Menschen (über 64 Jahre) im Laufe des 20. Jahrhunderts stark gestiegen. Der Anteil ist von 5,8% (1900) auf 17,6% (2013) gewachsen und bei den Betagten (80-jährig und mehr) ist der Zuwachs besonders ausgeprägt: von 0,5% auf 4,9%. Bis 2060 wird mit einem Anstieg der 65-jährigen und älteren Personen von 17,6% (2013) auf rund 28% gerechnet (ebd.). Damit ist trotz positiver Gesundheitsentwicklung im Alter mit einem Anstieg pflege- und betreuungsbedürftiger alter Menschen zu rechnen (Höpflinger et al. 2014: 40-41). In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie man in Zukunft den weit verbreiteten Wunsch älterer Menschen, zu Hause alt zu werden, angehen soll (Schilliger 2013: 102).

Im Jahr 2015 wurde eine Studie im Auftrag von Pro Senectute veröffentlicht, die sich mit den unterschiedlichen Phasen des Älterwerdens ab Pensionsalter befasst hat. Die Studie zeigt auf, dass die Hilfsbedürftigkeit mit dem Alter ansteigt (Gasser et al. 2015: 27). Mit zunehmendem Alter kommt es, wenn auch in unterschiedlichem Ausmass, zum Verlust von Fähigkeiten, die ab einem gewissen Grad nicht mehr durch die betroffene Person kompensiert werden können, so dass der Wunsch **zu Hause alt zu werden**, nur mit Hilfe von aussen realisiert werden kann. Am häufigsten wird Unterstützung im Haushalt benötigt, wie Wäsche waschen, Gartenarbeiten, Putzen oder Einkaufen (Fluder et. al 2012: 68, zitiert bei Gasser et al. 2015). Diese Tätigkeiten werden heute unter dem Begriff **Care-Arbeit** zusammengefasst. Care-Arbeit wird synonym für Sorgearbeit oder reproduktive Arbeit verwendet. Darunter wird jede personennahe fürsorgende Dienstleistung verstanden, die sowohl bezahlt als auch unbezahlt erfolgen kann¹ (Worschech 2011). Die Tatsache, dass ältere Menschen im Privathaushalt zunehmend auf Hilfe von aussen angewiesen sind hat zur Folge, dass jemand im Haushalt der betroffenen Personen die Care-Arbeit verrichten muss.

Die demographische Entwicklung hin zu einer älteren (pflege- und betreuungsbedürftigen) Gesellschaft bringt somit neue Herausforderungen mit sich. Laut Schilliger (2009: 121) entsteht eine Versorgungslücke, die immer weniger von Familienangehörigen und staatlicher Seite gedeckt werden kann. In der Finanzierung und Ausführung von Care-Arbeit für pflege- und betreuungsbedürftige Menschen zeigen sich Verschiebungen im Zusammenspiel zwischen Familie, Staat, Non-Profit-Organisationen, Zivilgesellschaft und dem Markt: Einerseits führen Rationalisierungs- und (Re)-Privatisierungstrends im öffentlichen Care-Sektor

¹ Da sich die Tätigkeitsbereiche Hausarbeit und Sorgearbeit in der Praxis oftmals überschneiden, werden Haushaltsarbeiten zu Care-Arbeiten dazugezählt (Baghdadi et al. 2015: 342). Es ist jedoch zu vermerken, dass es keine einzig gültige Definition gibt, welche Tätigkeiten zur Care-Arbeit gehören und welche nicht. Der Care-Arbeit gemeinsam ist, dass sie direkt auf das Wohlergehen von Menschen ausgerichtet ist (Madörin 2013: 128).

(Spitäler, Spitex) zu einem Spardruck und Versorgungsengpässen, andererseits stösst das Potential an informeller Pflege und Betreuung durch die weiblichen Angehörigen, insbesondere wegen der gestiegenen Erwerbsquote von Frauen, zunehmend an Grenzen (Schilliger 2009: 120). Früher galt die Care-Arbeit als Aufgabe der Frauen, die innerhalb der Familie geleistet wurde. Sie war die Voraussetzung für die männliche Erwerbsarbeit. Dieses Rollenverständnis ist jedoch längst überholt, da viele Frauen heute erwerbstätig sind (Gasser et al. 2015: 106). Offen bleibt die Frage, wer diese bislang gratis geleistete Care-Arbeit nun übernimmt. Zur Schliessung dieser Lücke greifen daher immer mehr Privathaushalte in der Schweiz auf **Care-Migrantinnen** zurück (Schilliger 2015a: 155), die vorrangig aus Mittel- und Osteuropa kommen (van Holten et. al 2013: 6).

Care-Arbeit – eine Arbeit, die weiblich konnotiert ist, als «selbstverständlich» (Bock/Duden, Einleitung S. 17, zitiert bei Duden 2009: 21) und «natürlich» vorhanden gilt, scheint knapp zu werden (Apitzsch et al. 2010: 12) und wird ökonomisiert: Zur Abdeckung der Bedürfnisse an Pflege und Betreuung in Privathaushalten entsteht ein privatwirtschaftlich funktionierender Markt, der prekäre Anstellungen im Niedriglohnsektor produziert. Diese Stellen werden häufig von Migrantinnen besetzt (Schilliger 2015a: 155). Inländische, ausländische sowie auch international tätige Anbieter haben diesen lukrativen Markt der «**Care-Ökonomie**» entdeckt und unterbieten sich mit günstigeren Angeboten, was für die Angestellten tiefere Löhne bedeutet (Medici 2011: 3).

Die beschriebene Versorgungslücke bei der Pflege und Betreuung älterer Menschen führt dazu, dass der Arbeitsplatz **Privathaushalt** in der Schweiz immer mehr in den Fokus des Interesses rückt. Im Rahmen einer nationalen Fachtagung zum Thema care@home beleuchteten am 24. Mai 2016 in Biel Referenten aus dem In- und Ausland die Perspektiven von Betreuung und Pflege in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (Pro Senectute 2016). Dabei erläuterte Professor Dr. Carlo Knöpfel, dass Care-Arbeit als «zeitaufwendige menschliche Zuneigung» bezeichnet werden kann (Wirz 2016: 22).

In den letzten Jahren wurde die Tatsache, dass es in der Pflege und Betreuung von SeniorInnen zu Engpässen kommt und dadurch vermehrt auf Frauen aus dem Ausland zurückgegriffen wird, ebenfalls von unterschiedlichen Schweizer Medien aufgegriffen: «Altenpflege – Angehörige am Anschlag» schrieb der Beobachter am 19. Januar 2011 (Homann et al. 2011) oder «Konkurrenzkampf um Betreuung von Betagten – 24 Stunden präsent, 7 Stunden bezahlt?» titelte die Neue Zürcher Zeitung am 4. Januar 2012 (Ellner 2012). Im Schweizer Fernsehen wurde am 20. Juni 2013 in der Sendung DOK ein Film mit dem Titel «Hilfe aus dem Osten – PflagemigrantInnen in der Schweiz» ausgestrahlt. Im Film werden verschiedene Care-ArbeiterInnen während ihrer Arbeit begleitet (Batthyany 2013). Im

Schweizer Radio wurde am 17. Juni 2014 eine Sendung ausgestrahlt mit dem Titel «Immer mehr Alten-Pfleger aus dem Ostblock» (Schnyder 2013) und in der Neuen Zürcher Zeitung las man die folgende Überschrift: «Private Seniorenbetreuung – Anspruch auf einen Mindestlohn» (sda 2014). Der Tagesanzeiger betitelte diesen neuen Markt am 19. Dezember 2012 als «Pflege-Graumarkt»: «So funktioniert der Pflege-Graumarkt in der Schweiz» (Hämmerle 2012). Kürzlich tauchten in den Medien erneut Berichte auf. So berichtete die Neue Zürcher Zeitung am 3. Juni 2016 über eine Ungarin, die in der Schweiz Pflegebedürftige betreut: «Win-Win-Situation oder doch vor allem Ausbeutung? Vom Bauernhaus in die Villa – und zurück. Rita Nagy-Portik pendelt zwischen zwei Welten. In ihrer siebenbürgischen Heimat beackert sie ein Kartoffelfeld, an der Goldküste kümmert sie sich um eine alte Dame» (Hegli et al. 2016).

Es fällt auf, dass die Thematik mit negativen Schlagzeilen konnotiert ist. Grosses Interesse gilt insbesondere den ArbeiterInnen, die Pflege- und Betreuungsarbeiten für SeniorInnen in der Schweiz und anderen Ländern ausführen sowie deren Arbeitsbedingungen. Die Rede ist von Ausbeutung und prekären Arbeitsbedingungen, wie die Neue Zürcher Zeitung am 1. Oktober 2014 betitelte: «Prekäre Arbeitsbedingungen in der Altersbetreuung – Erste Erfolge im Kampf gegen Ausbeutung» (Keim 2014).

Dass diese Care-ArbeiterInnen tatsächlich existieren wurde 2013 mit der Gründung des Netzwerks Respekt@vpod (Schilliger 2015b) gezeigt. Polnische Care-Arbeiterinnen², die in der Schweiz rund um die Uhr alte Menschen pflegen und betreuen gründeten dieses Netzwerk mit der Unterstützung der Gewerkschaft VPOD um sich selber Gehör zu verschaffen und sich gegen Ausbeutung zu wehren (ebd.) Ziel dieses Netzwerkes ist es, auf die prekären Arbeitsverhältnisse aufmerksam zu machen und für Arbeitsrechte, Respekt und ein Leben in Würde einzustehen (ebd.). Eine Antwort auf diesen wachsenden «Graumarkt» von Care-Migrantinnen und deren Arbeitsbedingungen hat Caritas Schweiz mit ihrem im Jahr 2012 lancierten Altenbetreuungsprojekt «In guten Händen» geliefert (Hochuli 2013). Ziel des Projektes ist es, dass die Care-MigrantInnen nach Schweizer Arbeitsrecht angestellt werden, einen fairen Lohn erhalten und in ihrer Heimat integriert bleiben (Caritas). Die Caritas möchte auf dieses Thema aufmerksam machen und fordert vom Bundesrat und Parlament neue Rahmenbedingungen für Care-MigrantInnen, wie beispielweise die sofortige Ratifizierung des internationalen Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Zudem sollen gerechte Arbeitsbedingungen mit Mindestlöhnen und regulierten Arbeitszeiten eingehalten und ebenfalls kontrolliert werden (Hochuli 2013: 3).

² In dieser Arbeit verwende ich die Bezeichnung Care-ArbeiterInnen und Care-BetreuerInnen synonym. Wenn aus der Quelle hervorgeht, dass es sich ausschliesslich um Frauen handelt, verwende ich nur die weibliche Form.

Vor dem Hintergrund, dass unsere Gesellschaft immer älter wird und die älteren Menschen zunehmend auf Hilfe von aussen angewiesen sind, um zu Hause bleiben zu können, bringt mit sich, dass der Arbeitsplatz Privathaushalt zunehmend an Bedeutung gewinnt. Daher sind weitere Erkenntnisse über das Phänomen der 24-h-Altenbetreuung im Privathaushalt nötig, was Gegenstand dieser Arbeit ist.

1.1 Forschungsvorhaben

Eine vertiefte Literaturanalyse über die Thematik (vgl. Kapitel 2) zeigt auf, dass die häuslichen, transnationalen Sorgearrangements für alte, pflege- und betreuungsbedürftige Menschen bisher mehrheitlich aus der Sicht der Care-Arbeiterinnen untersucht wurden. Dabei lag das Interesse auf deren Arbeitsbedingungen und Wahrnehmung der Care-Arbeit. In der Schweiz wurde die Perspektive der Angehörigen von hilfe- und pflegebedürftigen Personen, die zu Hause leben und durch Care-Arbeiterinnen betreut werden, durch Karin van Holten et al. (2013) beleuchtet. Dabei wurden die Motive der privaten Haushalte für die Anstellung von Care-Arbeiterinnen herausgearbeitet. Zur Wahrnehmung der Care-Arbeit aus der Optik der Angehörigen von betreuungsbedürftigen alten Menschen, also wie über die Care-Arbeit gesprochen wird, sind mir aus dem deutschsprachigen Raum keine Studien bekannt. Meine Masterarbeit setzt hier an und hat das Ziel, diese Forschungslücke zu schliessen. In dieser Arbeit soll untersucht werden, wie Care-Arbeit für ältere Menschen durch die Angehörigen, die auf Care-Arbeiterinnen zurückgreifen, wahrgenommen, bewertet und dadurch diskursiv konstruiert wird. Dabei lege ich den Fokus auf 24-h-Betreuungsarrangements in Schweizer Haushalten. Obschon ich mich in meiner Arbeit primär mit der Wahrnehmung der Angehörigen auseinandersetze, wäre es sicherlich auch interessant, die innerfamiliäre Sicht bezüglich Wahl des Betreuungsarrangements abzudecken. Dies würde jedoch den Rahmen meiner Arbeit sprengen. Dieser Themenfokus wäre jedoch für eine andere Forschungsarbeit sehr spannend.

1.2 Forschungsfrage

Im Zentrum des Forschungsvorhabens liegt die Wahrnehmung und Wertung der Care-Arbeit aus der Sicht von Angehörigen der betreuten, alten Menschen. Diese Arbeit geht somit der Frage nach, wie Angehörige, die jemanden für die 24-h-Betreuung von Personen aus ihrer Familie angestellt haben, über diese Care-Arbeit sprechen und denken. Diese Arbeit unterscheidet sich von der Studie, die durch Karin van Holten et al. (2013) durchgeführt wurde, da sie über die Motive der privaten Haushalte hinausgeht und die Wahrnehmung sowie die diskursive Konstruktion von Care-Arbeit herausarbeiten möchte. Demnach lautet die übergeordnete Forschungsfrage dieser Arbeit:

Wie nehmen Angehörige von betreuungsbedürftigen älteren Menschen mit einem 24-h-Betreuungsarrangement die Care-Arbeit wahr?

Das Ziel der Arbeit liegt darin, die Wahrnehmung der Care-Arbeit aus der Sicht der Angehörigen zu analysieren und sie im Kontext des neu entstandenen und privatwirtschaftlich funktionierenden Marktes im privaten Haushalt zu verorten. Dabei wird untersucht, welche Diskurse über die Care-Arbeit bestehen. Meine Forschungsfrage soll verschiedene Teilaspekte beleuchten:

- Was verstehen die Angehörigen unter Care-Arbeit und wie bewerten sie diese Arbeit?
- Welche Eigenschaften und Qualifikationen erachten sie für Care-Arbeit als wichtig?
- Wie sieht der Arbeitsrahmen des 24-h-Arrangements aus und wie wird dieser wahrgenommen?
- Inwiefern sehen sich die Angehörigen als Arbeitgebende und wie nehmen sie dieses Arbeitsverhältnis wahr?
- Wie beurteilen die Angehörigen die Organisation der Altenpflege und Betreuung in der Schweiz?

Um diese Fragen zu beantworten werden qualitative Interviews mit den Angehörigen durchgeführt und mittels der Diskursanalyse ausgewertet. Auf die Erhebungs- sowie Auswertungsmethode wird in der Beschreibung des Forschungsprozesses in Kapitel 4 eingegangen.

1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen in der Schweiz

Gegenstand dieser Masterarbeit sind 24-h-Betreuungsarrangements für SeniorInnen in Schweizer Privathaushalten. In der Schweiz wird zwischen Leistungen der Pflege (enger Pflegebegriff) und Leistungen der Hilfe und Betreuung (umfassender Pflegebegriff) unterschieden (Gasser et al. 2015: 102). Diese beiden Leistungsarten unterstehen hinsichtlich der Finanzierung völlig anderen Bedingungen (ebd.). Hauswirtschaftliche Leistungen sowie Hilfe- und Betreuungsaufgaben werden im Gegensatz zu pflegerischen Leistungen nicht von der obligatorischen Krankenversicherung übernommen (Höpflinger et al. 2012: 99 & Fluder et al. 2012: 45, zitiert bei Gasser et al. 2015: 27). Hauswirtschaftliche Hilfen und Betreuungsleistungen müssen daher vom privaten Haushalt selber bezahlt werden. Ein grosser Teil der Hilfe- und Betreuungsleistungen werden heute immer noch unentgeltlich durch Angehörige oder Freiwillige geleistet. Der Umfang dieses Engagements, nimmt, wie bereits erwähnt, jedoch fortlaufend ab. Laut der Autorenschaft können es sich nur gut situierte Menschen leisten, für diese Hilfe- und Betreuungsarbeiten, falls nötig, auch in der Nacht, Care-ArbeiterInnen einzustellen (Gasser et al. 2015: 102–104).

Die Arbeit im Privathaushalt unterliegt in der Schweiz nicht dem Arbeitsgesetz (Keim 2014). Obwohl sie verantwortungreich und vielschichtig ist, wird sie in der Gesellschaft kaum anerkannt, da sie als typische **Care-Arbeit** «naturegegeben» den Frauen zugeschrieben wird (Medici 2011: 3). In der Schweiz sind die Arbeits- und Anstellungsbedingungen im Haushaltsbereich prekär (ebd.). Seit dem 1. Januar 2011 gibt es jedoch einen Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft. Darin wird beispielweise der Mindeststundenlohn geregelt. Dieser wurde im Dezember 2016 angepasst und beträgt seit dem 1. Januar 2017 CHF 18.90 brutto (zuvor CHF 18.20) für ungelernte Arbeitnehmende (SECO 2017).

1.4 Aufbau der Arbeit

Kapitel 2: Im nächsten Kapitel wird der Stand der Forschung dargelegt. Dabei wird zwischen zwei Forschungssträngen unterschieden. Einerseits gibt es Studien, welche die Arbeitsverhältnisse und Bedingungen von Frauen untersuchen, die bezahlte Haus- und Sorgearbeit in fremden Ländern ausführen. Dabei werden i) die Hintergründe erläutert, ii) die Motive für den Entscheid, in einem fremden Land Care-Arbeit auszuführen, dargelegt, sowie iii) die Netzwerke der Frauen beschrieben. Andererseits gibt es Untersuchungen, die sich mit den privaten Betreuungsarrangements von SeniorInnen befassen. Einige Studien betrachten die Kinder- und Altenbetreuung gemeinsam, andere Studien fokussieren sich spezifisch auf die Altenbetreuung. Dabei werden die damit verbundenen Phänomene, die rechtliche Situation, die Perspektive der Care-Arbeiterinnen sowie auch die Optik der Vermittlungsagenturen beschrieben.

Kapitel 3: Im Kapitel 3 werden die theoretischen Konzepte dargelegt. Einerseits wird das Konzept der «Hausarbeit» beleuchtet. Dabei wird beschrieben, wie die «Hausarbeit» als Konzept im wissenschaftlichen Diskurs diskutiert und thematisiert wird. Andererseits werden in Anlehnung an das Konzept der globalen Betreuungsketten von Hochschild (2000, 2003, 2004) (vgl. Kapitel 2), ihre Theorien zur Kommerzialisierung der Gefühle (2006) geschildert. Beide Ansätze sollen die Arbeit theoretisch verorten.

Kapitel 4: Das Kapitel 4 legt die verschiedenen Etappen des Forschungsprozesses dar. Dabei wird die Auswahl der Erhebungsmethode erläutert sowie die Erarbeitung des Leitfadens aufgezeigt. Ebenso wird die Untersuchungsgruppe, der Zugang zum Feld und das Sample dargelegt sowie die Auswertungsmethode beschrieben, mit der die qualitativen Interviews mit den Angehörigen analysiert wurden. Abschliessend wird reflektiert, inwiefern die Prinzipien qualitativer Forschung eingehalten wurden.

Kapitel 5, 6, 7 & 8: In Kapitel 5, 6, 7 und 8 sind die Resultate und eine Schlussbetrachtung dargelegt. Dabei wird der Versuch unternommen, den Bogen zur theoretischen Verortung zu schlagen. Zudem wird Bezug auf das Ziel dieser Masterarbeit genommen, die Diskurse der Angehörigen über Care-Arbeit zu analysieren und sie im Kontext des neu entstandenen und privatwirtschaftlich funktionierenden Marktes im privaten Haushalt zu verorten.

2 STAND DER FORSCHUNG

In diesem Kapitel wird dargestellt, wie Care-Arbeit, transnationale Arbeitsarrangements in Privathaushalten, sowie private Arrangements in der Altenbetreuung im wissenschaftlichen Diskurs untersucht werden und welche Phänomene weltweit und in der Schweiz beobachtbar sind.

2.1 Transnationale Arbeitsarrangements in Privathaushalten

Aus Gleichstellungs- und Migrationssicht ist der «Arbeitsplatz Privathaushalt» ein bedeutendes Thema, da er mehrheitlich von Frauen und Migrantinnen besetzt wird. In der europäischen Literatur gibt es verschiedene Studien, die über Frauen aus verschiedenen Ländern berichten, die bezahlte Haus- und Sorgearbeit in Zielländern ausführen (Lutz 2008, Pratt 1999, Metz-Göckel et al. 2009, Anderson 2006, Parreñas 2000 & 2001, Müntz 2007, Ayalon et al. 2010, Schilling, K. 2013, Huber 2006). In Deutschland hat sich Lutz (2008) in ihrer empirischen Studie «Vom Weltmarkt in den Privathaushalt» mit der Tätigkeit der Hausarbeit³ und den Haushaltsarbeiterinnen in Deutschen Privathaushalten befasst. Dabei wurden die Kommunikation, Selbst- und Fremdwahrnehmung, die Frage nach der Entstehung einer Arbeitsidentität, sowie die Netzwerkbildung und transnationale Lebensführung der Migrantinnen untersucht. Die Migrantinnen verrichten in den Zielländern eine Arbeit, die von Frauen meistens unbezahlt verrichtet wird (Lutz 2005). Zu ihren Aufgaben gehören Haus- und Gartenarbeit, Kochen, Putzen, Waschen, Bügeln und die Betreuung von Kindern sowie Pflege alter Menschen – ein «Zuhause» schaffen (Lutz 2005, Lutz 2007: 2). Oder wie Anderson (2006) diesen Tätigkeitsbereich mit den drei C's definiert: Cooking, Caring, Cleaning. Ob sich die Migrantin für diese Tätigkeit eignet, wird meistens aus ihrem Geschlecht und ihrer Erfahrung abgeleitet: «Als Frau kann sie putzen, als Mutter kann sie Kinder versorgen» (Lutz 2005). Insbesondere die personenbezogenen Tätigkeiten setzten eine emotionale Bindung voraus und können nicht ohne Zuneigung ausgeübt werden. In der Kinder- und Altenbetreuung bzw. Altenpflege wird daher ein emotionaler Mehrwert erbracht (Lutz 2007: 3). Laut Anderson (2006: 144) zeigen sich die Widersprüche und Spannungen beim emotionalen Wert am deutlichsten, wenn es sich um bezahlte Pflegeleistungen im Privathaushalt handelt. Dabei stellt sich die Frage, inwiefern man eine Person dafür bezahlen kann, dass sie einfühlsam ist und ob Liebe wirklich für Geld zu haben ist. Dabei zeigt sie auf, dass der englische Begriff «care» zwei Bedeutung innehält, die schwer voneinander zu trennen sind: Pflege als Arbeit und Pflege als Emotion (ebd.).

³ Damit sind die Tätigkeitsbereiche Betreuung, Versorgung, Erziehung, Pflege von Menschen und Dingen, Unterstützung und Beratung gemeint (Lutz 2008: 21).

Arbeitsplatz Privathaushalt

Hausarbeitshilfe ist für viele Länder kein neues Phänomen (Lutz 2007: 2). Dahinter steht eine lange Tradition der Feudalherrschaft und Kolonisation, die man im postkolonialen Asien, Afrika, Lateinamerika und den Ländern des mittleren Ostens findet. Die seit den 1920er Jahren in den deutschsprachigen Ländern weitgehend aus dem Privathaushalt verschwundene Hausangestellte erlebt heute jedoch ein Comeback: Man findet sie bei Familien mit doppeltem Einkommen, Familien der Mittelschicht, Alleinstehenden, Alleinerziehenden und jungen karrierebewussten Berufstätigen. Eine Auslagerung der Care-Arbeit, die als Entlastungsstrategie bezeichnet wird, kann jedoch nur dann stattfinden, wenn die finanziellen Ressourcen ausreichend sind (Schilliger 2015a: 155).

Laut Lutz (2008: 11) hat sich die Hausarbeit zu einem der grössten Arbeitsmärkte entwickelt. Der Arbeitsort Privathaushalt wird zur grössten Begegnungsstätte für Deutsche und Migrantinnen (Lutz 2008: 10). Anderson (2003: 104) betont, dass bezahlte Hausarbeit auf den ersten Blick als ein weiterer gering geschätzter Job betrachtet werden könnte: die Arbeitszeiten sind lang, der Lohn ist tief und die Arbeit wird als erniedrigend charakterisiert. Speziell an diesem Tätigkeitsbereich ist jedoch, dass dieser in ein Netzwerk von Beziehungen eingebettet ist. Dabei ist eine Beziehung, jene zwischen ArbeitgeberIn und meist Frauen mit anderer Nationalität, Klasse und Rasse. Dabei entstehen Abhängigkeiten zwischen den MigrantInnen und den Arbeitgeberinnen. Zudem findet die Arbeit an einem Ort statt, der als intim, liebevoll und privat charakterisiert wird (ebd.). Daher kann diese Arbeit nicht an den gleichen Parametern wie andere Berufe im Niedriglohnsektor gemessen werden (ebd.). Trotz niedriger Löhne werden verschiedenste Motive für die Migration zitiert, wie der Wunsch nach einem höheren Lebensstandard, die Gewährleistung finanzieller Hilfe bei der Ausbildung der Kinder sowie bei Gesundheitsproblemen in der Familie und die Flucht aus Beziehungsproblemen (Lutz 2008: 4). Dem gegenüber steht die grosse Nachfrage nach Hausarbeit in den Zielländern, die durch veränderte Familien- und Erwerbsverhältnisse entstanden ist (Lutz 2005). Dabei tragen Überlastung, eine ungleichmässige Arbeitsteilung in der Familie und ein relativ gutes Einkommen dazu bei, die Arbeit gegen Bezahlung an eine Drittperson zu übergeben (Metz-Göckel et al. 2009: 43).

Transnationale Pendelmigrantinnen

In der deutschsprachigen Literatur wird das Phänomen der transnationalen Pendelmigrantinnen verstärkt beobachtet (Metz-Göckel et al. 2009). Mit Pendelmigrantinnen werden Frauen bezeichnet, die für mehrere Wochen oder Monate in einem fremden Haushalt arbeiten und dazwischen in ihre Herkunftsländer zurückkehren (van Holten 2011: 20). Metz-Göckel et al. (2009) haben im Rahmen ihres Forschungsprojekts PendelmigrantInnen aus Polen befragt, die in Deutschland Care-Arbeit in einem informellen Beschäftigungsverhältnis verrichten. Dabei wollten die Autorinnen herausfinden, wie die PendelmigrantInnen das Leben in zwei Ländern organisieren und welche Arbeiten sie verrichten. Zudem lag das

Interesse auf deren Netzwerken und den aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Regelungen in Deutschland. Neben Reinigungsarbeiten und der Kinderbetreuung, handelt es sich mehrheitlich um die Betreuung und Pflege von älteren Menschen (Metz-Göckel et al. 2009: 21). Die Frauen arbeiten in einer Grauzone zwischen Öffentlichkeit und Privatheit. Erstaunlich ist die Tatsache, dass die Frauen im deutschen Umfeld sichtbar sind, während sie offiziell nicht auftauchen dürfen. Deswegen haben sie Strategien entwickelt, wie beispielweise, dass sie angeben, bei der deutschen Familie auf Besuch zu sein (ebd.). Die Mehrheit der Frauen ist über 45 Jahre alt, hat eine Berufsausbildung oder einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss (Metz-Göckel et al. 2009: 39–40). Das bedeutet, dass die meisten Frauen dequalifiziert beschäftigt sind (ebd.). Die befragten Frauen vermittelten jedoch den Eindruck, dass sich die Migration für sie aus der ökonomischen Perspektive lohnt. Ein gemeinsames Merkmal der interviewten Frauen liegt in ihrer Organisiertheit, der informellen Rotation und dem personellen Wechsel am Arbeitsplatz, der ihnen das Leben und die Arbeit zwischen zwei Ländern ermöglicht (Metz-Göckel et al. 2009: 42).

Die Autorinnen beschreiben zwei Formen der Pendelmigration: Die Frauen arbeiten und wohnen als *Live-in* im Haushalt der ArbeitgeberIn oder sie arbeiten als *Live-out* auf Stundenbasis und wohnen nicht im selben Haushalt. Als *Live-in* arbeiten vor allem Frauen, die ältere Menschen betreuen und pflegen, da sie rund um die Uhr verfügbar sein müssen (Metz-Göckel et al. 2009: 44). Ihre Freizeit müssen sie selber aushandeln (ebd.). Eines der grössten Probleme von *Live-in* Arbeiterinnen ist die Tatsache, dass es keine Kontrollen über die Arbeitszeiten gibt und sie 24 Stunden pro Tag auf Abruf stehen (Anderson 2006: 63). Insbesondere bei der Versorgung alter Menschen und Kinder gibt es keine festen Arbeitszeiten. Zudem lässt sich die Arbeit nicht unter dem Aspekt von klar erledigten Aufgaben definieren. Daher riskieren Arbeiterinnen mit einer 24-h-Anstellung ein hohes Mass an Ausbeutung (Anderson 2006: 66).

Die Globalisierung von Care-Arbeit

Die weltweite Verrichtung von Care-Arbeit ist Thema weiterer Studien. Beispielsweise hat Näre (2011) die Lage in Italien analysiert. Die italienische Migrationspolitik und die Regierung verlassen sich bei der Verrichtung von Care-Arbeit auf Migrantinnen, da sie sehr viel günstiger sind als italienische Frauen (Näre 2009, Degiuli 2007, zitiert bei Näre 2011). In Italien führt Migration, Wohlfahrt und das vorherrschende Genderregime dazu, dass Bedingungen geschaffen werden, die eine informelle Privatisierung von Care-Arbeit begünstigen (Näre 2011: 398). In ihrem Paper geht Näre vor dem Hintergrund einer «moralischen Ökonomie»⁴ der Frage nach, welche Moralnormen die Care-Arbeit und die Arbeitsbeziehungen charakterisieren und wie sich diese Normen auf das Arbeitsverhältnis auswirken (Näre

⁴ «By moral economy I mean a system of transactions which are defined as socially desirable (i.e. moral), because through them social ties are recognized, and balanced social relationships are maintained» (David Cheal 1988: 15, zitiert bei Näre 2011: 399.)

2011: 401). Sie kommt zum Schluss, dass das Arbeitsverhältnis zwischen ArbeitgeberInnen und Migrantinnen am Arbeitsplatz Privathaushalt sehr persönlich ist und als «family like» empfunden wird (Näre 2011: 407). Das Arbeitsverhältnis basiert auf Vorstellungen von Pflicht, Dankbarkeit, Altruismus und familiärer Verantwortung. Deswegen zählen für die Arbeitgeberin Eigenschaften wie Loyalität, Altruismus und Ehrlichkeit sowie die Einhaltung der Hygiene mehr als Fähigkeiten, die mit der tatsächlichen Arbeit verbunden sind. Für die Migrantinnen ist es bei der Arbeitsplatzauswahl wichtiger, dass sie gut und mit Respekt behandelt werden, als dass sie viel Lohn erhalten (Näre 2011: 407).

Parreñas (2000) zeigt eine weitere Sichtweise auf diese besondere Arbeitsbeziehung im Care-Sektor auf. Sie berichtet über philippinische Frauen, die in der ganzen Welt verteilt als Migrantinnen Care-Arbeit verrichten. Sie beleuchtet, wie sich innerhalb der reproduktiven Arbeit⁵ eine Zweiteilung zwischen den berufstätigen Frauen entwickelt hat, die aufgrund der Nachfrage von postindustrialisierten Ländern nach Niedriglohnarbeiten wie Hausarbeit und die Betreuung von Kindern und älteren Personen (reproduktive Tätigkeiten) entstanden ist. Dabei bezeichnet sie diese Zweiteilung als «international transfer of caretaking» (Parreñas 2000: 561). Durch den Transfer der Care-Arbeit bzw. der reproduktiven Arbeit entstehen hierarchische Abhängigkeiten zwischen den Frauen, die entlang von Rasse, Klasse und Nation verlaufen: im Zielland stellt eine wohlhabende Frau eine philippinische Migrantin für die Care-Arbeit an. Die philippinische Migrantin wiederum stellt in ihrem Heimatland eine ärmere philippinische Frau an, die diese Arbeit für sie übernimmt, während sie selber im Zielland diese Tätigkeiten ausübt (Parreñas 2000: 561;577). Oder wie Hochschild (2003: 4) schreibt, wird der Lebensstil der Frauen in einem «Erste-Welt-Land» durch den globalen Transfer der Care-Arbeiten, die traditionell als Frauenarbeiten gelten, von armen zu reichen Ländern ermöglicht. Hochschild (2000, 2003, 2004) hat in der englischsprachigen Literatur die umfangreichsten Überlegungen hinsichtlich den Verbindungen zwischen Frauen auf der ganzen Welt, die Care-Arbeit verrichten, und den dabei entstehenden Ungleichheiten angestellt. So hat Hochschild (2000) das Konzept der «Global Care Chains» (auf Deutsch: globale Betreuungsketten) entwickelt, um den Link zwischen Menschen (mehrheitlich Frauen) auf der ganzen Welt zu beschreiben, die durch bezahlte oder unbezahlte Betreuungstätigkeiten entsteht: «Eine Frau kümmert sich zu Hause um die Kinder der Migrantin, eine zweite kümmert sich um die Kinder derjenigen, die auf die Kinder der Migrantin aufpasst, und eine dritte, die ausgewanderte Mutter selbst, kümmert sich um die Kinder von Berufstätigen im Zielland» (Apitzsch et al. 2010: 3). Ausserdem hat sie darauf aufmerksam gemacht, dass der Grossteil der Migrantinnen Kinder hat, die sie in ihrem Heimatland zurücklassen (Hochschild 2003: 21). Die meisten Migrantinnen haben ein schlechtes Gewissen, fühlen sich

⁵ Parreñas definiert reproduktive Arbeit (Care-Arbeit) als diejenige Arbeit die benötigt wird, um produktive Arbeit (Erwerbsarbeit) zu ermöglichen (Parreñas 2000: 561).

schuldig und von ihren Kindern getrennt (ebd.). Dazu kommt, dass die Frauen sich im Zielland meistens isoliert fühlen und durch die Konfrontation mit einer oftmals deprimierenden Arbeit finden sie Trost, indem sie den Kindern, die sie im Zielland betreuen, ihre ganze Liebe und Betreuung, die sie ihren eigenen Kindern gerne geben würden, schenken: «In this sense, we can speak about love as an unfairly distributed resource – extracted from one place and enjoyed somewhere else» (Hochschild 2003: 22). Im Rahmen dieser Auseinandersetzung hat sich Hochschild mit der «Kommerzialisierung der Gefühle» befasst. Ihre Darlegungen dazu sind im Kapitel 4 aufgeführt. Nancy Folbre (2001: 38) benennt dieses Phänomen auch als «Prisoners of Love». Damit versteht sie die emotionale Bindung, die eine Person aufbauen kann, wenn sie sich um eine andere Person kümmert. Auch Menschen, die für diese Betreuung bezahlt werden, können «Prisoners of Love» sein (ebd.). Aufgrund dessen, dass Gefühle und Emotionen mit der Care-Arbeit verbunden sind, kann es dazu führen, dass man schlechte Arbeitsbedingungen und tiefere Löhne in Kauf nimmt, da es sich oft als schwierig gestaltet, sich von Personen zu lösen, für die man sorgt.

Im englischsprachigen Raum ist die Arbeit von Bridget Anderson (2006) zu erwähnen, die die Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Hausarbeiterinnen in Europa in einer breiten Erhebung herausgearbeitet hat. Sie hat den Tätigkeitsbereich mit den drei C's bezeichnet (Cooking, Caring, Cleaning). Geraldine Pratt (1999) hat die Arbeits- und Lebenssituation anhand der diskursiven Konstruktion von philippinischen Care-Migrantinnen in Kanada, Vancouver erforscht. Sie zeigt auf, wie das Bild der philippinischen Frauen diskursiv hergestellt wird und sich auf ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt in Vancouver auswirkt. Dabei zeigt sie, wie ein Bild der philippinischen Care-Migrantin gebrandmarkt wird, das entlang von Rasse und Gender verläuft: «domestic workers who participated in the focus groups saw themselves as being perceived, not only as inferior in class terms, but as promiscuous husband stealers» (Pratt 1999: 229). Diese diskursiven Konstruktionen wirken sich noch lange nachdem die Frauen ein «open visa» erhalten haben auf den kanadischen Arbeitsmarkt aus: «Filipina is not only equated with «supplicant-preimmigrant»; the term also connotes «just-a-housekeeper» and «husband stealer».» (Pratt 1999: 233). Somit zeigt Pratt (1999) auf, dass viele «diskursiven Geographien» wie Einwanderung, Kolonialismus und der Haushalt als Raum, Bestandteile der Produktion von Grenzen sind, die Arbeiterinnen als würdig oder unwürdig, als kompetent oder inkompetent, als ausgebildet oder nicht ausgebildet definieren (Pratt 1999: 243).

Zu erwähnen sind des Weiteren die Arbeiten von Rosie Cox (2006, 2013). Laut Cox (2006: 3–4) arbeiten heute mehr «domestic workers» aus fremden Ländern in Grossbritannien als im Viktorianischen Zeitalter. Die Globalisierung der Weltwirtschaft und die Ausbreitung des

Neoliberalismus⁶ haben die steigende Nachfrage nach «domestic workers» favorisiert: «Millions of women travel thousands of miles around the world to work in the homes of families they have never met and perhaps cannot even talk to» (Cox 2006: 13). Die Arbeit wird mit wenig Einkommen und langen, unvorhersehbaren Arbeitszeiten charakterisiert (ebd.). Viele Studien haben weiter die Vulnerabilität der Frauen und die langen Überstunden aufgezeigt (Cox 2006: 32). Dieser Prozess hat wiederum Geschlechter- und Einkommensungleichheiten sowie Rassismus und weniger familienfreundliche Arbeitspraktiken hervorgerufen. Es wird erwartet, dass die Betreuungsarbeiten von Frauen ausgeübt werden (Cox 2006: 3–4). In ihrem Buch geht Cox (2006) auf diese Ungleichheiten ein und beschreibt deren Entstehung.

In einer weiteren Studie hat Rosie Cox (2013) die Konstruktion von vergeschlechtlichten Identitäten bei der Haushaltsarbeit in Neuseeland beleuchtet. Haushaltsarbeit wird als feminine Aktivität betrachtet. In ihrem Paper zeigt sie auf, dass nur gewisse Tätigkeiten, wie die Instandhaltung des Hauses («home repairs»), als Männerarbeit betrachtet werden (Cox 2013: 575–576). Dadurch werden die Geschlechteridentitäten im Haushalt (re)-produziert, was wiederum gewisse Arbeitsfelder als männlich bzw. als weiblich charakterisieren lässt (ebd.).

Care-Migrantinnen als Au-Pairs

Ein wichtiger Zweig, der oft vernachlässigt wird, ist die Tatsache, dass viele Care-Migrantinnen als Au-Pairs nach Grossbritannien einreisen. Das Au-Pair Programm war jedoch als kultureller Austausch oder Ausbildungsprogramm gedacht und nicht als Weg, um günstige Arbeitskräfte für den Haushalt zu importieren (Cox 2006: 31–32, siehe auch Anderson 2006: 9). Zu diesem Aspekt hat sich Hess (2005) in ihrer Arbeit mit Au-Pairs aus der Slowakei befasst und dabei die Beziehungsstrukturen zwischen den Gastmüttern und den Au-Pairs untersucht. Dabei fand sie heraus, dass die Arbeitszeitregelungen bei jungen Frauen selten eingehalten werden und nicht mit der Idee des Austauschprogrammes übereinstimmen (ebd.). Schilliger & Greuter (2009: 156) beobachten auch in der Schweiz, dass das ehemalige Austauschprogramm Au-Pair auf die Care-Arrangements für ältere Menschen übertragen wurde und sich dafür der Begriff Senio-Pair etabliert hat. Im Gegensatz zum Schweizer Au-Pair Reglement, indem nicht mehr als durchschnittlich 5 Stunden Kinderbetreuung und leichte Hausarbeiten pro Tag verrichtet werden dürfen, gibt es bei Senio-Pairs kein Reglement: auf ihnen lastet die Hauptverantwortung für eine rund um die Uhr Betreuung (ebd.).

⁶ Damit wird eine freiheitliche, marktwirtschaftliche Wirtschaftsordnung definiert, die «privates Eigentum an den Produktionsmitteln, freie Preisbildung, Wettbewerbs- und Gewerbefreiheit anstrebt, staatliche Eingriffe jedoch nicht ganz ablehnt, sondern auf ein Minimum beschränken will.» (Duden Wirtschaft von A bis Z 2009)

2.2 Private Arrangements in der Altenbetreuung

Mit der spezifischen Situation der Pflegerarbeiterinnen für betagte Menschen im privaten Haushalt hat sich in Deutschland Karakayali (2010) in ihrer explorativen Studie befasst. Sie hat biographische Interviews mit Care-Arbeiterinnen aus Osteuropa geführt mit dem Ziel, die Perspektiven der osteuropäischen Migrantinnen auf ihre Arbeit zu erheben. Daraus hat sie vier Typen von Haushaltsarbeit abgeleitet: 1. Haushaltsarbeit als Dequalifizierungserfahrung, 2. Haushaltsarbeit als Passage zur transnationalen Berufskarriere, 3. Haushaltsarbeit als Bedingung eines gelungenen biografischen Neuanfangs und 4. Haushaltsarbeit um das bessere Überleben zu sichern. Die Migrantinnen, die diese Arbeit ausführen, machen dies unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation und ihrem gesellschaftlichen Status (Karakayali 2010: 282). Die Motive für die Migration decken sich mit den Resultaten von Lutz (2008: 4) und sind nicht rein ökonomischer Natur (Karakayali 2010: 291).

Typ 1 identifiziert sich stark mit ihrer beruflichen Qualifikation in ihrem Herkunftsland und leidet darunter, dass sie in im fremden Land (hier in Deutschland) keine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit ausführen kann (ebd.): «Die Arbeit im Privathaushalt erfährt dieser Typus als schmerzhaften Statuswechsel, der mit dem prekären Aufenthalt und der Ausübung einer stigmatisierten Tätigkeit verbunden ist» (Karakayali 2010: 283). Sie empfinden sich nur noch «als Frauen», was ihrem Bild eine berufstätige Frau widerspricht (ebd.). Die Frauen des Typus 2 entwickeln hingegen ein pragmatisches Verhältnis zu ihrer Arbeit im Privathaushalt und sehen diesen Zustand als Passage zu einer transnationalen Berufskarriere, die langfristig zu einer Stuserhöhung führen soll (ebd.). Typ 3 hat ebenfalls eine pragmatische Haltung zur Arbeit im Privathaushalt entwickelt und erhofft sich einen biografischen Neuanfang. Diese Frauen leiden nicht unter der Arbeit und sehen darin den reinen Gelderwerb: «Geschlecht, Klasse und Ethnizität werden in Bezug auf die Arbeit im Privathaushalt nicht thematisiert.» (Karakayali 2010: 284). Für Typ 4 stellt die Arbeit im Privathaushalt im fremden Land (hier Deutschland) eine Verbesserung ihrer Lebenssituation im Herkunftsland dar. Diese Frauen sehen keine anderen Alternativen und betreiben die Pendelmigration. Sie nehmen die Trennung von ihren Kindern und Familien in Kauf (Karakayali 2010: 285). Karakayali (2010: 285) schlussfolgert, dass für die Bewertung dieser Arbeit, der Aufenthaltsstatus sowie das Alter, der Familienstand oder das Herkunftsland nicht bedeutsam zu sein scheinen, genauso wenig wie die Anzahl schlechter Erfahrungen, die bei der Arbeit im Privathaushalt gemacht wurden.

Im Rahmen einer Untersuchung von Ayalon et al. (2010) wurde die Situation von älteren Menschen in Israel betrachtet, die zu Hause betreut und gepflegt werden. Die israelische Regierung unterstützt die Pflege und Betreuung älterer Menschen im Privathaushalt, damit diese Personen so lange wie möglich zu Hause bleiben können, indem sie Agenturen für die Organisation beauftragt (Ayalon et al. 2010: 859). Dabei wird die 24-h-Betreuung

ebenfalls unterstützt. Da Israelis diese Arbeit jedoch nicht verrichten möchten, wird die Care-Arbeit durch Migrantinnen aus dem Ausland gedeckt (ebd.). Die Care-Migrantinnen stammen mehrheitlich aus Asien und Europa und müssen beim Tod der zu betreuenden und pflegenden Person sowie nach mehrjähriger Tätigkeit das Land verlassen (Ayalon et al. 2010: 860). Obwohl die meisten gut qualifiziert sind und ihre Löhne in den Zielländern höher liegen als in ihren Heimatländern, bleibt ihr sozialer Status niedrig und sie erfahren stets Diskriminierungen, sei dies wegen ihrem Geschlecht, ihrer Ethnie, Religion oder ihrem sozioökonomischen sowie Arbeitsstatus (Ehrenreich und Hochschild 2000, zitiert bei Ayalon et al. 2010: 860). Die Autoren stellen fest, dass die Agenturen die Care-Migrantinnen unter einer bestimmten Perspektive betrachten: «when a foreign home care worker comes and wants to talk to me, immediately I think that she wants to talk about money, about her salary» (Ayalon et al. 2010: 865). Zudem wird ersichtlich, dass die Care-Migrantinnen aufgrund sprachlicher und kultureller Barrieren sowie ihrer Unkenntnis über ihre Rechte keine Beschwerden anbringen sowie ihre Bedürfnisse nicht ansprechen können (ebd.).

Die Situation in der Schweiz

Auch in der Schweiz wird beobachtet, dass sich die Beschäftigung in Schweizer Privathaushalten in den letzten zehn Jahren mehr als verdoppelt hat und man weit über 100'000 Arbeitnehmende – Tendenz steigend – in diesem Sektor findet (Alleva et al. 2011: 1). Nach Schätzungen der Gewerkschaft Unia gab es im Jahr 2007 rund 125'000 Vollzeitstellen im privaten Haushalt (Unia 2007). Diese Vollzeitstellen beschränken sich nicht nur auf Pflege- und Betreuungspersonen, sondern beinhalten auch Personen, die putzen, kochen, waschen und Kinder hüten. Diese Zahl ist mit grossen Unsicherheiten behaftet und gilt als grobe Schätzung. Die Arbeitsbedingungen dieser Zielgruppe werden insbesondere für die illegal angestellten Frauen als schlecht und prekär charakterisiert (ebd.).

Der Haushaltmarkt ist zu einem bedeutenden Wachstumsfaktor herangewachsen (Wichterich 2013, zitiert bei Wigger et al. 2014: 430). In der Schweiz hat sich ein informeller Arbeitsmarkt für private Care-Arrangements entwickelt, der stark von Frauen, insbesondere von Migrantinnen geprägt ist (Greuter & Schilliger 2009: 151–152) (vgl. Kapitel 1). Sarah Schilliger hat sich sehr umfassend mit den Hintergründen auseinandergesetzt, die zur Entstehung eines transnationalen Marktes im Privathaushalt von Pflege- und Betreuungsbedürftigen geführt haben und das Phänomen der (Pendel)-Migrantinnen beleuchtet (Greuter & Schilliger 2009, Medici & Schilliger 2012, Schilliger 2009, siehe auch van Holten 2011). Mit den rechtlichen Rahmenbedingungen der Betreuung und Pflege hat sich Medici (2011) befasst. Diese transnationalen Sorgearrangements wurden bisher weitgehend aus der Sicht der Migrantinnen (Schilliger 2014, Truong 2011, siehe auch Huber 2006) untersucht. Dabei wurden die Arbeitsverhältnisse und Lebensbedingungen der Care-Migrantinnen untersucht.

Was sind die Hintergründe, die zur Entwicklung des Home-Care Arbeitsmarktes in der Schweiz geführt haben? Neben der demografischen Entwicklung hin zu einer älteren Gesellschaft hat sich das Zusammenspiel verschiedener Akteure, wie die Familie, der Markt, der Staat, die Zivilgesellschaft und die Non-Profit-Organisationen verändert. Die unbezahlte Pflege- und Betreuungsarbeit wird überwiegend von Frauen ab 50 Jahren geleistet. In erster Linie werden diese Aufgaben durch die Angehörigen, also Partnerinnen, Töchter und Schwiegertöchter ausgeführt (Greuter & Schilliger 2009: 152–154). Dabei erleben die Frauen eine erneute Doppelbelastung, da sie nach der Erziehung der Kinder für die Pflege und Betreuung ihrer Angehörigen aufkommen müssen. (ebd.). Gleichzeitig wird die Pflege und Betreuung von Angehörigen, wegen der gestiegenen Erwerbsquote der Frauen, der Alterung der Gesellschaft und der zunehmenden Privatisierung der Pflege an Dritte delegiert (ebd.). Dabei wird dieser informelle Pflegemarkt teilweise durch profitorientierte Vermittlungsagenturen organisiert und verwaltet (van Holten 2011: 20), wobei 24-h-Arrangements für die Pflege und Betreuung von älteren Menschen zu Hause angeboten werden. Meistens kommt es zu einem Care-Patchwork und an der Gestaltung des Alltags eines Haushalts sind unterschiedliche Personen beteiligt: Die Spitex ist für die medizinische Pflege verantwortlich, die Angehörigen unterstützen im Alltag und andere Aufgaben wie beispielweise die Betreuung werden an Dritte delegiert (Schilliger 2013: 103, Rerrich 2010: 82). Für letztere Aufgaben werden zunehmend Frauen aus Osteuropa engagiert, die gegen Kost und Logis und wenig Lohn als live-in im Haushalt der zu pflegenden Person wohnen (Greuter & Schilliger 2009: 155–156) und dementsprechend 24 Stunden «abrufbereit» sind (Medici et al. 2012: 18). Treffend veranschaulicht wird diese Situation durch das folgende Zitat auf der Webseite einer Vermittlungsagentur: «Unsere Pflege und Betreuung kennt keinen «Feierabend» (Seniorenpflege 24 2016) oder «Auch helfen wir den Spitex-Organisationen deren Auftrag ihren Klienten gegenüber aufrecht erhalten zu können, weil durch uns die 24-Stunden-Anwesenheit in der häuslichen Pflege gesichert ist» (24plushomecare 2016). Das führt dazu, dass die Care-Arbeiterinnen über wenig Privatsphäre, fehlende Nachtruhe und mangelnde Erholung verfügen. Das wiederum trägt dazu bei, dass sich die Frauen sozial isoliert fühlen, da sie ausserhalb des Haushalts wenig bis gar keine Kontakte haben (Medici et al. 2012: 19).

Wie Metz-Göckel et al. (2009) in ihrer Untersuchung beobachten konnten, hat sich auch in der Schweiz ein Rotationssystem von Pendelmigrantinnen herausgebildet (Schilliger 2015a: 154, van Holten 2011: 20), die ältere Personen zu Hause betreuen und pflegen. Die Frauen, meistens ab 45 Jahren (Medici et al. 2012: 18), pendeln in einem Abstand von zwei Wochen bis drei Monaten zwischen dem Familien-Haushalt im Herkunftsland und dem Haushalt im Zielland (Schilliger 2015a: 161). Mit dieser Pendelmigration können die Care-Arbeiterinnen das Leben im eigenen Land fortführen, auch wenn sie dort keine Arbeit

finden. Es wird demnach nicht migriert, um das Land zu verlassen, sondern eher, um im Land bleiben zu können (Medici et al. 2012: 18).

Die Privatheit der Arbeit und die Intimität des Arbeitsortes Haushalt wirken sich auf die Ausgestaltung der Arbeitsverträge aus (Schilliger 2015a: 162). Die Arbeitsbedingungen in diesem 24-h-Betreuungsarrangements werden als prekär charakterisiert (Medici et al. 2012: 18) und die Arbeitsverhältnisse als entgrenzt bezeichnet (Schilliger 2015a: 163, Bagdhadi et al. 2014: 356). Die Arbeitsverträge sind uneinheitlich und informelle Verträge sind weit verbreitet. Die Entlohnung liegt zwischen 1500 und 3000 Franken pro Monat und die Sozialversicherung, Ferienentschädigung etc. sind oftmals ungenügend bis gar nicht gewährleistet (ebd.). Zudem besteht die Gefahr, dass der Arbeitsplatz von einem Tag auf den anderen nicht mehr besteht, wenn die zu betreuende Person stirbt (Medici et al. 2012: 18). In einzelnen Fällen kann es aber auch vorkommen, dass die Arbeitnehmerin eine relativ autoritäre Position gegenüber der Arbeitgeberin einnimmt: «Die lebensweltliche Angewiesenheit auf die Versorgungsleistung im familiären Alltag erzeugt bei der Arbeitgeberin ein Gefühl der Abhängigkeit, da eine von den Kindern akzeptierte Nanny oder eine einfühlsame Pflegerin nicht so leicht ersetzt werden kann. Im Kontext einer gesetzlich kaum regulierten Hausarbeit kann die Arbeitnehmerin plötzlich aussteigen und das durch die Arbeitgeberin ausbalancierte Arrangement im Spannungsfeld eigener Familien- und Erwerbsarbeit gefährden. Daher ist die Arbeitgeberin von der Fragilität des Arbeitsverhältnisses, die ein Element der Prekariät darstellt, ebenfalls betroffen» (Bagdhadi et al. 2014, zitiert bei Wigger et al. 2014: 447). In Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis haben Bagdhadi et al. (2015: 348) in ihrer Studie eine grosse Bandbreite an Beschäftigungsverhältnissen im privaten Care-Bereich (bei der Kinder und Altenbetreuung) angetroffen, die sich «zwischen großzügig gestalteter Beschäftigung und eigentlicher Ausbeutung einreihen».

Vermittlungsagenturen in der Altenbetreuung

Recherchiert man im Internet nach Anbietern für private Betreuungsarrangements für ältere Menschen, stösst man auf einige Webseiten von Firmen wie Home Instead, Senior Home Care, Pflege-Fee, 24Plus Home Care und Seniorenpflege24, um hier nur einige davon zu nennen. Die Agenturen werben mit verschiedenen Angeboten: von einer stundenweise bis hin zu einer 24-h-Betreuung. Linda Schilling (2012) befasste sich in ihrer Masterarbeit mit den Legitimationsstrategien der Agenturen. Die Perspektive der Vermittlungsagenturen in der Stadt Zürich wurde ebenfalls von Truong et al. (2012) untersucht. Das Ziel dieser Untersuchung lag darin, Marktstrategien, Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen der Unternehmen zu analysieren. Dabei konnte festgestellt werden, dass die Angebote der Unternehmen sehr unterschiedlich sind, ausser dass die rekrutierten Betreuungskräfte weitgehend weiblich sind (Truong et al. 2012: 9). Bei den Preisen für ein 24-h-Arrangement zeigt sich eine grosse Bandbreite: von 4'500 Franken im Monat bis hin zu solchen, die um ein

Zehnfaches höher sind (Truong et al. 2012: ii). Insbesondere für die Live-ins zeigt sich ein höchst prekärer Arbeitsmarkt, wenn es um Kündigungsfristen, Arbeitszeiten und Ruheregelungen geht. Oftmals werden Nachtarbeit und gewisse Präsenzzeiten nicht entgolten (ebd.). Das stimmt mit den Erkenntnissen von Anderson (2006) überein, die Live-in Arbeiterinnen in Europa befragt hat.

Interessant ist hier des Weiteren, dass mehrheitlich ausländische Frauen für die 24-h-Betreuung eingesetzt werden, während in der Schweiz ansässige Personen, oftmals mit Migrationshintergrund, für die stundenweise Betreuung und Pflege bevorzugt werden (Truong et al. 2012: 11). Gemäss Truong et al. (2012: 19–20) fokussieren sich die Unternehmen deswegen auf ältere Frauen, da diese ein mit einer 24-h-Betreuung «kompatibles Freizeitverhalten» aufweisen: «Die Freizeit wird zu Hause verbracht und ist durch ruhige Tätigkeiten geprägt wie Lesen, Stricken, Kreuzworträtsel lösen und so weiter. Aus dieser Sicht bedeutet eine «24h-Betreuung» zwar keine 24h-Arbeit, aber es besteht im Prinzip eine 24h-Präsenzpflicht.»

Zur Sicht der Care-Arbeiterinnen

Der wissenschaftliche Fokus hat sich weitgehend auf die Care-Migrantinnen fokussiert. Sara Schilliger (2014) hat in ihrer Dissertation polnische Care-Arbeiterinnen befragt, die in der Schweiz Pflege- und Betreuungsleistungen für ältere Menschen im Privathaushalt ausführen. Weiter hat sich Truong (2011) mit der Sicht von Care-Migrantinnen befasst und ihre Wahrnehmung und Wertung der Haus- und Betreuungsarbeit in einem 24-h-Arrangement in Schweizer Haushalten von pflegebedürftigen Personen erhoben. Dabei hat sie die Arbeitsfelder Arbeit, Arbeitsidentität und Arbeitsplatz beleuchtet.

Die Verbesserung der Lebenssituation, wie die Sicherung des Lebensunterhaltes, die Realisierung von Projekten, wie der Bau eines Hauses oder die Vorsorge im Herkunftsland, stehen als dominierende Motive für die Migration (Truong 2011: 34). Die Frauen teilen ihre Arbeit in Hausarbeit, Betreuungsarbeit und Freizeitarbeit auf (Truong 2011: 45). Bei der Frage, welche Freizeitaktivitäten als Arbeit wahrgenommen werden, zeigen sich jedoch Unsicherheiten. Für die einen sind Tätigkeiten wie Spazieren gehen, Unterhaltung und Fernsehen Arbeit, für die anderen nicht (Truong 2011: 36). Bei der Frage nach den Fähigkeiten, die diese Care-Arbeiterinnen mitbringen müssen, werden die Eigenschaften Geduld und Empathie genannt. Interessant ist, dass hauswirtschaftliche Fähigkeiten nicht erwähnt werden (Truong 2011: 40). In Zusammenhang mit der Arbeitsidentität fasst Truong (2011: 62) zusammen, dass die Care-Migrantinnen sich in einem Spannungsfeld zwischen professionelle Pflegerin, Vertraute und Hausangestellte befinden. Die Arbeit selber und der Arbeitsort werden in einen familiären Kontext gesetzt, was ein entgrenztes Arbeitsverhältnis fördert und die Hauswirtschaft als Arbeit de-thematisiert. Der Arbeitsplatz Privathaushalt wird demzufolge nicht mit einer produktiven Dienstleistung assoziiert (Truong 2011: 74).

Zur Gleichstellung der Geschlechter im Care-Bereich

Eine weitere Studie in diesem Bereich, ist diejenige von Wigger und ihrem Team (2014), die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» durchgeführt wurde. Die Studie untersucht die Situation von Care-Arrangements für die Betreuung von älteren Menschen sowie für Kinder aus der Perspektive der Gleichstellung der Geschlechter. Sie kommen zum Schluss, dass die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen mit Blick auf die Erwerbsarbeit einerseits gestärkt wird, im Hinblick auf Betreuungs- und Versorgungsarbeit andererseits jedoch geschwächt wird. Des Weiteren beobachtet Anderson (2003: 104) die Entstehung von asymmetrischen Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen den Frauen: Frauen, die es sich leisten können, die Care Arbeit an Dritte zu delegieren und Frauen, die finanziell weniger gut gestellt sind und dafür auch prekäre Arbeitsbedingungen auf sich nehmen, um ihre Lebenssituation zu verbessern. Auch Rerrich (2010: 77) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass nicht eine Umverteilung der Care-Arbeiten zwischen den Geschlechtern stattfindet, sondern eben zwischen Frauen unterschiedlicher Gruppen. Das trägt dazu bei, dass die bestehende Geschlechterordnung eher stabilisiert wird (Brückner 2010: 44).

Zur Sicht der Angehörigen von pflege- und betreuungsbedürftigen älteren Menschen

Bis dahin fällt auf, dass die Perspektive der Haushalte im wissenschaftlichen Diskurs weitgehend weniger Aufmerksamkeit erlangt, als die Wahrnehmung der Care-Arbeiterinnen. Dabei stellt sich die Frage, wie die Haushalte, als wichtige Akteure, die die Nachfrage nach Care-Lösungen (mit-)steuern, über die Care-Arbeit berichten, wie sie die Arbeits- und Lebensbedingungen der Care-Arbeiterinnen, auf die sie zurückgreifen, wahrnehmen und welche Legitimationsstrategien sie für ihre Wahl dieses Arrangements anwenden.

In diesem Zusammenhang sind zwei Arbeiten zu erwähnen. Annegret Wigger und Bettina Brüscheweiler (2014) haben im Kontext der Geschlechterdebatte (im Rahmen des NFP 60, vgl. oben) untersucht, welche Bedeutung den eingekauften Dienstleitungen von Migrantinnen für die familiäre Bewältigung der Haus- und Sorgearbeit zugesprochen wird. Der Fokus lag nicht ausschliesslich auf Betreuung von pflegebedürftigen Erwachsenen, sondern auch von Kindern. Aus der Befragung der Haushalte haben sie drei Bewältigungsstrategien eruiert: 1. Doing care, 2. Die Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und 3. Die Arbeitsorganisation (Wigger et al. 2014: 435). Dabei wurden Haushalte mit Live-in bzw. Live-out Anstellungen, sowie mit legalen und irregulären Arbeitsverhältnissen und Anstellungen von Personen ohne Aufenthaltsstatus befragt (Wigger et al. 2014: 432). Bei den Arbeitgeberinnen handelt es sich um Frauen, die mehrheitlich einer gut bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen, als Arbeitgeberinnen fungieren und für die Organisation und Koordination der Anstellung zuständig sind. Diese Lösung wurde gewählt, wenn aufgrund der eigenen Erwerbsarbeit eine Versorgungslücke entsteht, die nicht durch Verwandte, Freunde oder institutionelle Angebote gedeckt werden kann. Im Gegensatz zu der Kinderbetreuung, bei der die Flexibilität im Vor-

dergrund steht, war bei der Altenbetreuung der Wunsch älterer Menschen zu Hause zu bleiben, neben finanziellen Überlegungen, ausschlaggebend (Wigger et al. 2014: 434). Es folgt nun eine Übersicht über die drei Bewältigungsstrategien, da diese einige interessante Unterschiede zwischen der Kinder- und der Altenbetreuung aufzeigen: Beim «doing care» handelt es sich um den Aushandlungsprozess, wie Kinder bzw. ältere Menschen zu betreuen sind. Im Gegensatz zu der Kinderbetreuung, bei der die Erziehung eine wichtige Rolle spielt, ist das bei der Altenbetreuung weniger wichtig (Wigger et al. 2014: 437). Nach der Autorenschaft lässt sich dies auf mangelnde Vorstellungen, was eine gute oder schlechte Betreuung im Alter ist, zurückführen und auf die Tatsache, dass die Arbeitgeberin aufgrund der räumlichen Distanz keinen Einblick hat und sich somit auf die Äusserungen des Befindens der pflegebedürftigen Person verlassen muss. Das Arbeitsverhältnis beinhaltet einen Doppelcharakter: Einerseits ist es ein formales Vertragsverhältnis, andererseits findet die Arbeit im privaten Haushalt der Familie statt. Das Verhältnis kann entweder als «Dienstbotenmuster» beschrieben werden, bei der eine klare Abgrenzung zwischen der Familie und der Arbeitnehmerin stattfindet. Oder es findet ein «fürsorgliches Angestelltenverhältnis» statt, indem die Arbeitgeberin die Lebenssituation der Arbeitnehmerin bei der Gestaltung des Arrangements miteinbezieht. Das Verhältnis kann aber auch ein reines Tauschverhältnis sein: im Sinne von «Leistung gegen Geld». Und zuletzt wurde auch ein Bewältigungsmuster der «Familialisierung» häufig angetroffen, indem Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin ein familienähnliches Verhältnis entwickeln. In Zusammenhang mit der Arbeitsorganisation im Haushalt lässt sich sagen, dass sie durch die Anstellung weiterer Personen an Komplexität gewinnt, da die Arbeitgeberin neue Aufgaben übernehmen muss und als Vermittlerin auftritt (Wigger et al. 2014: 435–444).

Die Perspektive der Angehörigen von hilfe- und pflegebedürftigen Personen, die in Schweizer Privathaushalten leben und durch Care-Migrantinnen betreut werden, wurde auch von Karin van Holten et al. (2013) untersucht. Dabei wurden die Angehörigen mittels qualitativen Interviews zu ihren Motiven und nach dem Bedarf befragt, Care-Migrantinnen zu beschäftigen. Dabei wurden Haushalte befragt, in der die Care-Migrantin als Live-in Vollzeit angestellt war. Bei den Beweggründen für die Wahl des Arrangements wurden der Wunsch der betreuten Person zu Hause zu bleiben, die Sicherheit Zuhause sowie eine personell konstante Betreuung und Zuwendung genannt. Das wird mit Freiheit, Individualität und Autonomie konnotiert, was zu einer guten Lebensqualität beiträgt. Weiter spielten die finanziellen Ressourcen sowie das zeitlich limitierte und zuweilen wenig verlässliche Angebot der bestehenden Dienstleister auch eine Rolle. In der Mehrheit der Fälle kam es zu einer engen Kooperation mit der lokalen Non-Profit-Spitex-Organisation. Dies deckt sich mit den Erkenntnissen, dass es bei diesen Arrangements meistens zu einem Care-Patchwork kommt (vgl. Schilliger 2013: 103 und Rerrich 2010: 82). Alles in allem vermittelten die Angehörigen

den Eindruck, dass sie die Pflege und Betreuung zu Hause priorisieren im Gegensatz zu der tendenziell negativ wahrgenommenen institutionellen Pflege im Pflegeheim (van Holten et al. 2013: 6-7).

Exkurs: In Zusammenhang mit der Sicht der Angehörigen von pflege- und betreuungsbedürftigen Personen ist das Taschenbuch eines Sohnes (Anonymus 2008) zu nennen, der für seinen pflegebedürftigen Vater in Deutschland eine Lösung sucht und schlussendlich illegal eine Polin für die rund um die Uhr Betreuung organisiert. Im Buch schildert er seine Geschichte und zeigt die Zerrissenheit auf, mit der er konfrontiert wurde: «Ich muss das tun, jedes Kind muss das tun, es ist das Mindeste, was man seinen Eltern schuldig ist. Es ist ein Gesetz, ein ehernes Gesetz. Sie haben mich versorgt, als ich hilflos war, als ich klein war. Jetzt ist der Vater hilflos. Also muss ich jetzt die Fürsorge zurückgeben. ... Aber das geht doch nicht. Ich kann doch nicht, ich habe einen Beruf, ich habe eine eigene Familie. ... Es ist doch auch mein Leben.»

(Anonymus 2008: 21–23).

Meine Masterarbeit setzt hier an und hat zum Ziel, die bislang eher unergründeten Perspektiven der Angehörigen von betreuungsbedürftigen älteren Menschen, die zu Hause rund um die Uhr betreut werden, zu erkunden. Dabei möchte ich die bestehenden Arbeiten von Wigger et al. (2014) und Karin van Holten et al. (2013) erweitern und den Blick auf die Wahrnehmung der Care-Arbeit aus der Sicht der Angehörigen richten (vgl. Kapitel 1.2).

3 THEORETISCHE KONZEPTE

«Bei dem Begriff Arbeit denken wir in fortgeschrittenen kapitalistischen Gesellschaften zu-
vorderst an Tätigkeiten, die im Rahmen bezahlter Erwerbstätigkeit ausgeführt werden – also
Tätigkeiten, die finanziell entlohnt sind und in der Regel ausserhalb der eigenen vier Wände
stattfinden» (von Streit 2010: 145). Dieser enge Arbeitsbegriff schliesst jedoch die immer
noch vorwiegend von Frauen geleistete und meist unbezahlte Haus- und Betreuungsarbeit
aus (ebd.). Eine Arbeit, die für unsere Gesellschaft unentbehrlich ist, ihre ökonomische Be-
deutung bis heute jedoch gering ist, obwohl der Wert der unbezahlten Arbeit im Jahr 2013
auf 401 Milliarden Franken geschätzt wird (Bundesamt für Statistik, BFS 2015b). Im Ver-
gleich zur bezahlten Arbeit (7,7 Milliarden Stunden) wurde im Jahr 2013, 14 Prozent mehr
Zeit für unbezahlte Arbeit aufgewendet (8,7 Milliarden Stunden) (ebd.). Das zeigt auf, dass
Haus- und Betreuungsarbeit – ob unbezahlt oder bezahlt und durch Drittpersonen ausge-
führt, ein wichtiger Bestandteil für das Wohlergehen unserer Gesellschaft ist und in der
Volkswirtschaft einen relevanten ökonomischen Faktor darstellt (Madörin 2010: 93).

In den folgenden zwei Kapiteln werde ich meine Masterarbeit im wissenschaftlichen Diskurs
verorten und mich an zwei Konzepte anlehnen: Zu Beginn werde ich darlegen, wie Hausar-
beit konzeptualisiert und in der wissenschaftlichen Debatte diskutiert wird sowie welche
Entwicklungen sich bis heute abgezeichnet haben. Abschliessend werde ich das Konzept
der Kommerzialisierung der Gefühle, die mit der Kommodifizierung von Gefühlsarbeit ein-
hergeht beleuchten (Hochschild 2004, 2006).

3.1 Das Konzept Hausarbeit

Die Leistungen der Frauen für die Herstellung und die Aufrechterhaltung der Gesellschaft,
die unter dem Begriff der Reproduktionsarbeit zusammengefasst werden, bleiben von den
grossen Gesellschaftstheorien, die sich mit Arbeit auseinandersetzten, unbeachtet. Die in
den Reproduktionssphären ausgeübten Tätigkeiten, wie Haus- und Betreuungsarbeit, wer-
den nicht als Arbeit definiert, weil sie keinen Lohn einbringen, unbezahlbar sind und im Pri-
vathaushalt stattfinden (Notz 2011: 84). Laut den Theorien von Marx und Engels unterliegt
die Reproduktionssphäre anderen Regeln als die Produktion und Zirkulation von Waren
(Apitezsch et al. 2010: 11). Ein wichtiger Unterschied liegt zwischen produktiver und unpro-
duktiver Arbeit (Arendt 1981, zitiert bei Lutz 2010). Da der Privatraum vom Konsum be-
stimmt ist, werden alle Tätigkeiten im privaten Haushalt als unproduktive Arbeit kategorisiert
(ebd.). Der heutigen Debatte um «Care» geht die feministische Forderung der 1970er Jahre
voraus, die Kritik am Reproduktionskonzept ausübte und die Geringschätzung der Haus-
und Betreuungsarbeit thematisierte (ebd.).

Die kritische Frauenbewegung: «Lohn für Hausarbeit»

Laut Lutz (2010) gab es schon immer den Beruf des Dienstboten und Dienstmädchens. Dieser Beruf wurde im 19. Jahrhundert vermehrt feminisiert (Lutz 2010: 24). Die Anstellung von Hauspersonal, das die «niederen» aber notwendigen Haushaltsarbeiten verrichten musste, galt als Privileg der bürgerlichen Familie. Der Unterschied zwischen produktiven und unproduktiven Arbeiten geht somit einher mit der Differenzierung zwischen niedrig und hoch bewerteter Arbeit und mit der Grenzziehung zwischen der Privatsphäre und dem öffentlichen Raum: «Haushaltsarbeit gilt als weibliche und/oder als von niedrigen Klassen und «Rassen» zu verrichtenden Arbeit (Lutz 2010: 26).

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts entstand die Idee des «männlichen Ernährermodells», in dem das Ideal der Hausfrauenehe propagiert wurde (ebd.). Dabei übernahmen die Frauen die Haus- und Sorgearbeit innerhalb der Familie (Winker 2013: 120). Die kritische Frauenbewegung der 1970er Jahre stellte einerseits diese Geschlechterunterscheidung in Frage, in der die Berufsarbeit als männlich konnotiert und hoch bewertet und die Versorgungs- und Familienarbeit abgewertet wurde (Lutz 2010: 26). Andererseits forderte die Frauenbewegung, dass die Arbeit der Frauen sichtbar gemacht wird und verlangte, dass Frauen für ihre unbezahlte Hausarbeit vom Staat finanziell entlohnt werden (Duden 2009: 16).

Diese mit der Frauenbewegung aufkommende politische Forderung nach «Lohn für Hausarbeit» lehnte die allen Frauen qua Geschlechtszugehörigkeit zugewiesene Arbeit in der Reproduktion ab (Kittler 1980: 7), und hinterfragte ihre Selbstverständlichkeit (Duden 2009: 18). Die Gratisarbeit der Frauen sollte dadurch aus ihrem Schattendasein hervortreten (Kittler 1980: 7). In diesem Zusammenhang haben Gisela Bock und Barbara Duden im Jahr 1977 einen Essay mit dem Titel «Arbeit aus Liebe, Liebe aus Arbeit» verfasst. Darin haben sie die geschichtliche Entstehung von Hausarbeit im Kapitalismus beleuchtet. Bereits dazumal thematisierten sie, dass die Hausarbeit unsichtbar sei und als «unqualifizierte Tätigkeit» angesehen werde (Bock et al. 1977: 119). Der Grund für ihre Unsichtbarkeit liege darin, dass sie unbezahlt verrichtet würde (Bock et al. 1977: 120) und im Privatbereich stattfinde, also ausserhalb des öffentlichen Erwerbslebens (Rerrich 2010: 79). Zudem erzeuge sie kein sichtbares Produkt und würde höchstens auffallen, wenn sie nicht erledigt würde (ebd.). In diesem Kontext wird Hausarbeit zu «Arbeit aus Liebe» und nicht als «Arbeit für Geld» verstanden: «Hausarbeit wurde fortan als eine Erscheinungsform von Liebe definiert, gegenüber der ausserhäuslichen, Gehalt einbringenden Arbeit des Mannes» (Bock et al. 1977: 151). Damit gehen Begriffe wie «Beziehungsarbeit» und «Gefühlsarbeit» für die unsichtbare Tätigkeit von Frauen einher (Brückner 2010: 46).

Und die heutige Care-Ökonomie

Seit den 90er Jahren wird der Begriff «Reproduktion» immer mehr durch «Care» ersetzt (Apitzsch et al. 2010: 12). Im gleichen Zug wird die ökonomische Wichtigkeit der Care-Tätigkeiten betont (Winker 2013: 123). Care wird einerseits als Tätigkeit (to take care of) verstanden, andererseits besitzt sie auch eine emotionale Komponente (to care about) (Lutz 2010: 28). Demzufolge beinhaltet der Begriff Care materiell-physische, emotionale und kognitive Leistungen der Sorge für andere, aber auch für sich selbst (Jurczyk 2010: 61). Laut Rerrich (2010: 79) liegt die Unsichtbarkeit der Haus- und Sorgearbeit auch daran, dass es lange Zeit keine Massnahmen gab, sie sichtbar zu machen. Heute gibt es hingegen Versuche, diese Arbeit erkennbar zu machen. Beispielweise wird in der Schweiz anhand des Satellitenkontos Haushaltsproduktion (BFS 2015) der monetäre Wert der unbezahlten Arbeit geschätzt.

Die feministisch alternative Ökonomie kritisiert die Trennung in Produktions- und Reproduktionssphäre sowie die Perzeption der Privathaushalte als Orte des Konsums. In der feministischen Ökonomie hat sich weitgehend der Begriff der Care-Ökonomie (Madörin 2007, 2010) etabliert. Darin wird unbezahlte Arbeit als Teil der Produktion von Wohlfahrt und Lebensstandard betrachtet (Madörin 2010: 81–82). Die Forderung feministischer ÖkonomInnen liegt demnach darin, den Dualismus zwischen dem Ökonomischen und der Reproduktionssphäre zu durchbrechen (ebd.). Madörin (2010) sieht Care-Arbeit im Kontext einer personenbezogenen Dienstleistung. Personenbezogene Dienstleistungen müssen im Vergleich zur Güterproduktion «den EmpfängerInnen der Leistungen direkte Gefühle von Wohlbefinden und Zufriedenheit vermitteln» (Reich 1992: 176, zitiert bei Madörin 2010: 88). Personenbezogene Dienstleistungen, wie beispielweise die Betreuung und Pflege von anderen Menschen, setzen demnach eine zwischenmenschliche Beziehung voraus (ebd.): «Es braucht zwischenmenschliche Kommunikation, um zu erfahren, was die EmpfängerInnen einer Care Leistung wirklich brauchen» (Madörin 2010: 89). Madörin (2010: 91–93) schreibt, dass der grösste Teil dieser personenbezogenen Dienstleistungen, ob bezahlt oder unbezahlt, von Frauen ausgeführt wird. Insbesondere die Betreuung und Sorge für Kinder, Kranke und ältere Menschen wurde traditionell als Aufgabe der Frauen verstanden (Folbre 2001: xiv). Eine Reduktion unbezahlter Arbeit, die als Folge der Erwerbstätigkeit von Frauen auftritt, wirkt sich somit auf das Wohlergehen unserer Gesellschaft aus, weil es sich um sehr viel Arbeit handelt (Madörin 2010: 91–93). In diesem Zusammenhang ist auch die Arbeit von Ulrike Knobloch (2013), die den Begriff der Sorgeökonomie geprägt hat, zu erwähnen. Die Sorgeökonomie versteht Sorgen als die Tätigkeit des Ver- und Fürsorgens und betont die Wichtigkeit der Sorgearbeit für alle Menschen. In der neuen Frauenbewegung seit den 1970er Jahren wird sie als Weiterführung der Hausarbeitsdebatte betrachtet (Knobloch 2013: 9).

Heute wird in unserer Gesellschaft ein «adult-worker-Model» propagiert, indem alle arbeitsfähigen Erwachsenen – unabhängig des Geschlechts – am Erwerbsleben teilhaben sollen (Lewis 2004, zitiert bei Lutz 2010: 28). Diese Entwicklung geht mit der neoliberalen Idee der Eigenverantwortung und Selbstständigkeit einher, was zu einem Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit geführt hat (Winker 2013: 120).

Laut Folbre (2001: 48) findet ein Wandel von einer Gesellschaft, in der Care-Arbeit für Kinder, Kranke und ältere Menschen nicht mehr durch die Familie gedeckt, sondern auf dem Markt eingekauft wird. Dabei zweifelt sie, ob die Marktmechanismen auf den Care-Markt übertragen werden können, da Care-Arbeit sehr zeitintensiv ist und weder standardisiert noch depersonalisiert werden kann. Es stellt sich die Frage, wer die unbezahlte und bezahlte Haus- und Sorgearbeit der Frauen nun übernehmen soll. In diesem Zusammenhang kommt Lutz (2010: 33) zum Schluss, dass durch die Kommodifizierung der Haus- und Sorgearbeit ersichtlich werde, dass Arbeitskräfte bevorzugt werden, die «billig und willig» sind, was mit dem beobachteten Trend der transnationalen Arbeitsarrangements im Privathaushalt einhergehe.

3.2 Die Kommerzialisierung der Gefühle

Durch die zunehmende Tendenz, dass Sorge- und personenbezogene Dienstleistungen auf dem Markt eingekauft werden, wird die Sorge- und Betreuungsarbeit kommerzialisiert. Sie wird zu einer Ware, die gegen Geld eingekauft werden kann. Nancy Folbre (2001: 51) schreibt, dass der Prozess der Kommodifizierung schwierig ist, da Care-Arbeit andere Logiken als der Markt aufweist und auf kulturelle Werte von Liebe, Verpflichtungen und Gegenseitigkeit basiert. Im wissenschaftlichen Diskurs gehen die Begriffe «Beziehungsarbeit» und/oder «Gefühlsarbeit» mit der Haus- und Sorgearbeit einher. Beziehungskompetenz und Kommunikation spielen eine wichtige Rolle und sind Teil der Leistung und Teil der Qualität der Leistung (Madörin 2010: 89).

Mit der Expansion des Marktes im letzten Jahrzehnt hat gleichzeitig eine De-regulierung stattgefunden und die Dienstleistungen des Staates haben vermehrt abgenommen (Koch et al. 2013: 9). Dieser «free-market Zeitgeist» wirkt sich auf unser Leben aus: Menschen, in diesem Sinne Konsumenten, die früher für ihre persönlichen Bedürfnisse auf die Familie, Freunde und die Kirche zurückgegriffen haben, kaufen heute beispielsweise die Leistungen für die Betreuung der Kinder oder älteren Menschen auf dem Markt ein, indem sie für die Betreuung jemanden einstellen (ebd.). Arlie Hochschild (2004, 2006) hat dieses Phänomen beobachtet und untersucht, wie sich die Marktlogiken des Kapitalismus auf das private Leben auswirken. Wir leben zunehmend in einer kommerzialisierten Welt, in der sich die Menschen dem Markt zuwenden. Die Veränderung des Arbeitsrhythmus, wie Wochenendarbeit

oder längere Arbeitszeiten, haben das häusliche Leben verändert: «Was der Markt den Menschen durch lange Arbeitszeiten entzieht, bietet er ihnen nun als bezahlte Dienstleistung» (Hochschild 2006: 8). Darunter fallen Angebote wie die Betreuung von älteren Menschen, die Organisation der Geburtstagsparty oder die Suche nach dem idealen Lebenspartner. Unter diesen Angeboten finden sich auch solche, die eine qualitative Komponente aufweisen. Beispielweise wird qualitative Zeit für ältere Angehörige angeboten. Durch diese Marktlogik können immer mehr Tätigkeiten von anderen ausgeführt werden, indem man sie dafür bezahlt. Dabei «leben wir unser nicht-marktförmiges Leben so, als ob wir einkaufen, Waren erwerben oder wegwerfen» (Hochschild 2006: 9).

Hochschild (2004, 2006) hat in diesem Kontext das Konzept der Emotionsarbeit (oder auch Gefühlsarbeit genannt) entwickelt. «Emotionsarbeit beschreibt das Regulieren der eigenen Gefühle, um die vom Arbeitgeber gewünschten Emotionen dem Interaktionspartner gegenüber auszudrücken» (Schewe 2010: 1). Demnach wird ein Management der Gefühle wie das Unterdrücken oder Zeigen von Gefühlen bewusst gesteuert und als bezahlte Arbeit definiert, damit beim Interaktionspartner die gewünschte Wirkung erzeugt wird (Hochschild 2006: 30). Im Rahmen einer breiten Untersuchung von Stewardessen hat Hochschild (2006) beleuchtet, wie sie ihre Gefühle einsetzen müssen, damit die Passagiere zufrieden sind und beim nächsten Mal wieder mit der gleichen Fluggesellschaft fliegen. Dabei zeigt sich, dass Gefühlsarbeit ein Bestandteil ihrer Arbeit ist, zum Beispiel mit dem aufgesetzten Lächeln den Passagieren gegenüber, um deren Gefühlslage zu kontrollieren. Weiter sollen auch Gefühle wie Erschöpfung oder Ärger verborgen werden (Hochschild 2006: 30-32). Frauen arbeiten vermehrt in Berufen, die Gefühlsarbeit erfordern, wie beispielsweise der Beruf Fachperson Gesundheit. Wenn eine Person krank ist, wird erwartet, dass die Fachperson Gesundheit einfühlsam ist, Verständnis zeigt und dem Patienten und der Patientin gegenüber aufmunternde Worte findet. (Zapf et al. 2000: 2).

In Anlehnung an das Konzept der Emotionsarbeit von Arlie Hochschild (2003, 2006) sehe ich Parallelen, die auf die 24-h-Betreuungsarrangements von älteren Menschen übertragen werden können. Auch hier zeichnet sich die Tendenz ab, dass personenbezogene Dienstleistungen, die früher von der Familie ausgeübt werden, vermehrt an den Markt ausgelagert werden und durch Dritte gegen Lohn ausgeführt werden. Im wissenschaftlichen Diskurs über transnationale Arbeitsarrangements und private Arrangements für ältere Menschen (vgl. Kapitel 2), wurde aufgezeigt, dass personenbezogene Dienstleistungen nicht ohne Zuneigung ausgeübt werden können (Lutz 2007: 3). Truong (2011: 40) fand in ihrer Arbeit heraus, dass die Fähigkeiten Geduld und Empathie von den Care-Migrantinnen wichtiger eingestuft wurden, als hauswirtschaftliche Fähigkeiten. Auch Anderson (2006: 144) wirft die Frage auf, inwiefern man eine Person dafür bezahlen kann, dass sie einfühlsam ist. Zudem

fragt sie, ob Liebe wirklich für Geld zu haben ist. Dabei zeigt sie auf, dass der englische Begriff «care» zwei Bedeutungen hat, die schwer voneinander zu trennen sind: Pflege als Arbeit und Pflege als Emotion (ebd.). Demzufolge beinhaltet die Arbeit der Care-ArbeiterInnen, die ältere Menschen rund um die Uhr betreuen, Emotionsarbeit. Wenn man im Internet nach BetreuerInnen für ältere Menschen sucht, fällt auf, dass genau diese Qualitäten gefragt sind: «Herz und Einfühlungsvermögen», «liebevoller Seniorenbetreuung gesucht» oder «herzlicher Umgang mit älteren Menschen», «liebevoller und aufmerksamer Pflege» (Betreut.ch/Jobs für Seniorenbetreuer in Zürich). Vermittlungsagenturen werben ebenfalls mit Namen wie «Pflegeengel» (Pflege-engel.ch) oder «Pflegehelden» und bieten «liebevoller Betreuerinnen» an (Pflegehelden.ch). Dabei werden Fähigkeiten wie Liebe, Einfühlungsvermögen, Geduld oder Herzlichkeit zur Ware und gegen Geld auf dem Markt zur Verfügung gestellt.

4 ETAPPEN DES FORSCHUNGSPROZESSES

Um die Transparenz und die Nachvollziehbarkeit des Forschungsprozesses zu gewährleisten, werde ich in den nächsten Kapiteln dessen verschiedenen Phasen darlegen: Einerseits werde ich die Wahl der Erhebungs- und Auswertungsmethode erläutern, andererseits die zu untersuchende Gruppe eingrenzen. Weiter werde ich mein Sample und den Zugang zum Feld in allen seinen Facetten beschreiben. Abschliessend werde ich meine Arbeit anhand fünf Gütekriterien qualitativer Forschung kritisch bewerten.

4.1 Auswahl der Erhebungsmethode

Im Fokus meiner Untersuchung steht die Wahrnehmung der Care-Arbeit durch Angehörige von betreuungsbedürftigen alten Menschen. Für die Datenerhebung entschied ich mich für ein qualitatives Vorgehen. Dadurch können der Sinn oder die subjektiven Sichtweisen rekonstruiert werden (Helfferich 2011: 21). Diese Sichtweisen oder dieser Sinn sind nicht «objektiv» gegeben, sondern entstehen erst durch die Interaktion der Menschen. Die soziale Wirklichkeit ist eine interaktiv hergestellte und somit konstruierte Wirklichkeit (ebd.). Erst durch die Interaktion der Menschen, die in einer gewissen Art über verschiedene Aspekte reden, entsteht «unsere» gelebte Wirklichkeit. Diese Erkenntnisse waren wegweisend für die Wahl der Diskursanalyse als Auswertungsmethode (vgl. Kapitel 4.2).

Für die Erhebung der «subjektiven Sichtweisen» der Angehörigen entschied ich mich für das Leitfadeninterview. Diese Interviewform eignet sich, um die subjektiven Sichtweisen und Wirklichkeitskonstruktionen zu erheben (Helfferich 2011: 38). Beim Leitfadeninterview werden verschiedene Fragenformulierungen zuvor erarbeitet und in einem Leitfaden festgehalten. Die Reihenfolge der Fragen sind der InterviewerIn überlassen und müssen nicht nach einem festen Schema erfolgen, sondern es besteht die Möglichkeit, die Fragen so zu stellen, dass sie in den sich entwickelnden Gesprächsverlauf passen. Diese Vorgehensweise stellt sicher, dass einerseits interessante Aspekte angesprochen werden können, andererseits wird dadurch eine Vergleichbarkeit der Interviewresultate gewährleistet (Empirical Methods Hochschule Luzern).

Erarbeitung des Leitfadens

Bei der Erstellung des Leitfadens habe ich mich am SPSS-Prinzip nach Helfferich (2011) orientiert, das für «Sammeln», «Prüfen», «Sortieren» und «Subsumieren» steht. Dieses Vorgehen wahrt das Grundprinzip der Offenheit in der qualitativen Forschung und hilft, die für das Forschungsinteresse notwendige Strukturierung vorzugeben. Im ersten Schritt habe ich alle Fragen *gesammelt*, die im Zusammenhang mit meinem Forschungsinteresse stehen. In dieser Phase stehen die Eignung und die inhaltliche Relevanz der Fragen noch im

Hintergrund. Als ich einen ordentlichen Fragenkatalog zusammen hatte, habe ich diese Frageliste *geprüft*, reduziert und strukturiert. Bei dieser *Prüfung* ist es wichtig, sich immer wieder zu vergegenwärtigen, dass es darum geht, Texte produzieren zu lassen und nicht Fakten abzufragen (Helfferich 2011: 185). Alle Faktenfragen (z. Bsp. Angaben zum Betreuungsarrangement) habe ich demzufolge am Schluss des Leitfadens platziert. Weiter habe ich die Fragen auf ihre Eignung und inhaltliche Relevanz *geprüft*. Dabei habe ich mir folgende Fragen gestellt: Kann ich damit die subjektiven Sichtweisen erheben? Sind die Fragen offen formuliert? Sind die Fragen so formuliert, dass auch neue und überraschende Zusammenhänge berichtet werden können? Sind die Fragen einfach und verständlich formuliert? Ich habe mir immer vor Augen gehalten, dass meine Gesprächspartner nicht im wissenschaftlichen Diskurs verortet sind, sondern in ihrem Alltag (ebd.). Insofern sollen die Fragen dieser Situation gerecht werden.

In einem folgenden Schritt habe ich die verbleibenden und teilweise neu formulierten Fragen *sortiert*. Dabei habe ich die Fragen in thematische Fragenblöcke unterteilt. Der Leitfaden ist im Anhang aufgeführt.

4.2 Untersuchungsgruppe

Beim Sampling orientierte ich mich an dem Prinzip des «purposeful sampling» von Patton (1990) mit dem Ziel, InterviewpartnerInnen zu finden, die möglichst viel Informationen über das zu erforschende Thema haben. Meine Untersuchungsgruppe waren Angehörige von älteren pflegebedürftigen Menschen, die bei der Organisation des 24-h-Betreuungsarrangements involviert waren. Ich hatte mir vorgenommen, 12 bis 15 Gesprächspartner zu finden, wobei die Möglichkeit bestand, mehrere Angehörige derselben Familie zu befragen, wie zum Beispiel Geschwister. Dabei spielte es für mein Vorhaben keine Rolle, ob das Betreuungsarrangement bereits zurücklag und zum jetzigen Zeitpunkt nicht mehr bestand, die betagte Person dementsprechend verstorben war oder später ins Altersheim gewechselt hatte. Wichtig war jedoch, dass die Personen sich noch aktiv an das Betreuungsarrangement erinnern konnten, bei der Organisation in einer Form involviert waren und bereit waren, dieses Thema in einem Gespräch (wieder) «aufleben» zu lassen. Ob die Care-Betreuerin durch eine Vermittlungsagentur, durch private Netzwerke oder auf einem anderen Weg angestellt worden war, war für die Auswahl der Gesprächspersonen nicht entscheidend. Ausschlaggebend war, dass die «Betreuungsleistung» durch eine «fremde» Person ausgeführt und somit «eingekauft» wurde und beispielweise nicht durch Familienangehörige abgedeckt wurde.

Der Zugang zum Feld

Bei der Suche nach InterviewpartnerInnen habe ich in einem ersten Schritt meinen näheren Bekannten- und Freundeskreis erkundet und das «snowball sampling» nach Patton (1990)

angewendet. Beim Schneeballsystem stösst man durch Personen und Empfehlungen auf neue InterviewpartnerInnen. Indem man Personen aus dem Bekanntenkreis fragt, ob sie jemanden kennen oder mit wem man über das Vorhaben sprechen könnte, vergrössert sich dieser «Schneeball» und neue Personen kommen ins Spiel, die Hinweise über das zu erforschende Thema besitzen sowie zu potenziellen InterviewpartnerInnen Kontakt haben (Patton 1990: 176).

Kurze Zeit nachdem ich mich für dieses Thema entschieden hatte und dies in meinem näheren Umfeld erzählte, stiess ich gleich auf zwei Kontakte, die sich für ein Interview bereit erklärten. Dies motivierte mich und stellte mich zuversichtlich, dass ich trotz Sensibilität des zu untersuchenden Themas auf weitere Personen stossen würde. Auf dieses Erfolgserlebnis folgte jedoch eine herausfordernde Phase. Ich fand keine neuen Kontakte und es schien mir, als seien diese Betreuungsarrangements, den Medien und Forschungen entgegen, nicht weit verbreitet in der Schweiz. Ich schöpfte mein Umfeld jedoch weiter aus und das Schneeballsystem trug langsam aber stetig seine Früchte: einerseits wurde ich direkt fündig und konnte den Kontakt zu möglichen InterviewpartnerInnen knüpfen, andererseits wurde ich an weitere Personen verwiesen, die durch ihre ausgeübte oder aktuelle Tätigkeit zum Beispiel als Altersbeauftragte/r einer Gemeinde, Leitende einer Spitex-Fachstelle oder eines Altersheimes sowie Spitex-MitarbeiterInnen oder Personen, die in einem Altersheim tätig sind, über wertvolle Kontakte verfügten. Diese Personen stellten für mich einen wichtigen Zugang zum Feld dar, da sie eine Art «Vertrauensbrücke» zwischen den Angehörigen und mir schafften.

Auf Anfrage einiger Personen, erstellte ich einen Kurzbeschrieb meiner Masterarbeit, in welchem ich das Forschungsvorhaben erläuterte. Zudem vermerkte ich bereits, dass die Gespräche aufgenommen und anonymisiert werden und so keine Rückschlüsse auf Personen möglich seien. Aus eigenen Erfahrungen in anderen Projekten an der Universität oder im Rahmen meiner Arbeit neben dem Studium war mir aufgefallen, dass eine Zusicherung der Anonymität der Daten ausschlaggebend für eine Zusage sein konnte. Diesen Kurzbeschrieb leitete ich an meine «VermittlerInnen»⁷ weiter. In den meisten Fällen wurden die Angehörigen im Voraus von den Personen direkt kontaktiert und über mein Vorhaben informiert. Das weckte wohl Vertrauen, da sie zu Beginn von einer bekannten Person kontaktiert wurden. Danach meldete ich mich direkt bei den Angehörigen und bei einer definitiven Zusage des Interviews fragte ich im gleichen Zug (vgl. Schneeball), ob sie weitere InterviewpartnerInnen kennen würden. Einige «VermittlerInnen» rieten mir, mich direkt bei den Vermittlungsagenturen Home Care oder Home Instead zu melden, indem sie mir einen Kontakt bei der jeweiligen Agentur angaben. Ich bewahrte diese Kontakte auf und entschied

⁷ Mit «VermittlerInnen» meine ich Personen, die mir durch ihre ausgeübte oder aktuelle Tätigkeit im Bereich Alter (AltersheimleiterIn, Spitex, Altersbeauftragte/r, etc.) und die ich persönlich kannte oder zu denen ich weitervermittelt wurde, bei der Suche geholfen haben.

mich bewusst, falls nötig erst am Schluss von dieser Option Gebrauch zu machen. Ich befürchtete durch Vermittlungsagenturen an «Best Cases»⁸ zu gelangen, die eine Stichprobenverzerrung zur Folge gehabt haben könnten. Um dies zu vermeiden, schöpfte ich zuerst die anderen Möglichkeiten aus.

Eine andere Option, die sich mir anbot, war die Suche nach InterviewpartnerInnen im Rahmen eines Aufrufs an der SeniorInnenuniversität in Zürich. Dabei durfte ich am 12. April 2016 zu Beginn einer Vorlesung mein Vorhaben vorstellen. Daraus entstanden drei Kontakte, mit denen ich ein Interview durchführen konnte.

Auffallend war, dass ich trotz Kontakten zu Spitex-MitarbeiterInnen in leitenden Positionen durch die Spitex selber an keine GesprächspartnerInnen gelangte. Das Phänomen der Care-Migrantinnen ist den Spitex-Mitarbeitenden sehr wohl bekannt, zu einem Kontakt im Rahmen meiner Masterarbeit kam es jedoch nicht. Nur ein einziges Mal konnte ein Fall auffindig gemacht werden, leider kam es aber zu keiner Kontaktvermittlung.

Truong (2011: 26) erlebte eine ähnliche Situation. Trotz Kontakte bei der Spitex und der Bekanntheit des Phänomens, wurde ihr eine Kontaktvermittlung zu den Care-ArbeiterInnen in den meisten Fällen aus Datenschutzgründen verwehrt. Karakayali (2010: 92–93) erlebte die Suche nach InterviewpartnerInnen ebenfalls als herausfordernd. Die Gründe für die erschwerten Bedingungen liegen wohl darin, dass sich viele Care-ArbeiterInnen in einer rechtlichen Grauzone bewegen und sie daher durch ein Interview unter anderem ihren Aufenthalt gefährden könnten. Weiter äusserten die ArbeitgeberInnen ein Unbehagen, dass Informationen über das Privatleben der Pflegebedürftigen veröffentlicht würden (ebd.).

Das Sample

Trotz schwierigen Phasen bei der Suche nach geeigneten InterviewpartnerInnen verfügte ich am Schluss über eine grosse Vielfalt an Betreuungsarrangements: Mein Sample setzt sich aus 16 Angehörigen von betreuungsbedürftigen älteren Menschen zusammen, die bei der Organisation des 24-h-Arrangements involviert waren, wobei zwei Interviews mit zwei Personen geführt wurden. Die befragten Haushalte befinden sich im deutschsprachigen und französischsprachigen Raum der Schweiz. Insgesamt führte ich 14 Interviews durch. Diese teilen sich auf drei Männer und neun Frauen auf. Bei drei Interviews handelt es sich um den gleichen Haushalt. Dabei konnte ich zwei Schwestern und deren Mutter zum Arrangement befragen, das in erster Linie für den Vater organisiert wurde. Bei den Doppelinterviews handelt es sich um ein Interview mit einem Ehepaar und ein Interview mit zwei Schwestern.

Die elf Betreuungsarrangements unterscheiden sich in verschiedenen Aspekten. In neun Fällen waren die Betreuungspersonen als Live-in angestellt und wohnten somit im selben

⁸ Mit «Best Cases» verstehe ich Vorzeige-Arrangements, die sehr gut funktionieren oder funktioniert haben.

Haushalt mit der zu betreuenden Person. In zwei Fällen handelt es sich hingegen um Live-out Betreuungspersonen. In diesen Fällen wurde die 24-h-Betreuung im Schichtenwechsel organisiert. Unter den Familien meines Samples finden sich sieben Fälle, bei denen das Arrangement durch eine Vermittlungsagentur organisiert wurde, wobei drei Fälle zu Beginn eine private Anstellung gewählt hatten und mit der Zeit zu einer Vermittlungsagentur wechselten. Bei den Gründen für den Wechsel wurde der hohe Aufwand für die Administration der Anstellung der Betreuerin und/oder schlechte Erfahrungen mit der privaten Lösung genannt. Bei den restlichen vier Fällen handelt es sich um private⁹ Arrangements. In drei Fällen wurden die Arbeitskräfte bei den Behörden registriert, wobei in einem Fall kam es erst mit der Zeit zu einer Registrierung der Arbeitskräfte: *«Sie waren dann eben illegal da, nur mit dem Touristenvisum. # Das hat mich immer etwas gestört. Das war einfach nicht sauber. Klar, für mich hat es weniger gekostet. ... # Und .. am Schluss habe ich gedacht, ich bin ja so sehr zufrieden mit diesen Personen. # Und das ist auch für mich eine sicherere Angelegenheit und für die Betreuerinnen aus Land X auch.»* (Interview 14, 00:01:54-6)¹⁰ und ein anderes Arrangement zuerst kurz über eine Vermittlungsagentur lief. Im vierten Arrangement sind die Arbeitskräfte seit Beginn an nicht registriert.

Grundsätzlich handelt es sich bei den Betreuerinnen um Frauen, wobei in einem Fall auch ein Mann an der Betreuung beteiligt war. Es ist jedoch anzumerken, dass der Mann nicht im Haushalt der zu betreuenden Person wohnte und nur für eine gewisse Anzahl Stunden in der Woche angestellt war. Nach dem ersten Betreuungstag wurde der Mann jedoch mit einer Frau ausgewechselt, da die «Chemie» nicht gestimmt habe. Beim Mann handelte es sich um einen Rentner zwischen 60 und 70 Jahren, der durch eine Vermittlungsagentur angestellt wurde.

Die Betreuerinnen sind Frauen zwischen 40 und 70 Jahre alt. Sie kommen aus Polen, Ungarn, Tschechien, Rumänien, der Slowakei und Deutschland. Es gab auch einige wenige Fälle, in denen auch eine jüngere Betreuerin (30 bis 40) angestellt war. Die Mehrheit der Frauen hat eine Familie mit jüngeren Kindern (Baby bis Teenies) oder erwachsene Söhne und Töchtern in ihrem Heimatland. Bei der Organisation der Arrangements zeigt sich ein heterogenes Bild. Es gibt Fälle, in denen hauptsächlich eine Betreuerin tätig ist und sehr selten in ihr Heimatland zurückkehrt (in einem Arrangement ist die Betreuerin bereits seit 8 Monaten in der Schweiz). Bei der Mehrheit der anderen Arrangements kommt es zu einem Turnus der Frauen. Zwei bis sechs Frauen wechseln sich grundsätzlich alle vier, sechs oder

⁹ Darunter verstehe ich Arrangements, bei denen die Betreuerin direkt von den Angehörigen angestellt ist.

¹⁰ Die Zahlen stammen aus den Interviewtranskripten und bezeichnen die Zeit (Stunde:Minute: Sekunde-Zehntelsekunde) beim Sprecherwechsel. Die Zeit (00:01:54-6) verweist auf eine Aussage, die vor dem Sprecherwechsel nach 0 Stunden, 1 Minute, 54 Sekunden und 6 Zehntelsekunden im Gespräch gemacht wurde.

neun Wochen ab: Eine Betreuerin bleibt beispielweise vier Wochen und kehrt dann zurück in ihr Heimatland. Als Ersatz kommt eine andere Betreuerin, die wiederum vier Wochen bleibt und dann nach Hause zurückkehrt usw. Bei einzelnen Arrangements wechseln sich immer die gleichen Frauen ab und bei anderen Arrangements sind es hingegen immer neue Frauen.

Die Angehörigen waren sich bei der Ausbildung der Betreuerinnen unsicher. Viele konnten keine genaue Auskunft geben. Es wurde auch gesagt, dass die Frauen über keine Ausbildung verfügen oder dass sie wahrscheinlich die obligatorische Schulzeit besucht haben. Folgende Berufe wurden genannt: Verkäuferin, Schneiderin, Tanzlehrerin, Tierpflegerin, Büroangestellte, Angestellte in einer Bäckerei bis hin zu Informatikerin, Ingenieurin und Krankenschwester. Ob diese Berufe jedoch tatsächlich ausgeübt wurden, wird von den Angehörigen teilweise bezweifelt:

«Die meisten hatten auch eine Grundausbildung gehabt. # Ob das wirklich gestimmt hat .. so bei der zweiten Organisation hatten wir eher das Gefühl, dass die Frauen Sachen angegeben haben, die sie einfach wollten. # Eine hatte angegeben, dass sie Informatikerin ist. Aber sie hatte kaum gewusst, was ein «Mausklick» ist. # Wahrscheinlich halt Phantasielebensläufe.» (Interview 12, 00:39:36-9)

Der Mehrheit der Arrangements gemeinsam ist die Tatsache, dass die Betreuerinnen bereits zuvor in verschiedenen Haushalten in Deutschland, Österreich und in der Schweiz tätig waren und somit über mehrere Jahre Berufserfahrung in dieser Branche verfügen.

4.3 Transkription

«Transkription (lat. Trans-scribere = umschreiben) bedeutet das Übertragen einer Audio- oder Videoaufnahme in eine schriftliche Form. Ein Transkript entsteht immer durch das schlichte Abtippen des Aufgenommenen von Hand. Meist handelt es sich dabei um Gespräche, Interviews oder Diktate» (Dresing et al. 2013: 17). Die 14 Interviews wurden alle auf Schweizerdeutsch durchgeführt und mit der Software f4¹¹ transkribiert. Beim Transkriptionssystem habe ich mich an Kuckartz et al. (2008: 27) orientiert und die Interviews geglättet: Die Interviews wurden vom schweizerdeutschen Dialekt auf Hochdeutsch transkribiert. «Ähm» und «öhh» habe ich weggelassen, um den Lesefluss zu optimieren. Alle Namen und Ortschaften wurden anonymisiert und mit A-Ort, A-Stadt usw. bezeichnet. Eine Übersicht über die Transkriptionsregeln findet sich im Anhang.

¹¹ f4 ist eine Software, die das Transkribieren erleichtert: <https://www.audiotranskription.de/f4.htm>

4.4 Die Diskursanalyse als Auswertungsmethode

Insgesamt konnte ich 14 Interviewtranskripte mit der Methodologie der Diskursanalyse in Anlehnung an Michel Foucault auswerten. Foucault versteht ein Diskurs als ein Produzieren und Zirkulieren von Wissen (Waitt 2010: 218). Dabei interessiert ihn, wie ein bestimmtes Wissen über etwas von den Menschen aufgenommen, als Wahrheit anerkannt wird und dadurch ihre Aussagen und Handlungen bestimmt (ebd.). Phillips et al. (2002: 1) definieren einen Diskurs als: «a particular way of talking about and understanding the world (or an aspect of the world)». Das Ziel von Foucault ist es, die Regeln zu eruieren, die darüber entscheiden, was in der Gesellschaft gesagt werden kann und was nicht, was somit als Wahrheit gilt und was nicht. Seiner Meinung nach sind die als Wahrheit anerkannten Diskurse, das Ergebnis von Ungleichheiten in der Gesellschaft (Waitt 2010: 217). Der diskurstheoretische Ansatz erlaubt es, die Ideen oder eben die Diskurse innerhalb eines spezifischen Kontexts zu identifizieren. Dadurch kann untersucht werden, wie ein bestimmtes Wissen als allgemein anerkannt wahrgenommen wird und somit als hegemonialen Diskurs hervortritt und andere Diskurse hingegen marginalisiert werden (Phillips et al. 2002: 13). Dabei gibt es Diskurse, die favorisiert werden und als «richtig» und «vertrauensvoll» eingestuft werden, andere hingegen, als «unseriös» gelten (Waitt 2010: 235). Die Diskursanalyse versucht demnach offen zu legen, wie Individuen zu bestimmten Vorstellungen über die Welt gelangen. Dabei geht sie davon aus, dass diese Wahrnehmungen und Vorstellungen als Ausdruck von diskursiven Identifikations- und Deutungsmustern in spezifischen Kontexten angeeignet werden (Mattissek et al. 2013: 246). Die Diskursanalyse zeigt auf, dass bestimmte Wertvorstellungen, Assoziationen und Zuschreibungen, die uns im Alltag natürlich und selbstverständlich erscheinen, soziale Konstrukte sind, die wiederum bestimmte soziale Wirklichkeiten herstellen (Mattissek et al. 2013: 248–249). Dabei spielt die Sprache eine wichtige Rolle. Mittels Sprache generieren wir Repräsentationen der Realität, die zu einem sozialen Konstrukt von Wirklichkeit beitragen. Unsere Wertvorstellungen und Haltungen gewinnen erst durch Diskurse an Bedeutung (Phillips et al. 2002: 9). Wirklichkeiten werden somit je nach Interessenslage, Zielvorstellungen und Traditionen gedeutet (Jäger et al. 2007: 7-8).

Diskurse werden als «Ketten von Aussagen» bezeichnet (ebd.). Unter Aussagen werden homogene Inhalte verstanden (Jäger et al. 2007: 25). Bei der Diskursanalyse geht es darum homogene Aussagemuster in den erhobenen Daten (beispielweise Interviewtranskripte) zu eruieren sowie auch Widersprüchlichkeiten in den Aussagen aufzuzeigen.

Foucault liefert keine Anleitung, wie die Diskursanalyse durchzuführen ist. Daher habe ich mich für die Anwendung der Diskursanalyse an den Anweisungen von Gordon Waitt (2010) orientiert.

Vorgehen bei der Auswertung

Waitt (2010: 231) schlägt ein zweistufiges Verfahren vor, das zwei Kodierungsarten beinhaltet: i) deskriptive Codierung und ii) analytische Codierung. In einem ersten Schritt wird das Datenmaterial mit deskriptiven Codes versehen. Diese Codes bilden ab, worüber gesprochen wird und teilen die Interviewtranskripte in «Sinnesabschnitte» auf. Diese Sinnesabschnitte werden danach zu unterschiedliche Themenfelder gruppiert. In einem zweiten Schritt werden die Themenfelder mit analytischen Codes versehen. Das Ziel liegt darin, gemeinsame Aussagemuster sowie Abweichungen zu entdecken: Was gilt als «typisch» und selbstverständlich und wo gibt es Widersprüchlichkeiten in den Aussagen. Zudem sollen auch «Silences», also Aspekte, worüber nicht gesprochen wird, aufgedeckt werden (Waitt 2010: 236). Der Prozess des Kodierens ist als iterativer Vorgang gedacht, in dem beide Codierungsarten sich gegenseitig ergänzen und auch parallel ablaufen können. Es kann sein, dass zu Beginn definierte deskriptive Codes verändert und in feinere oder breitere Sinnesabschnitte unterteilt werden müssen. Mit jeder Iteration wird die Kodierungsstruktur verfeinert (Waitt 2010: 231–232).

Zu Beginn habe ich die 14 Interviewtranskripte mit deskriptiven Codes versehen und Sinnesabschnitte gleichen Inhalts gebildet. Diese Sinnesabschnitte bilden ab, worüber gesprochen wird und helfen, nach Themen aufzugliedern. Dabei ist eine Liste mit 29 Codes entstanden, die im Anhang aufgeführt ist. Danach habe ich diese Sinnesabschnitte zu Themenfeldern gruppiert, die ich vorgegeben habe. Die Themenfelder entsprechen den Teilfragen meiner Forschungsfrage (vgl. Kapitel 1.2). Dabei habe ich mich an meinem Leitfaden orientiert und diejenigen Themenfelder ausgewählt, die in den Interviews dominierend waren. Anschliessend habe ich jedes Themenfeld, welches aus Aussagen aller 14 Interviewtranskripte besteht, betrachtet und die analytischen Codes vergeben. Bei der Vergabe der analytischen Codes habe ich mir jeweils folgende Fragen gestellt:

- Über was wird gesprochen?
- Wie wird über etwas gesprochen?
- Was wird geäussert und was nicht?
- Gibt es gemeinsame Aussagemuster?
- Gibt es auch Abweichungen und Widersprüchlichkeiten in den Aussagen?
- Was wird als typisch und selbstverständlich betrachtet?
- Welche Aspekte werden legitimiert?
- Wie legitimieren sich die Angehörigen?

Die Auswertung der Interviewtranskripte erfolgte mit der Software ATLAS.ti¹². Diese Software dient dazu, Textdokumente wie Interviewtranskripte qualitativ zu analysieren. Dabei werden die Interviewtranskripte in die Software eingelesen und können miteinander vernetzt werden, was für die Suche nach gemeinsamen Aussagemustern sehr hilfreich ist. Zudem können die Listen mit allen Codes einfach und schnell eingesehen werden.

In den folgenden 3 Kapiteln befaße ich mich mit den drei Themenfeldern **Arbeit, Arbeitnehmerin** und **Rahmenbedingungen der 24-h-Betreuungsarbeit**. Diese Themen sind in den Interviews mit den Angehörigen herausgestochen. Im Zentrum des Interesses steht die Frage, wie Angehörige von betreuungsbedürftigen Personen mit einem 24-h-Arrangement über diese Themen sprechen. Dabei werden für alle Themenfelder Aussagen herausgearbeitet, denen ein gemeinsames Aussagemuster zu Grunde liegt. Ein Aussagemuster zeigt Textpassagen gleichen Inhalts. Zudem werden Widersprüchlichkeiten identifiziert und Interpretationen aufgezeigt. Die Aussagen der Angehörigen geben zudem Aufschluss über Legitimationsstrategien und Selbstverständnisse. In Anschluss an jedes Themenfeld werden die Ergebnisse und Interpretationen kurz zusammengefasst.

Beim Verschriftlichen der Resultate wurde bewusst die weibliche Form gewählt. Erstens fanden sich im Sample nur Frauen, die im Haushalt der zu betreuenden Person gewohnt und auch übernachtet haben und somit explizit für eine 24-h-Betreuung angestellt waren. In einem Fall war zu Beginn auch ein Mann an der Betreuung beteiligt. Er wurde durch eine Vermittlungsagentur angestellt und war für einige Stunden für die Tagesbetreuung verantwortlich, wohnte aber nicht im selben Haushalt. Die befragte Person war nicht zufrieden, wie der Betreuer mit der betreuungsbedürftigen Person umgegangen war und wechselte nach dem ersten Betreuungstag zu einer Frau. Zweitens verwendeten die Erzählpersonen in den Gesprächen die weibliche Form, da sie von ihren Arrangements ausgingen, in denen die Betreuung durch Frauen ausgeübt wurde.

Es ist jedoch anzumerken, dass in den Interviews betont wurde, dass bei der Spitex auch Männer angestellt sind. Da sich das Interesse dieser Arbeit jedoch nicht auf pflegerische und/oder medizinische Leistungen fokussiert, habe ich entschieden, die weibliche Form zu verwenden.

In den nächsten Kapiteln verwende ich die Bezeichnungen Care-Arbeiterin, Care-Dienstleisterin sowie Betreuerin synonym. Zwei Gespräche wurden mit zwei Interviewpersonen geführt. Die Zitate dieser Gesprächspersonen sind jeweils mit B1 beziehungsweise B2 gekennzeichnet.

¹² <http://atlasti.com/de>

5 ARBEIT

«Eben .. so manchmal was die Arbeit anbelangt. .. Ich finde manchmal .. ja wenn meine Mutter sagt, dass sie (die Betreuerinnen) nicht putzen und so. Dann denke ich ja .. für was ist sie eigentlich angestellt. # Ich meine, ich bin ja auch nur für gewisse Sachen angestellt und nicht für weiss ich was alles. # .. Und sie ist halt Hausfrau gewesen und hat das Gefühl, .. (lacht) dass es selbstverständlich ist und putzen dazu gehört, wenn man für den Haushalt angestellt ist. # .. Und eben, eine Frau (Betreuerin), sie macht gar nichts, also was das Putzen anbelangt. Also anscheinend, ich habe es nicht kontrolliert. Ich muss das glauben, was ich dann höre. .. Und dann denke ich mir ja .. ich würde es jetzt auch freiwillig machen aber eigentlich müsste sie ja nicht. # Ja. Eben, was gehört alles dazu, was macht man aus Gutwill .. was .. ja. Ich finde, da sind die Grenzen teilweise recht fließend.» (Interview 13, 00:43:09-1)

5.1 Der Zuständigkeitsbereich

Zum Aufgabenbereich im Privathaushalt werden unterschiedliche Tätigkeiten gezählt. In der Literaturübersicht wurde aufgezeigt, dass Aufgaben wie die Haus- und Gartenarbeit, das Kochen, Putzen, Waschen und Bügeln sowie die Betreuung von Kindern und die Pflege alter Menschen zu diesem Tätigkeitsbereich gehören (Lutz 2005, 2007: 2, Anderson 2006). Bei der Betreuung von älteren Menschen wird vor allem Hilfe im Haushalt benötigt, wie Wäsche waschen, Gartenarbeiten, Putzen oder Einkaufen (Fluder et. Al 2012: 68, zitiert bei Gasser et al. 2015). Damit wird ersichtlich, dass die Tätigkeiten, die im Privathaushalt ausgeübt werden, über den Haushalt hinausgehen und auch Betreuungsaufgaben beinhalten können.

Im Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV) (GAV-Service), dem die BetreuerInnen, die in der Schweiz in Privathaushalten arbeiten, unterstellt sind, werden hauswirtschaftliche Tätigkeiten als Arbeiten definiert, die «der allgemeinen Pflege des Haushalts dienen» (GAV-Service). Darunter fallen a. Reinigungsarbeiten, b. die Besorgung der Wäsche, c. Einkaufen, d. Kochen, e. Mithilfe bei der Betreuung

von Kindern, Betagten und Kranken und f. Unterstützung von Betagten und Kranken in der Alltagsbewältigung (ebd.).

Im Rahmen meiner Untersuchung wurden mehrheitlich Tätigkeiten wie Putzen, Staubsaugen, Kochen, Wäsche machen, Bügeln, Einkaufen, Abräumen, Abstauben, Helfen beim Essen, den Garten machen, Blumen giessen, die zu betreuende Person chauffieren, Helfen beim Aus- und Anziehen, aus dem Bett helfen, bei der Körperpflege und Hygiene helfen, Hilfe beim Gang auf die Toilette, Kontrolle der Einnahme von Medikamenten, Reden, Spazieren gehen, Fernsehen, Spiele spielen, die Haustiere füttern und «*Aufpassen, dass nichts passiert*» (Interview 8, 00:29:15-6) genannt. In dieser Auflistung finden sich hauswirtschaftliche Tätigkeiten, wie Kochen und Putzen sowie Aufgaben, die mit der direkten Betreuung bezeichnet werden können, wie Helfen beim Aus- und Anziehen und Hilfe bei den Toilettengängen. Weiter sind auch Tätigkeiten ersichtlich, die subsummiert als Freizeitaktivitäten genannt werden können wie Spazieren gehen, Fernsehen und Spiele spielen. Die Betreuungsperson kann demnach für unterschiedliche Aufgaben und Tätigkeitsbereiche zuständig sein.

Haushaltsarbeit – Betreuungsarbeit – Koordinationsarbeit

Wie das Einleitungs zitat aufzeigt, ist der Zuständigkeitsbereich der Betreuerinnen bei den 24-h-Arrangements in meinem Sample nicht eindeutig definiert. Bei der Beschreibung der Aufgaben, welche die Betreuerinnen ausführen, fällt auf, dass hauswirtschaftliche Aufgaben grundsätzlich zu den Arrangements gehören. Dabei hinterfragt die Erzählperson im obigen Zitat diese Selbstverständlichkeit, in dem sie sagt, dass für ihre Mutter das Putzen natürlich dazugehöre, wenn man für den Haushalt angestellt ist. Sie selber fragt sich aber, wofür die Betreuerinnen eigentlich angestellt sind. Im Gegensatz zu ihrer Mutter ist in ihren Augen die Betreuerin nicht zum Putzen verpflichtet, sondern sie kann dies aus «*Gutwill*» machen, wenn sie möchte, denn «*eigentlich müsste sie ja nicht*». Mit der Aussage, dass sie selbst freiwillig putzen würde, macht sie aber deutlich, dass auch für sie das Putzen zum Aufgabenfeld dazugehört.

Auf meine Frage nach den Aufgaben der Betreuerinnen, lassen einige Aussagen darauf schliessen, dass kochen, putzen, die Wäsche machen und weitere im Haushalt anfallende Arbeiten in den Augen einiger Angehörigen als selbstverständlich im Rahmen des Betreuungsarrangements zu erledigen sind. Sie folgen somit einem ähnlichen Aussagemuster:

«Aber sie hat dann die Wäsche gemacht, das hat dazu gehört und das Putzen # aber das war nicht eine sehr grosse Arbeit.» (Interview 2, 00:15:55-4)

«Sie schauen, dass es sauber ist, dass geputzt und abgewaschen wird. «Tutti quanti». # Und wenn wir Wäsche haben, dann machen sie alles. Sie machen alles. # (5).» (Interview 14, 00:10:53-7)

Neben der Führung des Haushalts muss die Betreuerin auch Koordinationsaufgaben übernehmen, wie aus dem folgenden Zitat hervorgeht:

B1: «Also sie müssen den ganzen Haushalt managen. # Aber es hat noch eine Putzfrau und einen Gärtner, die müssen sie halt auch managen.» (Interview 7, 00:44:26-5)

Letztendlich muss die Betreuerin das machen, was eine Hausfrau auch macht:

«Und dann essen sie das Frühstück. Dann macht meine Mutter etwas für sich, .. wartet in der Regel bis ich komme (lacht). # .. Und diese Frau putzt, sie kocht #. Ja, sie schaut einfach nach dem Rechten – Haushalt, Wäsche, Blumen – einfach alles, was eine Hausfrau macht. # .. Dann essen sie zusammen das Mittagessen.» (Interview 9, 00:11:22-5)

Die befragte Person definiert den Zuständigkeitsbereich der Betreuerin mit *«sie schaut einfach nach dem Rechten»*, und *«einfach alles, was eine Hausfrau macht»*. Die Bezeichnung *Hausfrau* zeigt, dass sie die Hausarbeit selbstverständlich dem weiblichen Geschlecht zuordnet. Sie geht davon aus, dass die Vorstellungen der Betreuerin über die Arbeiten, die eine Hausfrau zu erledigen hat, mit ihren eigenen übereinstimmen. Dabei sieht sie Aufgaben wie kochen, putzen, Wäsche machen und die Blumen gießen als häusliche Arbeit, die sie auch selbst in ihrem eigenen Haushalt verrichtet. Die Aussage einer weiteren befragten Person unterstreicht die Tatsache, dass das Putzen zu den Hausarbeiten gezählt wird und demzufolge von den Betreuerinnen übernommen werden muss: *« – weil eben, die schöne Arbeit machen. # (lacht). Ich backe auch lieber, als jetzt immer putzen und so. Aber das gehört halt auch dazu.» (Interview 11, 01:30:56-4).*

Aus der Sicht der Angehörigen scheint dies für einige Betreuerinnen hingegen nicht klar zu sein, wie diese Zitate erkennen lassen:

«Also sie (Betreuerin) hat sich geweigert zu putzen und war dummerweise immer – also geweigert, sie hat es dann schon gemacht – aber sie war immer dann im Sommer da, wenn die Putzfrau nach Land A zurückging (lachend). # Und da hat sie schon gemurrt. # Die andere hat das eigentlich schon gemacht (5) ja. So zwischendurch staubsaugen und den Boden aufnehmen, zum Teil die Betten machen # und sonst ist eigentlich schon vor allem die Küche (5). # Aber die Menüplanung hat immer meine Mutter gemacht. # Sie sind einmal in der Woche mit meiner Schwester

zum Einkaufen gegangen. # Zwischendurch mussten sie vielleicht mal in den Dorfladen – also müssen. Eine hat das gerne gemacht, sie, die nicht gerne putzt (lachend). Mal etwas weg. # Ja, und die Wäsche natürlich. Waschen, aufhängen, tumblern, bügeln.» (Interview 4, 00:17:42-8)

B1: «Und ja, bei der Zweiten hat es auch Zeiten gegeben, da bin ich jeden Samstag putzen gegangen. # Weil die Sachen wirklich klebrig waren. # .. Aber das war kein Problem für sie (die Frauen).» (Interview 12, 00:25:12-6)

«Sehen Sie, dass sind auch so Sachen, dass der Tisch geputzt wird. Das muss ich immer wieder sagen.» (Interview 6, 00:51:28-0)

Dabei wird ersichtlich, dass für die Betreuerinnen das Putzen nicht eindeutig zu ihrem Aufgabenfeld gehört. Die befragte Person im ersten Zitat schildert, dass die Betreuerin sich geweigert hatte zu putzen. Dies veranschaulicht, dass Erstere das Putzen als Aufgabe der Betreuerin wahrnimmt, insbesondere dann, wenn die Putzfrau nicht anwesend ist. Die Erzählperson im zweiten Zitat zeigt sich ebenfalls verwundert über die Tatsache, dass die Betreuerinnen nicht putzen und sie sich auch nicht daran stören: *«aber das war kein Problem für sie (die Frauen)»*. Für die Erzählperson ist das «nicht putzen» der Betreuerinnen hingegen unverständlich und führt schliesslich dazu, dass sie diese Aufgabe selber übernehmen muss. Die Betreuerinnen und die Angehörigen haben somit eine unterschiedliche Auffassung darüber, ob Putzen zum Aufgabenbereich dazu gehört oder nicht.

Dieselbe Erzählperson gibt als Grund für das «nicht putzen» an, dass einige Betreuerinnen sich mehr als «Betreuungspersonen» gesehen haben und sich deswegen nicht für das Putzen verantwortlich gefühlt haben:

B1: «Und sie haben sich auch mehr als Betreuungspersonen empfunden und sie hatten das Gefühl, kochen, das machen wir noch gerade aber eigentlich putzen und waschen, das machen wir nicht. Das war bei diesen Frauen, die zu Beginn gekommen sind, die haben einfach den Haushalt geführt.» (Interview 12, 00:11:18-4)

Mit der Bezeichnung «Betreuungspersonen» wird erkennbar, dass die Aufgaben einer Hausfrau sich von denjenigen einer Betreuungsperson unterscheiden können, wie das folgende Zitat bestätigt:

«Ja, also zuerst haben wir das nicht so recht gehabt (Zuständigkeitsbereich) aber danach haben wir schon mehr .. also, dass sie auch ein wenig mithelfen muss – also jetzt haben sie nicht mehr so viel zu tun. # Weil die Mutter ist eigentlich von der Betreuung her selbstständig. # Und jetzt haben wir einer Frau gesagt, wenn sie lieber die Betreuungsarbeit machen möchte, dann müsse sie halt gehen und wenn es ihr

gleich ist, mehr im Haushalt mitzuhelfen, dann ja. # Und jetzt eben so, wie den Blumen Wasser geben und solche Sachen, das ist jetzt dazugekommen.» (Interview 13, 00:43:57-2)

Die Zitate machen deutlich, dass keine genaue Definition des Zuständigkeitsbereichs der Betreuerinnen besteht. Es wird zudem ersichtlich, dass die Wahrnehmung der Betreuerinnen und die der Angehörigen, was den Aufgabenbereich betrifft, teilweise auseinanderfallen. In einem Fall hat sich die Erzählperson bei der Vermittlungsagentur erkundigt, um Klarheit über den Aufgabenbereich zu erhalten. Das Gespräch hat gezeigt, dass aus der Perspektive der Agentur hauswirtschaftliche Tätigkeiten zum Betreuungsarrangement dazugehören und im Preis inbegriffen sind:

«Zu Beginn war es noch nicht ganz klar, ob sie im Haushalt hilft oder ob sie quasi nur für den Vater da ist # und der Haushalt die Arbeit der Frau (Ehefrau des Mannes) ist. # Aber es gab nie Diskussionen. Ich habe mich auch mit dem Chef der Agentur in Verbindung gesetzt und gefragt, wie das so läuft und er hat gesagt – also wir haben ja einen fixen Preis abgemacht und wenn sie jetzt merken, dass es einfach intensiver wird, dann sei es möglich, dass sich der Preis ändere # aber sonst zähle es schon dazu, dass sie den Haushalt erledige.» (Interview 3, 00:12:34-2)

In einem anderen Fall wurde die Bereitschaft für die Aufgaben im Haushalt vorgängig mit der Betreuerin abgeklärt:

«Ich habe ihr einfach gesagt, was es ungefähr zu machen gibt. Und ob sie bereit ist, das alles zu machen. # Sie hat gesagt ja, selbstverständlich. Also habe ich die Putzfrau gekündigt.» (Interview 9, 00:12:49-8)

In meinem Sample finden sich auch einige wenige Aussagen, in denen die Angehörigen explizit erwähnen, dass im Rahmen des Arrangements keine hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zu verrichten sind, sondern die Betreuungsperson hauptsächlich als «Gesellschafterin» fungieren soll: *«Ich habe ihnen gesagt, dass sie nichts putzen müssen. Sie müssen nur für ihn da sein. .. Sie müssen einfach – er wollte reden # und einfach Gesellschaft haben.» (Interview 5, 00:40:49-9)* oder *«Und was man so macht für die Betreuung. # Sie musste nichts Anderes machen. # Einfach als Gesellschafterin und für die Betreuung Tag und Nacht. # Das ist die primäre Aufgabe.» (Interview 8, 00:05:30-1).*

Dabei wird ersichtlich, dass die zweite Erzählperson zwischen der Aufgabe als «Gesellschafterin» und den Betreuungsaufgaben unterscheidet. Die Anmerkung, dass die Betreuerin keine weiteren Aufgaben übernehmen musste lässt darauf schliessen, dass häusliche Arbeit nicht verlangt wurde. Zuvor im Gespräch äusserte aber dieselbe Erzählperson, dass

die Betreuerin einkaufen musste: *«Sie musste einkaufen .. und .. Haushaltsarbeit hat es nicht viel gebraucht. Sie musste nicht kochen.»* (Interview 8, 00:04:47-2). Auf meine Frage, ob die zu betreuende Person selber gekocht habe antwortet sie, dass kochen die Aufgabe der Betreuerin ist: *«Nein, die Betreuerin von dieser Institution.»* (Interview 8, 00:05:30-1). Das zeigt, dass nicht eindeutig definiert ist, welche Aufgaben unter dem Begriff Betreuungsarbeit fallen und welche Aufgaben als Hausarbeit codiert werden. Das führt wiederum dazu, dass der Aufgabenbereich der Care-Dienstleisterinnen unterschiedliche Aufgaben beinhalten kann und nicht eindeutig spezifiziert werden kann. Das folgende Zitat legt den Schluss nahe, dass der Aufgabenbereich immer wieder neu ausgehandelt werden muss:

«Aber sie hat noch zwei Haustiere. Und diese Haustiere mussten am Schluss eigentlich die Betreuerinnen füttern (lachend). # Und ja das gehörte dann auch zu ihrer Arbeit.» (Interview 4, 00:17:42-8)

Mit der Aussage, dass das Füttern der Haustiere *«dann auch zu ihrer Arbeit gehörte»* wird ersichtlich, dass der Zuständigkeitsbereich der Betreuerinnen Veränderungen unterzogen ist und neue Aufgaben hinzukommen oder wegfallen können. Gehört das Füttern der Haustiere zu den Aufgaben einer Betreuerin? Ist die Betreuerin für das Putzen und Kochen zuständig? Wenn man das der Aussage *«Und was man so macht für die Betreuung»* gegenüberstellt, wird deutlich, dass die Selbstverständlichkeit der in einem Betreuungsarrangements auszuführenden Aufgaben nicht gegeben ist.

Der dargestellte Diskurs über den Zuständigkeitsbereich verdeutlicht, dass die Bandbreite an Aufgaben in einem 24-h-Arrangement stark variiert und selten eindeutig definiert ist. Die breite Auffassung der Aufgaben, die im Rahmen einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung zu erledigen oder eben nicht zu erledigen sind macht deutlich, dass sich die Arbeit im Privathaushalt sich nur schwer standardisieren und spezifizieren lässt. Im NAV werden diese Aufgabenbereiche mit *«Mithilfe bei der Betreuung von Kindern, Betagten und Kranken und mit «Unterstützung in der Alltagsbewältigung»* bezeichnet. Es fehlt jedoch eine eindeutige Definition der Begriffe *«Mithilfe»* und *«Unterstützung in der Alltagsbewältigung»*.

Karakayali (2010: 122) betont in ihrer Untersuchung, dass sich der Aufgabenbereich im Privathaushalt von Pflegebedürftigen sehr schwer eingrenzen lässt. Van Holten et al. (2013: 17) weisen ebenfalls darauf hin, dass es keine eindeutige Definition für den Tätigkeitsbereich in der häuslichen Versorgung gibt, da sich die Arbeitsbereiche der Pflege, der Betreuung und der Hausarbeit oftmals überschneiden. Dass die Definition von häuslicher Arbeit schwammig ist, zeigt sich, indem *«zweistündige wöchentliche Putzjobs»* und die *«Rund-um-die-Uhr-Beschäftigung in der Altenbetreuung»* zu der gleichen Kategorie gezählt werden (Metz-Göckel et al., 2010: S. 40, zitiert bei Van Holten et al. 2013: 17).

Aus den Gesprächen geht weiter hervor, dass die medizinischen und pflegerischen Aufgaben von der Spitex übernommen werden, da die Betreuerinnen mangels Ausbildung diese Aufgaben nicht machen dürfen:

«Das haben sie uns auch schwer ans Herz gelegt. Also, das Arbeitsamt. Das ist das Arbeitsamt, die haben ganz klar gesagt, dass sie (die Betreuerin) keine Ausbildung hat und sie das (die pflegerische Tätigkeiten) daher nicht machen darf. # Also, ich glaube schon auf die Toilette gehen und waschen, das ist schon eine Grauzone.» (Interview 3, 00:14:49-7)

Die Aussage *«Also, ich glaube schon auf die Toilette gehen und waschen, das ist schon eine Grauzone»*, legt nahe, dass auch der pflegerische Tätigkeitsbereich nicht klar abgrenzbar ist und dass die Betreuerinnen auch mit pflegerischen Aufgaben konfrontiert werden. Dass dies in der Praxis oft der Fall ist, zeigt das folgende Zitat:

«Zwischendurch muss man noch die Medikamente geben. Sie haben eine Box mit 4 Tagen. Das kann die Agnes machen. # Sie hat sich einen Plan gemacht und so. Das muss nicht die Spitex machen. Ich habe das am Anfang kontrolliert und das funktioniert gut.» (Interview 11, 00:44:36-3)

In einem weiteren Gespräch wird ebenso geäußert, dass die Betreuerin für die Gabe der Medikamente verantwortlich ist: *«Zuerst muss sie – er muss um 7 Uhr die Tabletten nehmen und sie bringt ihm die Tabletten¹³.» (Interview 3, 00:11:41-2)*. Auf meine Frage, wer sonst noch in der in der Betreuung involviert ist, antwortet sie: *«Eigentlich nur noch die Spitex für die Medikamente.» (Interview 3, 00:16:17-1)*.

Die Konversation zeigt, dass eigentlich die Spitex für die Gabe von Medikamenten verantwortlich ist. In dem die Erzählperson schildert, dass die Betreuerin dafür verantwortlich ist, dass die zu betreuende Person die Tabletten zu einer bestimmten Zeit einnimmt zeigt, dass sie auch für die Verabreichung von Medikamenten zuständig ist.

Letztendlich hängt das Aufgabenfeld vom jeweiligen Haushalt der Angehörigen, vom Schweregrad der Einschränkung der zu betreuenden Person sowie von der Betreuerin selbst ab. Das zeigt, dass sich die Arbeit im Privathaushalt sehr schwer spezifizieren und professionalisieren lässt. In diesen Zusammenhang schreibt Kretschmann (2010: 215), dass gewisse Tätigkeiten im Haushalt heute nicht mehr zur Pflege- und Betreuungsarbeit dazu gezählt werden, so wie das früher der Fall war. Aufgrund dessen ist der Tätigkeitsbereich immer wieder Gegenstand von Auseinandersetzungen zwischen PflegerarbeiterInnen und Angehörigen, da dieser nicht eindeutig definiert ist (ebd.). Diese Beobachtung deckt

¹³ In diesem Kontext gehe ich davon aus, dass mit Tabletten Medikamente definiert werden.

sich mit den Aussagen aus meinem Sample, die bestätigen, dass der Zuständigkeitsbereich immer wieder neu ausgehandelt werden muss. Obgleich dieser faktischen Trennung gehört es zum «arbeitgeberischen Common Sense» (Kretschmann 2010: 215), dass hauswirtschaftliche Tätigkeiten im Rahmen einer 24-h-Pflege im Privathaushalt verrichtet werden. Anhand der Gesprächen aus meinem Sample lässt sich dieser «arbeitgeberische Common Sense» nur teilweise bestätigen. In den Aussagen finden sich ebenso Äusserungen die aufzeigen, dass sich die Angehörigen vorgängig bei der Betreuerin oder der Agentur informiert haben sowie hauswirtschaftliche Aufgaben explizit aus dem Zuständigkeitsbereich der Betreuerinnen gestrichen haben.

5.2 Die Charakterisierung der Betreuungsarbeit

«Weil es ist psychisch verdammt anstrengend (stärker betont). # Es ist anstrengend, auch, wenn es nur deine eigenen Verwandten sind, ist es anstrengend. Aber auch bei anderen.» (Interview 1, 01:00:31-1)

Bezeichnend für die 24-h-Betreuungsarbeit in meinem Sample ist, dass sie von der Mehrheit in irgendeiner Form als «streng», «anspruchsvoll» und «psychisch belastend» wahrgenommen wird. In den Erzählungen finden sich mehrere Aussagen, die diesem Aussagemuster folgen:

«Aber ich musste dringend jemanden haben, weil die erste Person sei immer noch da, aber das sei auch zu lang. Diese Person muss ja auch mal nach Hause gehen, ich meine, das geht schon an die Psyche.» (Interview 11, 00:38:40-7)

«Und ich meine .. wir haben dann einmal – eine Frau ist nach Hause gegangen, weil ihre eigene Mutter gestorben ist und dann mussten wir improvisieren. # Und dann sind meine Schwester und ich ein paar Tage gegangen. # Und wir haben noch eine andere Ex-Spitex-Frau gehabt, die auch noch gekommen ist und dann merkt man schon, es ist (mit tiefer Stimme) (5) es ist schon eine Belastung. # Ich habe es irgendwie eine psychische Belastung gefunden. # Weil das ist so ein wenig, doch ein wenig ein gedrücktes Umfeld, wenn man so jemanden sieht, der so nicht mehr – einfach einen «abgebauten» Menschen. # Aber es ist wahrscheinlich anders als Angehörige als als Aussenstehende. Das kann ich mir schon vorstellen. # Aber es ist trotzdem .. ich finde .. es ist kein einfacher Job.» (Interview 4, 00:22:58-3)

Die Erzählperson im zweiten Zitat beschreibt, dass sie, nachdem sie einige Tage selber bei der Betreuung ihrer Eltern einspringen musste, die Betreuungsarbeit «schon als eine Belastung» empfunden hat. Das «schon» in ihrer Erzählung lässt vermuten, dass sie die Arbeit

zuvor anders eingeschätzt hatte und sich dessen nicht bewusst war. Im nächsten Satz fügt sie an, dass es vor allem eine psychische Belastung ist, weil man täglich mit einem Menschen zusammen ist, der, wie sie beschreibt, «*abgebaut*» ist. Das bedeutet, dass man als Betreuungsperson oftmals mit «*reduzierten*» Menschen im Sinne von, dass sie körperlich oder geistig nicht mehr fit sind oder gewisse Einschränkungen haben, zu tun hat. Belastend ist, dass man dies ertragen und mitansehen muss, «*wenn man so jemanden sieht, der so nicht mehr –*». Weiter sieht sie einen Unterschied darin, ob man als Angehörige oder ausenstehende Person diese Arbeit übernimmt. Abschliessend stellt sie jedoch fest, dass es in jedem Fall kein «*einfacher Job*» ist. In einer weiteren Textpassage wird ebenfalls auf die belastende Situation der Betreuerinnen hingewiesen, dass sie mit einem «*reduzierten*» Menschen zu tun haben:

«Eben, du bist mit Leuten zusammen, mit denen du nicht wirklich kommunizieren kannst (stärker betont). # Wenn du Glück hast und du hast eine ganz nette Frau, die vielleicht einfach gelähmt ist, aber noch voll da ist und sie dir Geschichten von früher erzählen kann, dann ist das etwas anderes, aber normalerweise bist du 24h-Stunden mit jemandem zusammen, der sich immer wiederholt. Wo du keine wirkliche Beziehung mehr aufbauen kannst. # Das finde ich grauenhaft. Ehrlich gesagt, grauenhaft.» (Interview 1, 00:53:26-7)

Eine weitere Erzählung beschreibt die Arbeit zu Beginn folgendermassen: «*Ja, es ist mehr ein «herumsitzen».* # *Sie muss einfach das Mittagessen machen.» (Interview 8, 00:22:20-0)*. Später im Gespräch fügt die interviewte Person an, dass dieses «*herumsitzen*» vielleicht für den Kopf ermüdend wird: «*Es ist mehr eine psychologische Angelegenheit. # Es ist nicht eine Arbeit, bei der man müde wird. # .. Also vielleicht schon im Kopf, aber sie muss nichts ... » (Interview 8, 00:27:16-5)*. Indem die befragte Person noch anfügt, dass die Arbeit für den Kopf vielleicht schon ermüdend sein kann, spricht sie auch die psychische Ebene der Arbeit an.

In einer weiteren Aussage wird die Betreuungsarbeit als «*anstrengend*» und «*anspruchsvoll*» bezeichnet. Es wird jedoch relativiert, dass dies von Fall zu Fall unterschiedlich sein kann:

B1: «Es kommt sehr auf die Person an, die man betreut. Je nachdem kann es relativ locker und entspannt sein. Einfach ein normaler Ablauf. Aber ich denke, dass die meisten Leute, die eine Betreuung suchen, dort wird es eher anstrengender sein. # .. Also, diese Leute können auch nicht 24h randalieren und Radau machen, also daher .. werden es wahrscheinlich immer so «Peaks» sein, die .. und das wird auch nicht jeden Tag sein. # Also ich denke, es ist eine anspruchsvolle Arbeit. Aber nicht überall gleich anspruchsvoll.» (Interview 7, 00:48:03-4)

Richtig anspruchsvoll, sehr streng bis hin zur Überforderung wird es vor allem dann, wenn die zu betreuende Person sich beispielweise nach der Toilette nicht mehr anziehen und waschen kann und somit eine konstante Betreuung benötigt, wie die interviewte Person etwas später im Gespräch betont B1: *«Und dann ist es eine 24-h-Betreuung, also dann ist man überfordert.»* (Interview 7, 00:48:37-0). Oder wie eine andere Erzählperson beschreibt, dann *«zehrt»* es: *«Aber als mein Vater noch gelebt hat und er musste immer wieder mal auf die Toilette .. und .. ja das zehrt (stärker betont) irgendwie.»* (Interview 4, 00:46:15-8).

In der Erzählung einer anderen befragten Person wird die Arbeit ebenfalls als streng charakterisiert. Die Begründung liegt aber nicht im Schweregrad der Betreuung, sondern eher in den Charakterzügen der zu betreuenden Person:

B2: «Also sie haben es schon streng, weil meine Mutter ist nicht nur einfach # .. sie befiehlt gerne und (unverständlich). # Sie ist sich das gewohnt. Sie will zwar herzlich und nett sein, aber sie hat immer noch einen Befehlston und Kritik da und da oder sie sieht Dreck und so .. ihre Augen sind noch gut.» (Interview 7, 00:09:56-9)

Allen Aussagen gemeinsam ist, dass sie die Arbeit auf irgendeine Weise als psychisch belastende Arbeit wahrnehmen. Es wird deutlich, dass diese Arbeit nicht zu den beliebten Jobs gehört, wie diese Textpassagen veranschaulichen: *«Das sind auch nicht die schönen Jobs.»* (Interview 4, 00:46:15-8), B1 & B2: *«(Gleichzeitig) Ich würde es nicht machen wollen. (Interview 12, 00:50:38-7), «Ich könnte das nicht, weil .. # ich sehe ja .. was es zu tun gibt. Ich meine, ich habe selber Erfahrung mit meiner Tochter, was es heisst, wirklich da zu sein.»* (Interview 11, 00:34:16-6) und *«Ich könnte das nicht, ich würde versauern. # .. Also ich bewundere diese Leute»* (Interview 9, 00:30:08-7) oder *«Ja, ich habe Respekt vor diesen Leuten, die das machen. # Ich finde, sie leisten eine riesige Arbeit.»* (Interview 10, 00:22:53-4). Diese Aussagen verdeutlichen, dass die geleistete Arbeit sehr geschätzt wird. Die Angehörigen scheinen den Job ungern selber machen zu wollen.

In den folgenden Aussagen wird von den Angehörigen die fehlende Wahlfreiheit für diese harte Arbeit angetönt. Aus ihrer Sicht übernehmen die Betreuerinnen ein 24-h-Arrangement nur dann, wenn sie keine Alternativen haben, um aus ihrer finanziellen Notlage heraus zu kommen:

«Es ist halt ein Job, den du machst, wenn du keine anderen Möglichkeiten hast. # Ausser du hast eine Ausbildung. Eben, es gibt auch Personen, die das wirklich gerne machen. # Aber dann ist es auch geregelt. Dann müssen sie sich nicht selber ausbeuten. # Aber das ist eine Art Selbstaussbeutung .. aus einer Notlage heraus. Ich kann mir es nicht anders vorstellen. # Dass es irgend jemand sonst macht.» (Interview 1, 00:54:57-7).

«Also, ich könnte das nie machen. # Ich finde, das muss jemandem liegen. # .. Vielleicht mit einem Hintergrund, dass man so etwas machen muss. # .. Damit man finanziell weiterkommt, also auf einen grünen Zweig.» (Interview 9, 00:30:08-7)

Die Erzählperson im ersten Zitat weist darauf hin, dass es eine Arbeit ist, die in einem «un-geregelten» und privaten Setting stattfindet und sich dadurch jeglichen Kontrollen entzieht. Dabei zweifelt sie nicht daran, dass es Menschen gibt, die diese Arbeit gerne machen würden. Aus ihrer Sicht führen die Rahmenbedingungen wie beispielsweise der unregelmäßige Status der Arbeit jedoch dazu, dass diese Arbeit von niemandem gerne ausgeübt wird.

Abschliessend möchte ich zwei Aussagen aufführen, die dem obigen Aussagemuster von einer psychisch belastenden, strengen und anspruchsvollen Arbeit widersprechen und eine andere Wahrnehmung der Arbeit aufzeigen. Dabei schildert die Erzählperson, dass die eigene Mutter, die in diesem Setting wohnt, die Arbeit anders wahrnimmt¹⁴:

«Körperlich .. so rein – eben, ich sehe schon auch die Erwartungen meiner Mutter. # Sie sagt immer, sie haben das früher immer alles locker, easy, mit links .. noch den Garten und weiss ich noch was, das Sozialleben und weiss ich noch was alles gemanagt. # Für sie – sie sieht nicht, dass das Arbeit ist.» (Interview 4, 00:46:15-8)

Aus der Perspektive der Mutter ist die Arbeit der Betreuerinnen eigentlich keine Arbeit. Dabei misst sie die Arbeit der Betreuerinnen lediglich an den Tätigkeiten, die im Haushalt anfallen und relativiert den Aufwand, in dem sie betont, dass sie «einen Gärtner für alles», in der Küche eine «Geschirrspülmaschine» und eine «Putzfrau und die Spitex» haben:

«Ja jetzt macht sie (Betreuerin) nichts, also ich weiss nicht. .. Ja und .. sie machen halt im Garten nichts (etwas leise). # Ich weiss nicht, ich habe einen Gärtner für alles.» (Interview 6, 00:30:49-6)

«Ja sie kocht das Abendessen und wir essen so richtig zu Mittag mit viel Salat und alles und dann wäscht sie ab, aber eben wir haben eine Geschirrspülmaschine und dann haben sie frei.» (Interview 6, 00:38:46-0)

«Aber eben, ich habe immer das Gefühl, dass sie bei mir nicht sehr viel Arbeit haben. Weil eben, die Spitex kommt und die Putzfrau und .. die Putzfrau ist auch mehr gekommen, weil wir so viele Leute waren.» (Interview 6, 01:20:37-7)

¹⁴ Bei diesem Setting handelt es sich um die Mutter der befragten Person. Die Betreuung wurde ursprünglich für den kranken Vater (bzw. Ehemann) organisiert, da die Mutter (bzw. Ehefrau) den Alltag nicht mehr alleine bewältigen konnte. Ich habe die Mutter (bzw. Ehefrau) als Angehörige wahrgenommen und sie daher im Rahmen meiner Arbeit ebenfalls befragt.

Aus der Perspektive der befragten Person haben die Betreuerinnen nicht viel zu tun, seit nur noch die Frau im Haushalt lebt und weniger Arbeit anfällt. Trotzdem ist die Erzählperson froh, dass die Betreuerinnen da sind: *«Aber ich bin halt doch froh.»* (Interview 6, 00:16:45-9). Das zeigt, dass die Erzählperson in irgendeiner Form, wie zum Beispiel beim Abwaschen oder Einräumen des Geschirrs Unterstützung erfährt und froh darüber ist, sie dies jedoch nicht als Arbeit definiert. In einer weiteren Textpassage wird die Arbeit ebenfalls weder als anstrengend noch psychisch belastend wahrgenommen:

«Also ich denke, von der Arbeit her hat sie es relativ einfach #, also es gibt nichts, das wirklich anspruchsvoll oder intensiv ist. Auch vom pflegerischen Aspekt her betrachtet. # Was sie ihm einfach auch helfen muss, ist es, die Schuhe anzuziehen, wenn er in die Therapie muss. # Aber sonst, während dem Tag, muss sie neben dem Haushalt eigentlich nicht viel für ihn machen.» (Interview 3, 00:11:41-2)

Mit den Aussagen, *«von der Arbeit her, hat sie es relativ einfach»* und *«sie neben dem Haushalt eigentlich nicht viel für ihn machen muss»*, wird die Hausarbeit abgewertet. Da es neben dem Haushalt nicht viel Anderes zu tun gibt, ist anzunehmen, dass die Erzählperson die Hausarbeit als einfache Arbeit wahrnimmt. Paradoxerweise schildert die Erzählperson jedoch am Anfang des Gesprächs, dass: *«Also zu Beginn ging es noch mit der Spitex. # Aber dann wurde es immer aufwändiger»* und nachdem die Angehörige selber eine Weile bei der Betreuung eingespannt war, sagt sie: *«Aber .. also ich muss sagen – man macht es wirklich gerne, aber es ist sehr intensiv geworden mit der Zeit.»* (Interview 3, 00:03:43-3).

Diese Textpassagen, die dem Aussagemuster einer anstrengenden, anspruchsvollen und psychisch belastenden Arbeit widersprechen machen deutlich, dass es wohl einen Unterschied in der Wahrnehmung der Hausarbeit und der Betreuungsarbeit gibt. Dabei vermute ich, dass grundsätzlich die Betreuungsarbeit und nicht die Arbeit im Haushalt als streng und psychisch belastend empfunden wird.

5.3 Fazit

Die Interviews haben gezeigt, dass der Aufgabenbereich der Care-Arbeiterinnen nicht eindeutig definiert ist und verschiedene Aufgaben beinhalten kann. In einem 24-h-Arrangement treffen die Arbeitsbereiche Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft aufeinander. Dabei wird ersichtlich, dass sie eng verwoben sind. Aufgrund dieser Verwobenheit lassen sich auch die Zuständigkeitsbereiche nicht eindeutig definieren. Aus den Interviews geht zwar hervor, dass die pflegerischen Aufgaben von der Spitex übernommen werden. Dennoch wird deutlich, dass die Betreuerinnen auch mit pflegerischen Aufgaben in Berührung kommen, da bereits Hilfe bei der Körperpflege und Hygiene eine Grauzone darstellen.

Die Arbeit der Betreuerinnen wird von den Angehörigen sehr geschätzt. Bei der Beschreibung der Aufgaben wird ein zartes Bild der Tätigkeiten vermittelt: *«Ein wenig den Haushalt machen»*, *«Mithelfen beim Haushalt und so den Vater betreuen»* oder *«Es ist mehr ein herumsitzen. Sie muss einfach das Mittagessen machen»*. Wenn es um die Charakterisierung der Arbeit geht, wird hingegen besonders die Arbeit in einem 24-h-Betreuungssetting von der Mehrheit der Angehörigen als strenge, anspruchsvolle und psychisch belastende Arbeit definiert. Zwischen der Beschreibung der Aufgaben von Care-Arbeiterinnen und der Beschreibung der Arbeit an sich, welche die Betreuerinnen ausführen, ist ein grosser Unterschied auszumachen. Dies beruht darauf, dass der Zuständigkeitsbereich der Betreuerinnen nicht eindeutig definiert ist und sehr unterschiedliche Aufgaben beinhalten kann. Ich vermute, dass die von den Angehörigen charakterisierte Arbeit sich auf die reine Betreuungsarbeit bezieht. Die Beschreibung der Haushaltsarbeit, die laut den Aussagen der Angehörigen einen grossen Teil des Aufgabenbereichs der Betreuerinnen beinhaltet, bleibt unsichtbar. Das zeigt, dass die Angehörigen ein differenziertes Bild der Care-Arbeit vermitteln und zwischen Betreuungsaufgaben und Haushaltstätigkeiten unterscheiden. Laut Kretschmann (2010: 2015) wird die Haushaltsarbeit der PflegerInnen von den Angehörigen als eine *«geringfügige, ebenso nebenbei zu verrichtende Zusatzaufgabe»* eingeschätzt. Ich schliesse daraus, dass die Haushaltsarbeit somit als alltägliche Zusatzaufgabe wahrgenommen wird. Sie gilt als selbstverständlich, im Privatbereich zu erledigen und findet darum nicht Eingang in den Erzählungen. Dem Arbeitsplatz Privathaushalt haftet demnach an, dass er als Ort der Reproduktion wahrgenommen wird, in dem die Haushaltsarbeit unbezahlt verrichtet wird. Somit bleibt die Forderung *«Lohn für Hausarbeit»* (Duden 2009, Kittler 1980, Bock et al. 1977) weiterhin bestehen. Dies geht ebenso aus dem Einleitungszitat des Kapitels hervor, in dem die befragte Person erwähnt, dass sie selbst freiwillig putzen würde.

6 ARBEITNEHMERIN

«Ich finde, es müssen keine studierten Frauen sein. Das können Hausfrauen sein. # Mir ist es viel wichtiger, dass sie auf die menschliche Ebene eingehen können. # .. Herausspüren, was die älteren Menschen möchten. Wie kann man den älteren Menschen eine Freude machen. Spiele spielen oder Waschen oder mit ihnen nach draussen gehen. # .. Es müssen nicht weiss wie geschulte Personen sein.» (Interview 11, 01:03:55-9)

Bei den Care-Arbeiterinnen, die heute in privaten Haushalten betreuungs- und pflegebedürftige ältere Menschen betreuen, handelt es sich meistens um ältere Frauen ab 45 Jahren aus Osteuropa (Greuter & Schilliger 2009: 157). Viele davon besitzen einen akademischen Abschluss (ebd.). Da die Löhne in ihren Heimatländern tief sind und sie keine Arbeit finden, suchen sie im Westen nach Erwerbsmöglichkeiten (Schilliger 2012: 68–69). Ihre Qualifikationen sind in der Schweiz jedoch nebensächlich, denn was gefragt ist, sind ihre Fähigkeiten, als Frau haushälterische Tätigkeiten auszuführen und ältere Menschen zu betreuen (Greuter & Schilliger 2009: 157). In diesem Kapitel möchte ich auf die Aussagen der Angehörigen in meinem Sample eingehen und beschreiben, welche Fähigkeiten und/oder Qualifikationen eine Care-Arbeiterin mitbringen muss.

6.1 Die ideale Care-Arbeiterin

Aus dem obigen Zitat lassen sich unterschiedliche Eigenschaften und Fähigkeiten herauslesen, die in den Interviews mit den Angehörigen dominierend waren. Bei der Beschreibung der Betreuungspersonen stachen einige Aspekte heraus, die in den Augen der Angehörigen eine gute Betreuerin ausmachen.

Das Geschlecht

Wie in der Literaturübersicht aufgezeigt, verrichten heute weltweit mehrheitlich Frauen Care-Arbeit. Trotz gestiegener Erwerbstätigkeit der Frauen findet keine Umverteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern statt, da diese Arbeit weiterhin an Frauen abgegeben wird beziehungsweise Frauen dafür eingestellt werden (Rerrich 2010:77, Wigger et. al 2014).

In den Erzählungen der Angehörigen stach ein Aussagemuster hervor, das veranschaulicht, wieso die Betreuungsarbeit hauptsächlich den Frauen zugewiesen wird:

«Ja, das ist ein Abbild der Gesellschaft. Das ist einfach so, oder. # Ja .. Frauen ziehen Kinder auf, sie machen die Altenbetreuung .. es ist schon so. Also, es ist fast so, dass wenn es ein Mann macht, dann denkst du, «hä», wie kommt er dazu, oder. # Bei einer Frau – also dann denke ich, es gibt ja auch nicht so viele Frauen, welche die Strassen wischen und die Kübel leeren, oder.» (Interview 1, 00:54:57-7)

Dieses Zitat zeigt, dass die Betreuungsarbeit von der interviewten Person selbstverständlich als Aufgabe der Frau wahrgenommen wird: *«Das ist einfach so, oder. # Ja .. Frauen ziehen Kinder auf, sie machen die Altenbetreuung»*. Diese Formulierung veranschaulicht, dass dem weiblichen Geschlecht die Rolle der Kindererzieherin und Betreuerin von älteren Menschen zugewiesen wird. Dass diese Aufgabe als normale Aufgabe der Frau wahrgenommen wird, zeigt sich beim Vergleich von Stereotypen aus der Berufswelt: *«es gibt ja auch nicht so viele Frauen, welche die Strassen wischen und die Kübel leeren.»*

Dieses Aussagemuster wurde in den Interviews mehrmals wiederholt, was sich einerseits in den Aussagen *«Ja, ich denke, dass sind immer noch so die alten Klischees.» (Interview 11, 01:25:16-5)* oder *«Ich weiss es nicht, das ist wahrscheinlich in der Gesellschaft so, dass das Frauenarbeit ist.» (Interview 3, 00:40:05-6)* zeigt und sich andererseits in den folgenden Zitaten widerspiegelt:

«Ja. das ist natürlich schon .. historisch (lacht). Einfach das Gesellschaftsbild. Es gibt wenig junge Männer, die – also das sieht man auch bei den Pflegeberufen im Spital, es sind sehr wenig Männer. # Ich glaube, das ist ein Abbild der Gesellschaft.» (Interview 4, 00:48:35-4)

«Es ist eine Frauenarbeit. (Interview 8, 00:41:30-1) ... Ja. Sie werden im Spital auch meistens von Frauen betreut. # .. Von mir aus gesehen, als Hilfskräfte gehen die Männer schon. Oder dann für Operationen und so weiter aber nicht, wenn es da um «bäscheln» oder «go pöschtele» geht und so weiter.» (Interview 8, 00:42:32-9)

B1: « ... oder im Spital, da gibt es auch mehr Pflegefachfrauen als Männer. # .. # (8). Also ich sehe es auch selber. Ich arbeite mit kleinen Kindern und schon dort hat man Mühe, Männer zu finden.» (Interview 12, 00:58:10-0)

Die Zitate veranschaulichen, dass das Betreuen und Umsorgen eines Menschen gesellschaftlich definiert ist und als Aufgabe der Frauen wahrgenommen wird: *«Sie werden im Spital auch meistens von Frauen betreut.» (Interview 2, 00:47:38-6)*. Es gibt daher Berufe,

die klar von Männern ausgeübt werden und andere, die für Frauen bestimmt sind. Eine interviewte Person sieht die Hintergründe für diese Arbeitsteilung in der Rollenteilung:

«Das kommt von der Rollenteilung her. Die Männer, die vom Ausland kommen, die gehen meistens auf dem Bau oder sonst in die Landwirtschaft. # Und die Frauen, die gehen mehr in die Haushalte. Also wenn sie so speziell wissen möchten oder so im Allgemeinen .. eben, weil wir halt (8) uns das mehr gewohnt sind.» (Interview 13, 00:37:20-8)

Die Formulierung *«weil wir uns das mehr gewohnt sind»* zeigt, dass die Rollenteilung in unserer Gesellschaft stark verinnerlicht ist und es als normal erscheint, dass Männer auf dem Bau und Frauen im Haushalt arbeiten. Die Anstellung eines Mannes für Care-Arbeit wirkt hingegen fremd: *«Ja, das ist halt noch unser Klischee und alles. Wenn jetzt ein Mann kommen würde .. ich weiss nicht wie meine Eltern reagieren würden.» (Interview 10, 00:38:01-4).*

Dass sich eine Frau besser für die Care-Arbeit eignet, wird einerseits mit ihrer Rolle als Hausfrau und Mutter begründet:

«Ja, ich meine Haushalt .. das sind auch Frauen, die einen Haushalt gehabt haben. # Die haben das schon gesehen.» (Interview 4, 00:17:42-8)

B1: «Sie sehen was anfällt. # Sie haben selber einen Haushalt zu Hause, sie haben Kindern, die wissen wie ein Haushalt läuft und wenn sie etwas brauchen, dann können sie uns immer anrufen oder fragen.» (Interview 7, 00:18:17-8)

«Ich habe ihr gezeigt, wo was ist. Ich habe gesagt, da sind die Putzsachen, da ist der Ofen und gefragt, ob sie eine Erklärung haben möchte. Sie hat gesagt, nein, dass sei ja überall gleich. # .. Ich habe ihr gezeigt wo das Geschirr ist, wo die Lebensmittel sind. Dann den Tiefkühler ... Und sonst habe ich ihr gesagt, sie sei ja selber Hausfrau.» (Interview 11, 00:48:30-6)

B1: «Ja .. die Affinität Mutter Kind .. #. Und .. die Frauen (7), ich weiss auch nicht. # .. Ausbildungsmässig je nachdem, ich weiss auch nicht wieso ... » (Interview 7, 00:52:02-2)

Andererseits werden spezifische Fähigkeiten dem weiblichen Geschlecht zugeschrieben:

«Ich denke, dass hat wirklich mit dem Geschlecht zu tun. ... Und (5) das Umsorgen ist glaube ich der Frau ein wenig besser gegeben als den Männern.» (Interview 2, 00:47:38-6).

Bei einer Frau wird angenommen, dass sie selber einen Haushalt hat und Kinder erzogen hat. Das bringt mit sich, dass sie die Arbeit bereits kennt: *«Die haben das schon gesehen», «die wissen wie ein Haushalt läuft»*. Das zeigt das Selbstverständnis auf, mit welcher die Haus- und Sorgearbeit mit dem weiblichen Geschlecht konnotiert wird. Dadurch wird die Literatur bestätigt, in der die Haus- und Sorgearbeit als weibliche Arbeit verstanden wird (Lutz 2005, 2010, Winker 2013).

Zwei Aussagen lassen jedoch vermuten, dass diese Selbstverständlichkeit auch hinterfragt wird, indem vermerkt wird, dass Männer das auch machen könnten: *« ... Männer könnten das sicher auch.» (Interview 7, 00:52:02-2)* und *«... Ich kann mir aber auch gut vorstellen, dass es auch ein Mann machen würde.» (Interview 2, 00:47:38-6)*.

In einem Fall wurde zu Beginn auch ein Mann angestellt. Die Erzählperson war jedoch nicht zufrieden und wechselte zu einer Frau:

«Wenn so ein Mann mir sagt, ihr Mann stinkt. # Dann gehört dieser Mann nicht dorthin. # Er muss sensibel sein. Er hätte anders handeln müssen. Die Frau hätte ihm jetzt gesagt, sie war per Du mit ihm. # Sie hätte gesagt: «Du Carl, jetzt haben wir so viel Sport gemacht, wollen wir ein neues Hemd anziehen?» (Interview 5, 01:09:44-5).

Später begründet sie, wieso eine Frau besser gehandelt hätte:

«Sie sind irgendwie (5) – zu einem Mann – bei einer Frau wäre es etwas Anderes. Ich spreche jetzt explizit für einen Mann. # Das Verhältnis zu einem Mann in so einem Moment ist lieblicher. # .. Vielleicht, wenn ich jetzt einen Mann haben könnte (6) – also ich habe gefunden, sobald die Frauen gekommen sind, dann ging es ihm viel besser. # .. Sie haben Einfühlungsvermögen. Ja, der Funken ist besser bei einer Frau gesprungen. Irgendwie .. – also die Betreuung von Männern – also er hat es auch recht gemacht aber er hatte auch mehr Angst. # .. Das ist noch ein Faktor. Er war ängstlich, die Frauen hatten das nicht.» (Interview 5, 01:23:56-0).

In dieser Aussage erkennt man, dass in den Augen der befragten Person eine Frau von Natur aus angemessener reagiert hätte. Sie schreibt dem weiblichen Geschlecht mehr Sensibilität und Einfühlungsvermögen zu. Zudem vermutet sie, dass die Frau aufgrund ihrer Rolle als Mutter besser mit der Situation umgehen kann, deswegen nicht ängstlich und somit besser für die Care-Arbeit geeignet ist: *«Sie hat eigene Kinder und .. der Mann – er war überfordert. # Sofort überfordert, wenn er nur gehustet hat. Und die Frau hat einfach gemacht, vielleicht weil sie selber Kinder hat .. ich kann nicht sagen wieso.» (Interview 5,*

01:23:56-0). Letztendlich steht für die Erzählperson fest: *«Ja .. Ich schätze .. – Ich sage jetzt in einem privaten Haushalt hast du einfach lieber eine Frau.» (Interview 5, 01:21:54-2).*

Diese Aussagen widerspiegeln, dass Care-Arbeit tendenziell als Aufgabe der Frau wahrgenommen wird. Das leitet sich aus der Rolle als Hausfrau und Mutter, aus der gesellschaftlich determinierten Geschlechterrolle und den zugesprochenen Fähigkeiten ab. Dadurch wird die Literatur bestätigt, in der die Haus- und Sorgearbeit als weibliche Arbeit verstanden wird (Lutz 2005, 2010, Winker 2013).

Diese Wahrnehmung wird jedoch auch hinterfragt, in dem vereinzelt angetönt wird, dass Männer die Care-Arbeit auch machen könnten. Die Tatsache, dass sich in meinem Sample jedoch nur ein Mann als Betreuer fand, der nach einem Tag durch eine Frau ersetzt wurde, legt den Schluss nahe, dass letztendlich Frauen für die Care-Arbeit bevorzugt werden.

Eine Aussage lässt jedoch vermuten, dass vermehrt auch Männer in solchen 24-h-Betreuungsarrangements zu finden sein werden - nämlich dann, wenn Rotationssysteme unter Ehepaaren eingeführt werden, bei denen sich Frau und Mann bei der Betreuung abwechseln. Damit können auch Lohneinbussen verhindert werden.

«Das ist nicht so. # .. Also ich bin .. natürlich fast ausschließlich, klar. Ich weiss von zwei Männern, die auch immer kommen. Auch von Land Z. # .. Das sind die Ehemänner von diesen Frauen. So wechseln sie sich ab. # .. Die Frau geht nach Hause zu den kleinen Kindern und wenn sie nach Hause geht, dann kommt ihr Ehemann. Und dann ist das immer so über das Kreuz. # .. Und dann haben sie eigentlich immer ihren Lohn, also .. sie hat dann nicht einmal nichts. # .. Oder Ferien zum Beispiel. Wenn sie nach Hause geht, dann bekommt sie nichts. # .. Aber die anderen haben dann immer Lohn, wenn der Ehemann kommt.» (Interview 9, 00:33:04-2).

Trotz der Tatsache, dass in der Realität demnach auch einzelne Männer zu finden sind, betont die Erzählperson am Schluss des Satzes, dass sie für die Care-Arbeit eindeutig Frauen bevorzugt:

«Aber .. ich denke, es ist schon auch .. - also für meine Mutter käme ein Mann nie in Frage, das würde gar nicht gehen. # .. Ich würde es auch nicht wollen, ehrlich gesagt ... (Interview 9, 00:33:04-2)

Das Rotationssystem bei einem Ehepaar scheint ein neues Phänomen zu sein, dem ich bis jetzt in der Literatur nicht begegnet bin. Da es sich jedoch um eine einzige Aussage aus einem Interview handelt, konnte ich kein Aussagemuster identifizieren.

Ausgebildete Pflegerinnen und erfahrene Betreuerinnen

Charakteristisch für die Aussagen der Angehörigen ist die Feststellung, dass die zu betreuenden Angehörigen nicht pflegebedürftig oder krank sind. Aufgrund dessen wird aus ihrer Sicht keine ausgebildete Pflegerin für die Betreuung benötigt:

«Also wenn jemand krank ist, dann müssen sie so eine Ausbildung haben.» (Interview 1, 00:30:27-9)

«Aber .. wir haben jetzt nicht jemanden gebraucht, der Pflegeaufgaben wahrnehmen musste # .. und ich meine, dass müsste man dann separat oder speziell (stärker betont) beantragen.» (Interview 2, 00:24:47-1)

In den Interviews finden sich wiederholt Aussagen, die diesem Aussagemuster folgen: B1: *«Eine war Ingenieurin, eine war Kindergärtnerin .. #. Aber er war in diesem Sinne noch nicht pflegebedürftig gewesen. Er hat einfach Hilfe für alles benötigt. # .. Aber er konnte sich mehr oder weniger noch selber anziehen.» (Interview 12, 00:08:00-5).* Auf die Frage, ob die zu betreuende Person alleine aus dem Haus gehen konnte, antwortete die Interviewte: B1: *«Nein, alleine nicht mehr, aber mit Personen zusammen. Von dem her hat sie das mit gutem Menschenverstand gemacht und das war ausreichend.» (Interview 12, 00:08:27-2).*

Im folgenden Zitat wird ebenfalls betont, dass es keine ausgebildete Pflegerin für diese Arbeit braucht:

«Sie (Vermittlungsagentur) haben dann gesagt, sie arbeiten nur mit Personen aus Tschechien. Sie können perfekt Deutsch # und sind gelernte Krankenschwestern. # Und dann habe ich gesagt, das braucht es eigentlich gar nicht. Weil meine Mutter hat weder eine offene Wunde oder so und mein Vater auch nicht. # Es geht darum, wenn es vielleicht vorkommt, einmal in der Nacht aufzustehen, um mit der Mutter auf die Toilette zu gehen, weil der Vater möchte das nicht mehr machen. # Und dann habe ich gesagt, also wegen einmal aufstehen, dann finde ich, kann das auch eine Frau machen. # Da brauche ich nicht.» (Interview 11, 00:34:16-6)

Die Aussagen *«guter Menschenverstand war ausreichend»* und für *«einmal aufstehen, dass das auch eine Frau machen kann»* zeigen, dass weder eine pflegerische noch medizinische Ausbildung gefragt ist. Dass es sich bei den Betreuerinnen um Frauen handelt, die über keine pflegerische Ausbildung verfügen, zeigt ebenfalls folgendes Zitat: *«Weil eben, diese*

zwei Frauen (die Betreuerinnen) sind eben nicht gelernte .. Krankenschwestern oder irgendetwas. Sondern, das sind ganz normale .. Frauen.» (Interview 10, 00:20:43-0).

Bei der Mehrheit der Fälle im meinem Sample ist die Spitex in das Betreuungsarrangement involviert. In den Interviews wurde von den Angehörigen mehrmals betont, dass die Betreuerinnen nicht befugt sind, pflegerische Aufgaben zu übernehmen, sondern dass diese von der Spitex übernommen werden. Dies ist mit ein Grund, wieso die Betreuerin nicht über eine pflegerische Ausbildung verfügen muss: *«Also rückblickend denke ich, dass das pflegerische eigentlich das ist, was sie am wenigsten braucht. Also vom technischen her. # Weil da haben wir die Spitex gehabt, die die Verbände ausgewechselt hat und so weiter. Das war kein Problem.» (Interview 12, 00:36:46-0).*

Eine interviewte Person schildert die Situation folgendermassen:

«Ja. Und sie von der Organisation X, sie ist nur Betreuerin, sie darf das eigentlich nicht machen. # Die dürfen die Patienten schon ein wenig waschen, aber wenn ich die Spitex auch noch angestellt habe. Dann sind das die «Höheren», wenn man das so sagen kann. # Sie pflegen ihn, sie machen die Körperpflege.» (Interview 5, 00:45:58-9)

Sie betont, dass die Care-Arbeiterin *«nur Betreuerin»* ist und pflegerische Aufgaben nicht übernehmen darf. Dabei bezeichnet sie die Angestellten bei der Spitex mit *«die Höheren»*. Dadurch wird deutlich, dass die Care-Arbeiterinnen in diesen Betreuungsarrangements gegenüber den Spitex-Angestellten einen niedrigeren Status einnehmen. Folgendes Zitat geht eine Ebene weiter und betrachtet die Tatsache kritisch, dass *«einfach Frauen»* für die Betreuung angestellt werden:

«Es war wirklich .. organisiert. Es war überhaupt nicht quasi (5) so gewesen – eben einfach Frauen, die man einfach anstellt. Sondern das waren wirklich (leicht erhöhte Stimme) ausgebildete Personen. ... Entweder Pflegefachfrau oder sogar Krankenschwester.» (Interview 1, 00:19:05-0)

Es scheint, als wolle sich die befragte Person von den Betreuungsarrangements, bei denen *«einfach Frauen»* angestellt werden, klar abgrenzen. Darin schwingt mit, dass sie die Anstellung von Betreuerinnen, die nicht ausgebildet sind, kritisch betrachtet. Etwas später relativiert sie jedoch ihre Aussage, indem sie sagt, dass: *«solange (6) du nicht wirklich Medikamente geben musst oder Infusionen machen .. ist es nicht nötig, dass es Krankenschwestern sind. (Interview 1, 00:30:00-1),* was wiederum dem Aussagemuster folgt, dass die Betreuerinnen keine pflegerische Ausbildung haben müssen. Worin aus ihrer

Perspektive der Unterschied zwischen einer Betreuerin und einer «normalen» Frau liegt, spezifiziert sie im weiteren Verlauf des Gesprächs:

«Das müsste ich vielleicht sagen, das würde mich genau stören, also wenn irgend so eine .. gut meinende Hausfrau käme und denken würde .. je mehr Essen desto besser, oder # oder ich muss sie jetzt in diesem Moment waschen, auch wenn sie gar nicht .. # also eben jemand der so Vorstellungen hat und nicht weiss, wie man mit einem alten Menschen umgeht. # Oder dann vielleicht auch grob wird, wenn sie das nicht möchten. # Also .. diese Sensibilität müssen sie haben oder diese Ausbildung. Ich weiss nicht, vielleicht gibt es Personen, die das von sich aus haben. # Und das hatten sie also gehabt.» (Interview 1, 00:36:42-6)

Damit unterscheidet die Erzählperson zwischen Hausfrauen und Betreuerinnen und widerspricht somit der Aussage, dass es «*einfach normale Frauen sein können*». Ihrer Ansicht nach kann nicht jede Frau eine Betreuerin sein. Es müssen Frauen sein, die wissen, wie man mit den älteren Menschen umgeht. Diese Sensibilität im Umgang mit den zu Betreuenden liegt entweder in ihrem Naturell «*vielleicht gibt es Personen, die das von sich aus haben*» oder wird in Form einer Ausbildung erworben. Diese Aussage macht deutlich, dass es eher die genannten Eigenschaften sind, die eine Betreuerin für die Ausübung der Arbeit mit älteren Menschen qualifiziert, als eine pflegerische Ausbildung. Das folgende Zitat beschreibt die Situation treffend:

«Sie haben gesagt, dass sie in einem Laden gearbeitet haben. Aber eigentlich .. kommt es nicht drauf an – also, wenn die Spitex noch da ist, dann kommt das eigentlich nicht drauf an. Da zählt es eigentlich nur, wie sie zu den Leuten sind, also ob sie herzlich sind. # Also das finde ich. Also, wie sie mit den Leuten umgehen können. # Klar, sie müssen schon .. – und das haben sie schon gelernt, das ist nicht ihre erste Stelle. Und sie haben auch von der Spitex Sachen anschauen können. # .. Aber eigentlich, eine richtige Ausbildung als Pflegeperson, das haben sie nicht.» (Interview 13, 00:53:06-9)

Dass eine pflegerische Ausbildung keine Voraussetzung für die Arbeit als Betreuerin ist, wird auch aus den folgenden Zitaten ersichtlich:

«Alle müssen ein wenig alles können, so wie man das zu Hause ja auch hat.» (Interview 7, 00:18:17-8)

«Sie müssen einfach «Allrounderinnen» sein. Also sie müssen kochen können und putzen, pflegen. Sie müssen menschlich .. – also es müssen wirklich .. sie müssen wirklich sehr sehr .. vielseitig sein, also vielseitig begabt sein.» (Interview 10, 00:22:53-4)

Die Betreuerinnen werden hier als «*Allrounderinnen*» bezeichnet. Beide Aussagen beziehen sich mehrheitlich auf hauswirtschaftliche Tätigkeiten «*so wie man das zu Hause ja auch hat*» und «*Also sie müssen kochen können und putzen*». Das zeigt, dass insbesondere Fähigkeiten, die man sich zu Hause im Haushalt selbstverständlich aneignet, Fähigkeiten sind, die bei der Ausübung der Care-Arbeit gefragt sind.

Die Erzählperson, welche die Care-Arbeiterinnen als «*Allrounderinnen*» bezeichnet, geht in ihrer Aussage über die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten hinaus und sagt, dass sie auch pflegen können müssen. Kurz später im Gespräch betont sie: «*Also, das pflegerische muss meiner Meinung nach .. schon ausgebildet sein. Dort müssten sie schon Kenntnisse davon haben. # .. Wenn Notfälle eintreten, dann müssten sie .. – das finde ich eigentlich das wichtigste eigentlich.*» (Interview 10, 00:23:26-3). Ambivalent ist die Tatsache, dass am Schluss des Interviews, als ich sie nach der Ausbildung der Betreuerinnen fragte, sie nicht wusste, ob die Betreuerinnen über eine Pflegeausbildung verfügen. Ihr war bekannt, dass die Betreuerinnen entweder in einem Spital, Altersheim oder zu Hause ältere Menschen betreut haben. Welche Ausbildung die Betreuerinnen besitzen, war hingegen unbekannt. Dies deutet ebenfalls darauf hin, dass nicht eine pflegerische Ausbildung im Vordergrund steht, sondern die Erfahrung im Umgang mit älteren Menschen wichtig ist.

Abschliessend kann gesagt werden, dass eine pflegerische Ausbildung für die Angehörigen nebensächlich ist. Was jedoch nicht heisst, dass die Betreuerinnen nicht gebildet sein müssen: «*Eine gewisse Bildung. # Also unser Vater war ein Intellektueller und wir hatten immer das Gefühl gehabt, die müssen ja miteinander über etwas reden können.*» (Interview 12, 00:39:36-9), «*Das sind geschulte Leute, sie sind intelligent, sie sind flexibel und machen mit. Sie können selber denken (schmunzelnd) oder. Man muss ihnen nicht immer alles hundertmal erzählen.*» (Interview 7, 00:07:10-4) und «*Aber .. noch ein Aspekt ist, dass sie nicht dumm ist. # Und das ist sie ganz und gar nicht. .. Und jemand ganz .. also jemand, der absolut keine Ausbildung hat, das würde ich auch nicht unbedingt wollen. # .. Also es ist natürlich nicht ein Muss, aber es ist schön, dass sie das hat.*» (Interview 9, 00:23:02-8).

Eine Grundbildung scheint nicht zwingend erforderlich zu sein; wenn sie vorhanden ist, erhöht sie jedoch die Chancen auf eine Anstellung, wie die obigen Textpassagen aufzeigen.

Geduldig, menschlich, herzlich, empathisch – Persönliche Eigenschaften

Wenn nach den gewünschten Eigenschaften von Betreuerinnen gefragt wird, dominieren die Begriffe «geduldig», «menschlich», «herzlich» und «empathisch»:

«Gesunder Menschenverstand. # (6) Und soziale Fähigkeiten. # Und alles andere kann man lernen. (Interview 2, 00:24:47-1). Später betont die interviewte Person das Menschliche: «Und ich meine .. jeder Mediziner weiss, wie wichtig das Wohlbefinden zum heilen ist. # Das habe ich ganz zu Beginn gesagt, bei diesen Betreuerinnen. Wichtig für mich ist, dass sie menschlich gut sind und es meinem Vater gut ging.» (Interview 2, 00:51:07-2)

«und .. natürlich braucht es, dass sie Sozialkompetenzen haben.» (Interview 5, 01:26:27-4)

Unter Sozialkompetenz werden alle persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen verstanden, «die dazu beitragen, das eigene Handeln von einer individuellen auf eine gemeinsame Handlungsorientierung hin auszurichten» (Coaching-Report 2017). Darunter werden Fähigkeiten im Umgang mit Anderen wie zum Beispiel Empathie (Mitgefühl, Einfühlungsvermögen), Toleranz, Menschenkenntnis, Sprachkompetenz und Achtung gezählt (ebd.).

Aus dem ersten Zitat geht hervor, dass einige Fähigkeiten nicht im Sinne einer Ausbildung erlernbar sind: *«Und alles andere kann man lernen.»* Aus der Perspektive der Erzählperson sind ein gesunder Menschenverstand und soziale Fähigkeiten Eigenschaften, die man durch Lebenserfahrung erworben hat oder einer Person einfach gegeben sind, wie die folgenden Aussagen treffend formulieren: B2: *«Ich glaube wirklich, dass es ein Charakter oder ein Typ sein muss, der mit alten Leute gerne umgeht.» (Interview 7, 00:33:19-8) oder «Ich finde, das muss jemandem liegen.» (Interview 9, 00:30:08-7) sowie «Und dann muss es einer Person schon liegen. .. Dann weiss sie auch psychologisch ein wenig, also wie man jetzt diese Frau nehmen muss.» (Interview 8, 00:19:54-5).*

Dass soziale Fähigkeiten für die Mehrheit der Angehörigen im Vordergrund stehen, zeigen viele Aussagen, die derselben Logik folgen:

«Gesunden Menschenverstand. # Sie muss .. wie soll ich sagen .. auf die alten Leute eingehen können. Sie muss ein Verständnis für diese Leute haben. # Auch, wenn sie am Morgen sagen, sie hätten gerne das und am Mittag sagen sie was Anderes. Oder auch kompromissbereit sein, zum Beispiel schnell das Menü umstellen. # Auf die Bedürfnisse der älteren Menschen eingehen, ein Verständnis haben. Ich sage immer, sie müssen einen gesunden Menschenverstand haben. # Ja (7) so ein wenig ein Gespür haben, was die Alten so möchten. Oder auch, es gibt

ältere Leute, die suchen die Nähe und andere nicht. Das müssen sie halt abtasten.» (Interview 11, 01:03:55-9)

B1: «Ja, dass man die Fähigkeit hat, dass man auf die Alten, die oftmals sehr schwierig sind, zugehen kann.» (Interview 12, 00:36:11-7). Kurz später fasst die Erzählperson die grundlegenden Eigenschaften zusammen: «Empathie, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit.» (Interview 12, 00:37:44-4)

«Sie geht genau auf meine Schwester ein und weiss auch, wie sie sie nehmen muss. # Das ist das Wichtigste, oder. # Es ist ja alles negativ. .. Das muss jemand sein, der das alles erträgt.» (Interview 8, 00:24:19-9)

Die Formulierungen *«auf die alten Leute eingehen können. Sie muss ein Verständnis für diese Leute haben»* sowie *«ein Gespür haben, was die Alten so möchten»* zeigen, dass Einfühlungsvermögen oder Empathie eine wichtige Voraussetzung für die Ausübung der Care-Arbeit ist. Die Betreuerin muss sich demnach in die Gefühlswelt der zu betreuenden Person hineinversetzen können und herausspüren, was sie möchte und wie es ihr geht, wie eine Erzählperson treffend formuliert: *«Das man sich in andere Personen hineinversetzen kann.» (Interview 6, 00:51:28-0).*

Einfühlungsvermögen bedingt, dass die Betreuerinnen ihre eigenen Bedürfnisse und Gefühle auch zurücknehmen müssen, um den zu Betreuenden gegenüber positiv aufzutreten: *«Auf jeden Fall .. sie sagen, .. sie müssen sich halt immer mit alten Leuten herumschlagen. Und dann habe ich gesagt, .. eben .. sie sei trotzdem immer so aufgestellt. # Und das .. ja das .. braucht es einfach.» (Interview 14, 00:26:24-4)* oder *«Sie müssen – also sie dürfen keinen Hang zu Depressionen haben. # Weil das .. haben die Alten schon selber. # Sie müssen damit umgehen können, dass die Alten .. halt hin und da sehr ungehalten sind, abgelöscht sind und so weiter und müssen daher ein sehr starkes, sonniges Gemüt haben, würde ich mal so sagen. # Das müssen sie haben.» (Interview 1, 00:31:28-0)* sowie *«Ja, und eigentlich Einfühlungsvermögen. .. Man muss sich selber ein wenig zurücknehmen. Das muss man können.» (Interview 4, 00:32:02-6).* Die Betreuerinnen müssen sich nach den Bedürfnissen der älteren Menschen richten, auch wenn sie lieber etwas Anderes machen würden: *«Aber eben diese Frau (Betreuerin) muss das ja auch mitmachen. Sie will nicht unbedingt Fernsehen schauen oder so.» (Interview 8, 00:17:25-9).*

Zu den Eigenschaften einer idealen Betreuerin gehören zudem eine herzliche Art sowie die Fähigkeit, geduldig zu sein: *B1: «Ja, eine herzliche Person.» (Interview 7, 00:33:21-4), B2: «Sehr viel Toleranz. # .. Und eine gewisse Herzlichkeit.» (Interview 12, 00:36:11-7), «Sehr viel Geduld (lacht). Sehr viel Geduld.» (Interview 13, 00:16:39-1), «Ja, also eben, man muss sicher (9) sich gut einfühlen können und geduldig sein.» (Interview 13, 00:18:15-3)* und *«Vor*

allem «Herzengüte». Oder wie sagt man das. # Wärme. # (6) Zuversicht gegenüber anderen Personen.» (Interview 6, 00:47:42-9).

In den nächsten zwei Aussagen wird nicht nur betont, dass die Betreuerinnen mit den älteren Menschen «nett» umgehen müssen, sondern auch, dass sie mit den Angehörigen einen guten Umgang pflegen sowie Verständnis für sie haben sollten:

«Aber das wäre schon wichtig, # dass sie nett mit den Alten umgehen. # Und auch, dass sie (4), dass sie mit mir anständig umgehen.» (Interview 1, 00:36:42-6)

«Also sie müssen Empathie zum Patient haben. # Also auch zu den Leuten, wie jetzt zu mir. Also sie müssen mich mögen können. Sie müssen Menschen gerne haben. # Sie müssen – wenn sie in eine Wohnung reinkommen, ja sie müssen sich sofort hineinfühlen. # .. Sie müssen mich verstehen können.» (Interview 5, 01:09:44-5)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die ideale Betreuungsperson jemand ist, der Geduld hat und die Betreuung mit gesundem Menschenverstand ausübt. Sie muss nett und herzlich sein und auf die älteren Menschen eingehen können; also Einfühlungsvermögen mitbringen. In den Erzählungen der Angehörigen werden haushälterische Fähigkeiten sehr selten genannt. Die Unsichtbarkeit über das Wissen, wie geputzt und gekocht wird, ist darauf zurückzuführen, dass angenommen wird, dass diese Fähigkeiten durch die Rolle der Frauen als Hausfrauen bereits erworben wurden. Für die Verrichtung von Hausarbeit werden demnach keine Qualifikationen verlangt, was die Hausarbeit als «unqualifizierte Tätigkeit» reproduziert. Truong (2011: 40) fand in ihrer Arbeit heraus, dass die Fähigkeiten Geduld und Empathie von den Care-Migrantinnen wichtiger eingestuft wurden als hauswirtschaftliche Fähigkeiten, was sich wiederum mit den Aussagen der Angehörigen deckt.

Die genannten Eigenschaften, die eine Betreuerin mitbringen muss, beinhalten Fähigkeiten, die sich mit dem Konzept der Emotionsarbeit von Arlie Hochschild (2003, 2006), das in Kapitel 3.2 erläutert wurde, decken. Die Interviews veranschaulichen, dass die Betreuerinnen die Fähigkeit haben müssen, sich beispielweise zurücknehmen zu können sowie auch den älteren Menschen gegenüber zuversichtlich zu sein. Es ist auch wichtig, dass sie ihre eigenen Probleme nicht nach Aussen tragen, sondern verbergen können: *«Weil, die Agnes hatte viele Probleme mit ihrem Sohn und diese Belastung hat sie auch hierher gebracht. # Und das hat natürlich meine Mutter auch gespürt. # .. Und dann habe ich mit ihr gesprochen .. Und ich habe ihr gesagt, ob sie das nicht irgendwie .. – wenn sie da ist, dann muss sie auch wirklich da sein.» (Interview 11, 00:34:16-6).*

Die Betreuerinnen müssen demnach die Fähigkeit besitzen, ihre eigenen Gefühle regulieren zu können. Aus der Perspektive der Angehörigen stehen diejenigen Eigenschaften im Vordergrund, die für den Begriff der «Pflege als Emotion» (Anderson 2006: 144) bezeichnend sind. Daraus kann geschlossen werden, dass Fähigkeiten wie Geduld, Empathie, Herzlichkeit und Menschlichkeit von den Angehörigen nachgefragt und gegen Geld «eingekauft» werden.

Sprache

Ein weiteres Merkmal, welches in den Interviews dominierend war, ist die Sprache der Betreuerinnen. Die Möglichkeit zur Verständigung ist zentral:

«Und Deutsch .. das müssen sie natürlich können. # Weil sie müssen kommunizieren können oder auch mal mit zum Einkaufen gehen und so weiter.» (Interview 11, 00:09:10-9)

«Wir haben vor allem auf die Sprache geachtet.» (Interview 2, 00:12:55-1). Später merkt die Erzählperson an: «Ich glaube für meinen Vater war es wichtig, dass er sich gut verständigen konnte # und das war bei allen der Fall. # .. Also Deutsch in diesem Fall.» (Interview 2, 00:27:03-9)

B1: «Also in diesem Fall, meine Mutter kann noch andere Sprachen. ... Aber eine gemeinsame Sprache, die geht.» (Interview 7, 00:34:11-9)

B2: «Also die Deutsche Sprache ist sicher ganz wichtig.» (Interview 7, 00:33:47-2)

Für die Angehörigen ist das Beherrschen der Deutschen Sprache¹⁵ oder einer «gemeinsamen Sprache» ein zentrales Kriterium bei der Wahl der Care-Arbeiterin. Den Angehörigen ist es wichtig, dass sich die Betreuerin mit der zu betreuenden Person verständigen kann und umgekehrt. Darüber hinaus soll die gemeinsame Sprache auch interessante Gespräche ermöglichen: *«Also was ich finde, sie müssen die Sprache gut können, sich unterhalten können .. sie dürfen nicht (5) wie soll ich sagen .. nicht allzu langweilig sein (Interview 1, 00:31:28-0) oder «Sie (die Betreuerin) hat gesagt, dass meine Mutter sehr viel telefoniere. # Es geht sie erstens nichts an und zweitens muss sie auch sehen, wenn man nicht mehr aus dem Haus kann # und nur einen dementen Mann hat und Betreuerinnen aus dem Land X, die nicht genügend gut Deutsch können für eine Diskussion, dass man irgendwo noch Gespräche führen kann.» (Interview 4, 00:39:47-5).*

Die Sprache ist nicht nur für die Verständigung innerhalb des Haushalts wichtig, sondern auch, damit die Betreuerinnen reagieren können, wenn ein Notfall eintritt. Das ist für die

¹⁵ Die Haushalte, die ich im Rahmen meiner Arbeit befragt habe, hatten alle Deutsch als Hauptsprache.

Angehörigen wesentlich: *«Sie können genügend Deutsch. Das war auch eine Anforderung gewesen, dass sie Deutsch können. Dass sie sich ausdrücken können. Auch falls es einen Notfall gäbe, sie wissen was sie machen müssen.»* (Interview 7, 00:18:17-8) und *«Für uns war einfach .. sie muss Deutsch können. # Sie muss nicht sauber Deutsch können aber sie muss sie verstehen können. # Weil, wenn mal etwas ist und ich in den Ferien bin, dann muss sie der Ambulanz sagen können, was passiert ist.»* (Interview 9, 00:21:03-7)

Fehlende Sprachkenntnisse hingegen können zu Missverständnisse führen und das Leben der älteren Personen erschweren:

B2: «Die meisten haben schon in Deutschland gearbeitet. Und das war auch noch schwierig, weil diese Frauen .. – ja, das Hochdeutsch ist hier schon mal anders. Es haben sich daher mehr sprachliche Probleme ergeben.» (Interview 12, 01:11:16-8) oder *«... und es war schon halt mit der Sprache mit dem Verständnis und so, das war schon nicht so ohne. # Aber das kann man nicht einfach ausblenden. # .. Ja .. sie verstehen halt die Sachen auch anders als wir und dann gibt es Missverständnisse oder .. ja.»* (Interview 10, 00:25:26-0). Später im Gespräch merkt die Erzählperson weiter an: *«Aber es ist schon (6) # .. wie eine Erschwerung für meine Eltern, dass .. man quasi nicht einfach so reden kann und alle verstehen alles und so. # Es muss immer gut deutlich sein und auf Hochdeutsch. # Das ist schon .. aber man kann nicht alles haben.»* (Interview 10, 00:26:13-0). Dabei wird das sprachliche Manko relativiert, indem die interviewte Person am Schluss betont, dass man nicht alles haben kann.

Das folgende Zitat veranschaulicht, dass es zwar sprachliche Probleme gibt, dass diese jedoch auch mit Humor angegangen werden können:

«Manchmal ist .. das ist halt einfach so – die Sprache ein kleines Problem. # Sie können teilweise nicht so gut Hochdeutsch oder sie verstehen alles, können sich aber nicht ausdrücken. # Aber (stärker betont), man muss sich manchmal mit Händen und Füßen verständigen und ich denke so flexibel muss man einfach sein. # Im Gegenteil, meine Eltern finden es manchmal noch lustig (beide lachen) und können dann miteinander darüber lachen. Und das ist ja auch gut.» (Interview 3, 00:21:46-9)

Aufgrund dieser Textpassagen kann abschliessend festgehalten werden, dass das Beherrschen der Sprache, in diesem Falle Deutsch, ein zentrales Kriterium ist, das die ideale Care-Arbeiterin mitbringen muss und von der Mehrheit der Angehörigen erwartet wird. Dabei ist es von Vorteil, wenn die sprachlichen Kenntnisse über die Grundkenntnisse hinausgehen und eine Diskussion zulassen. Somit wird die Betreuerin auch als Kommunikations-

partnerin betrachtet. Karakayali (2010: 122) fand in ihrer Studie heraus, dass bei der Anstellung von Haushaltsarbeiterinnen die ArbeitgeberInnen Deutschkenntnisse verlangten. Dies deckt sich somit mit den Aussagen der Angehörigen aus meinem Sample.

Das Alter und die Lebenserfahrung

Das letzte Kriterium, das in den Gesprächen mit den Angehörigen einen grossen Stellenwert einnahm und wiederholt genannt wurde, ist das Alter der Betreuerinnen und die damit verbundene Lebenserfahrung innerhalb der Familie und als Frau sowie die Erfahrungen mit der Care-Arbeit:

«Ich möchte ältere Leute. Diese Personen bringen halt Lebenserfahrung mit. Die Jüngere hatte viel weniger Lebenserfahrung.» (Interview 14, 00:28:58-0)

«Lebenserfahrung spielt auch eine Rolle. # Es hatte auch ganz junge Frauen gehabt. Aber der Vater konnte sich das nicht vorstellen, dass sich eine 20-Jährige um ihn kümmern würde. # Aber vielleicht hätten sie es auch gutgehabt. Aber das war für ihn immer das Ausschlusskriterium gewesen.» (Interview 12, 00:37:44-4)

«Und eben, sie darf keinen blutigen Anfänger sein. # .. Nicht allzu jung, wenn das geht. # Da hätte meine Mutter Mühe, mit jemanden der ganz jung ist. # In die Dusche einsteigen und ich weiss auch nicht, den Tag verbringen.» (Interview 9, 00:21:03-7)

Die Angehörigen wünschen sich eine ältere Betreuerin. Das Alter der Betreuerinnen wird mit mehr Lebenserfahrung verbunden, was in den Augen der Interviewten einerseits den Vorstellungen der zu Betreuenden entspricht: *«Da hätte meine Mutter Mühe gehabt»* und *«das war für ihn immer das Ausschlusskriterium»* sowie auch mit ihren eigenen Vorstellungen einhergeht: *«Ich möchte ältere Leute»*. Die Care-Arbeit wird einer älteren Betreuerin mit Lebenserfahrung eher zugetraut. Da es sich um die Betreuung von älteren Menschen handelt, sollte das auch von älteren Care-Arbeiterinnen übernommen werden: *«Es müsste jemand älteres sein, ich möchte nicht jemand haben, der ganz jung ist, ich meine, dass sind ältere Leute (die betreut werden).» (Interview 11, 00:09:10-9)*. Darin schwingt der Gedanke mit, dass eine ältere Betreuerin besser zu den älteren Menschen passt, da sie ihnen vom Alter und den Interessen her «näher» steht:

«Ich denke, dass ein gewisses Alter für die Betreuerinnen nicht schlecht ist. # Das Alter war (8) 40+. Eine war um die 30 Jahre alt. # Und das hat man gemerkt. # Es war nicht schlecht aber irgendwo – es ist auch gut gegangen, aber diese Betreuerin war etwas weiter weg von meinem Vater als die anderen zwei.» (Interview 2, 01:00:37-4)

«Und auch für eine junge Person, vielleicht ist das nicht so toll. # Die haben andere Sachen im Kopf (lacht).» (Interview 9, 00:21:03-7)

Ein gewisses Alter steht nicht nur für mehr Lebenserfahrung, sondern auch dafür, dass man über die Jahre bereits Erfahrungen in anderen Haushalten bei der Betreuung gesammelt hat:

«Also, sie kann das eigentlich alles schon, weil sie das schon anhand von anderen Haushalten erlebt hat.» (Interview 9, 00:23:02-8)

Dieses Aussagemuster wurde in den Interviews mehrmals wiederholt, was in den folgenden Textpassagen ersichtlich ist: *«Also beide haben das schon gemacht. # Eine war schon in der Schweiz .. und die andere in Deutschland. # Und von dem her haben sie das .. beherrscht.» (Interview 4, 00:19:07-2)*, *«Also man hat gesehen, dass sind Profis, die machen das nicht zum ersten Mal, die machen das.» (Interview 1, 00:19:05-0)*, *«Es ist einfach (6), diese Leute sind nicht zum ersten Mal bei einer Familie. Sie ist schon in Deutschland gewesen. Eine ist schon zehn mal in Deutschland gewesen und sie .. – ja, wenn sie vielleicht zum ersten Mal da wären, dann wäre es vielleicht anders. Dann müssten sie wahrscheinlich mehr fragen.» (Interview 14, 00:10:53-7)*, oder B1: *«und sie habe alle schon in Deutschland gearbeitet über mehrere Jahre. # Und sie haben dort schon sehr viel angelernt, also ich weiss auch nicht genau wie das geht, daher konnten sie alle Deutsch und sie hatten auch eine Ahnung von Betreuen.» (Interview 7, 00:35:25-8).*

Die Aussagen zeigen, dass die Mehrheit der Betreuerinnen bereits seit längerem in diesem Bereich arbeitet und schon in mehreren Ländern tätig war. Das bringt mit sich, dass die Care-Arbeiterinnen die Arbeit *«beherrschen»* und *«eine Ahnung von Betreuen»* haben. Der Erfahrungswert und das *«learning by doing»* in anderen Haushalten nehmen im Gegensatz zu der eigentlichen Ausbildung der Betreuerinnen (genannte Berufe in den Interviews: beispielweise Kindergärtnerin, Schneiderin, Bäckerin, Coiffeuse) eine viel grössere Rolle ein. Die Angehörigen wissen, dass jemand da ist, der bereits Erfahrung in der Betreuung von älteren Menschen hat und somit situationsgemäss handeln kann und sehen daher ihre betreuungsbedürftigen Angehörigen in guten *«Händen»*:

«Dann kamen verschiedene Betreuerinnen und dann habe ich immer gefragt, was macht ihr, wenn sie stirbt? # Ja (langgezogen) .. dann haben sie erzählt, wer schon alles gestorben ist in ihrer Anwesenheit .. weil sie hatten extrem viel Erfahrung gehabt. Also, die haben genau gewusst, wie man damit umgeht.» (Interview 1, 00:36:42-6)

6.2 Fazit

Die ideale Betreuerin muss aus der Perspektive der Angehörigen über keine pflegerische Ausbildung verfügen. Ob sie zuvor Kindergärtnerin, Coiffeuse, Ingenieurin oder Bäckerin war, ist nebensächlich. Der Fokus liegt auf den persönlichen Eigenschaften. Ob sich eine

Person für die Betreuungsarbeit eignet, wird aus ihrem Geschlecht, ihrer familiären Rolle sowie ihren Fähigkeiten und persönlichen Eigenschaften abgeleitet. Tendenziell werden Frauen für die Care-Arbeit bevorzugt, weil sie als Hausfrau und Mutter die Betreuungsarbeit bereits kennen und somit für diese Arbeit die entsprechenden Fähigkeiten mitzubringen scheinen. Demzufolge wird die Haus- und Sorgearbeit von den Angehörigen als weiblich konnotierte Arbeit betrachtet. Kretschman (2010: 2016) schreibt «eine Tendenz solcher Zuschreibungen ist somit die gesellschaftliche Dethematisierung von Haushaltstätigkeiten als produktiver Arbeit». In dem die Angehörigen der Frau aufgrund ihrem Geschlecht und familiären Rolle die Haus- und Sorgearbeit zuschreiben, wird die Care-Arbeit als produktive Arbeit dethematisiert. Im Gegensatz wurde in den Interviews mehrmals betont, dass bei der Spitex auch Männer tätig sind. Die Angestellten bei der Spitex unterscheiden sich zudem darin, dass sie eine pflegerische Ausbildung mitbringen und über Fachkompetenz verfügen. Das befähigt sie Aufgaben zu übernehmen, die die Betreuerinnen (eigentlich) nicht machen dürfen. Laut Kretschmann (2010: 216) führt diese Fachkompetenz dazu, dass diese Arbeit somit der Produktionssphäre zugeteilt wird.

Besonders gefragt sind Eigenschaften wie Empathie, Geduld, Menschlichkeit und Herzlichkeit. Die Betreuerin muss sich auf die älteren Menschen einlassen können und deren Bedürfnisse erkennen, sie herzlich und menschlich behandeln und sehr viel Geduld aufbringen. Diese Arbeitsleistung wird in der Literatur als Emotionsarbeit bezeichnet (Hochschild 2004, 2006). Haushälterische Fähigkeiten wurden in den Gesprächen selten genannt. Demzufolge werden die Betreuerinnen nicht für ihre haushälterischen Fähigkeiten sondern für ihren Umgang mit der eigenen Gefühlswelt bezahlt. Das fortgeschrittene Alter der Betreuerin und die bisherige Erfahrung in der Care-Arbeit gelten als wünschenswert. Idealerweise hat die Betreuungsperson bereits in anderen Haushalten oder Institutionen gearbeitet und weiss dadurch, wie es in den Haushalten läuft. Letztendlich ist für das Funktionieren des Arrangements das Beherrschen der jeweiligen Sprache sehr wichtig. Dabei sollten die Sprachkenntnisse über die Grundkenntnisse hinausgehen, damit die Möglichkeit für eine Diskussion mit den zu Betreuenden gegeben ist und die betreuende Person bei einem Notfall selbständig handeln kann.

7 RAHMENBEDINGUNGEN DER 24-H-BETREUUNG

«Also eben, ich denke, die Präsenzzeit ist da. Von der Arbeit her, ist sie sicher nicht so .. also, da müssen sie nicht 24 Stunden arbeiten. # .. #. Es ist einfach jemand dort und diese Person übernachtet dort. Wenn etwas wäre – es ist einfach beruhigend für uns. Es ist noch jemand dort.» (Interview 13, 00:29:36-9)

7.1 Arbeitszeit – Präsenzzeit – Freizeit

Die Bezeichnung «24-h-Betreuung» bedeutet, dass eine Betreuungsperson stets anwesend ist, am Tag sowie in der Nacht. Für die Angehörigen ist das ein Vorteil, denn dadurch wird garantiert, dass ihre betreuungsbedürftigen Angehörigen konstant betreut werden. Neben der Kostenfrage und dem Wunsch der betagten Person zu Hause zu bleiben, ist die 24-h-Betreuung ein wichtiger Grund für die Wahl des Arrangements:

«Wir wussten, dass der Wunsch meines Vaters ganz sicher war, dass er nicht fremdplatziert werden will (leichtes Schmunzeln). # Dass er zu Hause bleiben möchte» (Interview 2, 00:06:48-9). «Also konnte man sie jetzt nicht mehr herausreißen, sie wollte auch nicht aus dem Haus. # Sie wollte zu Hause bleiben.» (Interview 7, 00:13:43-3) oder «Also sie hat ganz eindeutig das Altersheim abgelehnt. Das kommt nicht in Frage. # .. Spitex war eben nicht genug, die Organisation (private Organisation, die stundenweise eine Tagbetreuung anbietet) ist einfach zu teuer. Dann hat sie gesagt, sie würde sich dagegen sträuben und .. ja .. – Alt und abschieben und so. # Und das wollte ich ja nicht. Ich wollte sie nicht abschieben. # Ich konnte es einfach nicht mehr selber machen .. so.» (Interview 9, 00:08:20-3).

In der Mehrheit der Interviews wurde von den Angehörigen betont, dass ihre betreuungsbedürftigen Angehörigen teilweise noch selbständig sind und vieles noch alleine machen können. Häufig handelt es sich daher nicht um eine stetige Betreuung, sondern darum, dass im Notfall und zur Sicherheit jemand anwesend ist, wie aus der Formulierung im Einleitungszitat hervorgeht: *«Wenn etwas wäre – es ist einfach beruhigend für uns. Es ist noch jemand dort.» (Interview 13, 00:29:36-9)* Oder wie die interviewte Person in dieser Textpassage schildert: *«Ja, dann haben wir wirklich gefunden es muss 24-h sein – eigentlich hat sie ja in der Nacht schon nichts zu tun mit ihm. # Es gibt ja Fälle, da stehen die Personen in der Nacht auch immer auf und dann muss die Pflegerin schauen. # Und das haben sie bei ihm wirklich nicht. # Aber einfach auch für uns, für die Sicherheit.» (Interview 3, 00:04:35-5).*

Anderson (2006: 66) weist darauf hin, dass es insbesondere bei der Versorgung alter Menschen und Kinder keine festen Arbeitszeiten gibt, da sich die Arbeit nicht unter dem Aspekt von klar erledigten Aufgaben definieren lässt. Bei der Frage nach der Arbeitszeit der Betreuungsperson zeigen die Antworten der Angehörigen, dass der Arbeitstag der Betreuerin sich sehr schwierig anhand von Stunden definieren lässt. Meistens beginnt der Tag zwischen 7 und 9 Uhr und endet mit dem Zubettgehen der betreuungsbedürftigen Person. Am Nachmittag haben die Betreuerinnen jeweils 2 bis 3 Stunden Pause, in der sie auch aus dem Haus gehen können. In der Mehrheit der Fälle bleiben die Care-Arbeiterinnen jedoch dort. In der Nacht müssen die Care-Arbeiterinnen bei den Toilettengängen helfen, wobei das selten vorkommt, wie einige Angehörige in den Interviews betonen. In zwei Fällen wurde die 24-h-Betreuung durch tägliche Schichtwechsel organisiert, in der private sowie öffentliche Institutionen wie die Spitex an der Betreuung beteiligt waren. Dabei übernahmen die Care-Arbeiterinnen entweder Tages- oder Nachschichten. Somit waren die Betreuerinnen in diesen zwei Fällen für eine gewisse Anzahl Stunden bis zum Schichtwechsel angestellt. Für diese Angehörigen war es daher einfacher, die genaue Anzahl Stunden zu nennen, für die die Betreuerinnen angestellt waren.

Aus den anderen Gesprächen, in denen die Betreuerin als Live-in für ein paar Wochen oder Monate im selben Haushalt der zu betreuenden Person wohnt, geht hervor, dass ein gewöhnlicher Arbeitstag einer Betreuerin aus einem «Patch-work» zwischen häuslichen Tätigkeiten, Freizeitaktivitäten mit der zu betreuenden Person wie Fernsehen oder Spazieren, Wartezeiten, der eigenen Freizeit sowie Präsenzzeit besteht. Die Aussagen der Angehörigen veranschaulichen, dass es zu einer Verflechtung zwischen den Bereichen Arbeitszeit, Präsenzzeit und Freizeit kommt, in der es keine eindeutigen Grenzen gibt. Die Entgrenzung der Arbeitszeiten wurde in der Literatur erläutert (Karakayali 2010, Truong 2011, Schilliger 2015a, Bagdhadi et al. 2014).

Zwischen Arbeiten und Präsent sein

Das Einleitungszitat veranschaulicht, dass die Erzählperson zwischen Arbeits- und Präsenzzeit unterscheidet. Mit Präsenzzeit werden die «Stand-by-Stunden» verstanden, in denen die Betreuerinnen anwesend sein müssen (Schilliger et al. 2012: 19). Aus dieser Unterscheidung geht hervor, dass die Präsenzzeit aus der Perspektive der Befragten nicht als eigentliche Arbeit wahrgenommen wird. Folgende Zitate zeigen ebenfalls auf, dass aus der Sicht der Angehörigen Arbeits- und Präsenzzeit unterschiedlich gewertet werden:

B1: «Zwischen Arbeiten und Präsenzzeit» (Interview 12, 00:30:03-2), «Weil dann ist Präsenz .. dann ist es eben nicht mehr Präsenz, sondern, dann ist es wirklich arbeiten» (Interview 2, 00:25:41-4) oder B2: «Überarbeiten mussten sie sich nicht # Es ist einfach Präsenzzeit, die enorm lange ist.» (Interview 12, 00:12:36-9).

B1: «Ja sie hat dann frei und dann ist sie so bis 19 oder 20 Uhr engagiert. Sie ist im Haus in «Rufbereitschaft» oder # Meine Mutter schaut dann Fernsehen oder beschäftigt sich sonst .. oder sie ruft jemanden an.» (Interview 7, 00:16:38-5)

«Also, wie gesagt, wenn ich das zusammenzählen müsste (8) # eben, weil es sind so viele «Leerstunden» dazwischen. # Es ist am Vormittag um 7.30 Uhr beginnt es eigentlich # .. dann um 9 Uhr gehen sie wieder weg bis ca. 11 Uhr. Dann um 11 Uhr kommt sie wieder und kocht und ist da bis 14 Uhr. # Dann von 14 Uhr bis mindestens 16.30 Uhr haben sie auch wieder frei. # Dann um 19 Uhr bringt sie sie nach oben und hat – also bis 22.15 Uhr muss sie auch nichts machen. # .. Das sind kurze Zeiten, .. ich meine um 22.15 Uhr bringt sie die Mutter auf die Toilette # und dann legt sie sie ins Bett, weil die Mutter die Beine nicht hochbringen kann. # .. Dann stellt sie den Rollstuhl auf die Seite, Storen zumachen und das Licht löschen. Und dann noch einmal in der Nacht schnell aufstehen, vielleicht 10 Minuten. Einmal in der Nacht, wenn überhaupt. Und dann geht es erst am nächsten Morgen um 7.30 Uhr wieder los.» (Interview 11, 00:50:32-4)

In den Zitaten wird die «Restzeit», also die Zeit, in der die Betreuerinnen nicht arbeiten, aber anwesend sind, als «Rufbereitschaft» oder mit «Leerstunden» bezeichnet. Damit wird deutlich, dass diese «Restzeit» nicht mit Arbeit assoziiert wird. Die Betreuerinnen müssen während dieser Zeit an ihrem Arbeitsplatz, hier der private Haushalt, anwesend sein. Da sie in dieser Zeit weder Betreuungsarbeit noch hauswirtschaftliche Arbeit leisten, wird diese Zeit auch nicht als Arbeit codiert.

In der folgenden Textpassage betont die Erzählperson, dass die Betreuerin 24 Stunden anwesend ist:

«Die Betreuerin ist einfach immer da. Sie schaut, dass der Kaffee parat ist. # Aber ja sie hat am Nachmittag eigentlich nicht mehr soviel zu tun, das ist klar. Aber wenn etwas wäre, dann ist sie da. Sie ist jetzt auch im Zimmer.» (Interview 14, 00:15:22-6) und «Sie ist einfach da bis .. # .. ja 24 Stunden. # Das ist schon so.» (Interview 14, 00:15:31-4)

Mit der Beschreibung, dass die Betreuerin am Nachmittag nicht mehr viel zu tun hat, aber da ist, wenn etwas wäre, unterscheidet die Erzählperson ebenfalls zwischen Arbeits- und Präsenzzeit. Später im Gespräch teilt sie die Arbeitszeit auf den Tag auf:

«Ja, Vormittag ist schon immer fix da. # .. Und am Nachmittag so ab 15 oder 15.30 Uhr und am Abend .. um 18 oder 19 Uhr hat sie meistens Feierabend. Wenn meine Frau im Bett ist. # Dann ist die Arbeit fertig. Dann kann sie sich in ihr Zimmer zurückziehen. Sie hat einen Fernseher und so.» (Interview 14, 00:16:31-5)

Die Formulierung *«Wenn meine Frau im Bett ist. # Dann ist die Arbeit fertig»* zeigt, dass die Erzählperson die Präsenzzeit klar nicht als Arbeit definiert. Die Betreuerin ist zwar 24 Stunden da, das bedeutet aber nicht, dass sie 24 Stunden arbeitet.

Die Frage nach der Anzahl Arbeitsstunden zeigt weiter auf, dass nicht alle Tätigkeiten, die im Rahmen einer 24-h-Betreuung ausgeübt werden, als Arbeit definiert werden:

«Da hat man gesehen, wenn sie 8 Stunden am Tag arbeiten, dann kann man die ganze Wohnung herausputzen. Und dann ist man innerhalb von einem Monat ist man da durch und dann hat meine Mutter fast nicht mehr gewusst, was sie ihr noch geben kann. # .. Also, auch wenn sie .. sieben Tage arbeitet .. – ich – gut, es kommt drauf an, wie schnell das sie ist # aber (7), es ist schon so machbar, dass die Arbeitszeit auch so bei 40 Stunden in der Woche ist .. oder 42 Stunden oder so. # .. Eben, es kommt drauf an, wie man das betrachtet. Wenn sie natürlich draussen viel spazieren .. ja # .. wenn man das alles als Arbeitszeit rechnet, dann gibt es schon mehr. Aber rein eben, der Morgen ist auch nicht ganz ausgefüllt. Eben, nach dem Mittagessen dann gibt es eigentlich nichts mehr zu .. machen. # Und dann eigentlich wieder für das Abendessen. # .. Also, aber genau gezählt (7) # .. eben, wir haben es bei der ersten Betreuerin gesehen. Wenn sie wirklich 8 Stunden am arbeiten ist, dann .. ist neben dem Betreuen und das Normale vom Haushalt, hat sie jeden Tag 1–3 Stunden putzen können. # Und am Schluss hat sie fast die ganze Wohnung herausgeputzt.» (Interview 10, 00:17:07-3)

Die befragte Person veranschaulicht, dass sie insbesondere Tätigkeiten wie Putzen und Kochen als Arbeit kategorisiert. Wenn man die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten betrachtet, so arbeitet die Betreuerin nicht mehr als 8 Stunden am Tag. Wenn ein sozialer Austausch, wie das erwähnte Spaziergehen aber auch als Arbeit definiert wird, so steigt die Arbeitszeit der Betreuerin klar an. Dass die Angehörigen sich bei der Betrachtung der Arbeitsleistung nicht im Klaren sind, was sie dazu zählen sollen und was nicht, zeigt die folgende Äusserung:

«Also es kommt drauf an, ob diese Gesellschaftsspiele auch als Arbeit .. eigentlich schon, oder?» (Interview 9, 00:13:43-0)

Die befragte Person ist sich nicht sicher, ob Gesellschaftsspiele auch zu der Arbeitszeit gezählt werden. Die Formulierung *«eigentlich schon, oder?»* zeigt, dass im Grunde genommen Spiele spielen auch als Arbeit betrachtet werden sollte, dies jedoch nicht selbstverständlich ist. Weiter im Gespräch sagt sie:

«Ja am Morgen etwa 4,5 Stunden und am Nachmittag (10) # .. auch circa 4 Stunden. # .. Wenn man dem allem Arbeit sagen kann. # Also wenn sie zusammen

Fernsehen schauen – klar ist es ihre Arbeitszeit und in der Nacht ist auch Präsenzzeit. # Aber bis jetzt musste sie nicht einmal aufstehen.» (Interview 9, 00:14:17-0)

Fernsehen und Spiele spielen sind Tätigkeiten, die man als Freizeit bewertet und daher nicht als Arbeitsleistung wahrnimmt: *«Wenn man dem allem Arbeit sagen kann.»* Im gleichen Satz anerkennt die Erzählperson fernsehen jedoch als Arbeit an, da diese Tätigkeit während der Arbeitszeit der Betreuerin anfällt. Sie unterscheidet ebenfalls zwischen Arbeitszeit und Präsenzzeit. In dem sie betont, dass die Betreuerin bis jetzt *«nicht einmal aufstehen musste»*, wertet sie die Präsenzzeit als Arbeitsleistung ab. Die Betreuerin musste in der Nacht nicht aufstehen, das bedeutet, dass sie in der Präsenzzeit nicht arbeiten musste.

Schilliger (2015a: 164) schreibt, dass die Angehörigen die *«emotionalen Komponenten der Arbeit häufig nicht als Teil der Leistung»* wahrnehmen. Dabei werden Aktivitäten wie Spazieren gehen nicht als Arbeit beurteilt. Schaut man die Arbeit in einem Altersheim an, gehört Spazieren gehen aber klar zur Arbeitszeit (ebd.).

In dem die Angehörigen in den Interviews zwischen Arbeit und Präsenzzeit unterscheiden, zeigen sie, dass sie die Präsenzzeit nicht als Arbeitsleistung werten. Sie betonen aber, dass die Präsenzzeit *«enorm lange»* (Interview 12, 00:12:36-9), *«lang»* (Interview 13, 00:11:59-5) und *«das ist sicher ein grosser Teil Anwesenheit»* (Interview 2, 00:18:16-9) ist. Das Schweizerische Bundesgericht *«qualifiziert die Zeit, in der sich ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz für einen Arbeitseinsatz bereithält, als Arbeitszeit, die dementsprechend zu entlönnen ist»* (SECO 2012: 15). Demzufolge gilt die Präsenzzeit, in der die Betreuerinnen keine bestimmten Arbeiten zu erledigen haben, als Arbeitszeit.

Von Seiten der Angehörigen wird die eigentliche Arbeitsleistung jedoch abgewertet und auf ein Maximum von 5 bis 8 Stunden reduziert.

Zwischen Arbeitszeit und täglicher Freizeit

Bei der Beschreibung des Alltags ging aus den Gesprächen hervor, dass die Betreuerinnen meistens am Nachmittag eine Ruhezeit und somit Zeit für sich haben. Die Mehrheit der Betreuerinnen bleibt während dieser Ruhezeit vor Ort. Einige wenige Betreuerinnen gehen Spazieren. Grundsätzlich richtet sich der Arbeitstag nach den Mahlzeiten sowie zum Beispiel nach der Abgabe von Tabletten, die zu bestimmten Zeiten eingenommen werden müssen. Dazwischen wird die Wohnung geputzt und weitere im Haushalt anfallende Arbeiten erledigt.

Die Angehörigen betonen, dass den Betreuerinnen Freizeit und freie Stunden gewährt werden. Dabei wird unterschieden zwischen den vom Gesetz vorgegeben Freitagen, den Ruhezeiten am Nachmittag und den freien Stunden, die sich während dem Tag ergeben. Zudem werden die Betreuerinnen eingeladen, bei Ausflügen mitzukommen, was als Freizeit betrachtet wird. Aus der Perspektive der Angehörigen können sich die Care-Dienstleisterinnen grundsätzlich die Arbeit und die freien Stunden selber einteilen. Die Aussagen zeigen jedoch, dass sich die freien Stunden sich stark nach den Bedürfnissen der zu betreuenden Person richten und durch den Privathaushalt vorgegeben sind. Es kommt zu einer Vermischung von Arbeit und Freizeit. Oftmals werden auch «Leerstunden» als Freizeit gewertet, wie diese Textpassage veranschaulicht:

B1: «Weil eben, meine Mutter schläft am Morgen wieder. So eins bis zwei Stunden. Ja, also ich meine .. ja, dann muss sie sich das entweder als Freizeit herausnehmen oder dann macht sie irgendetwas oder dann wäscht sie oder weiss ich was. Sie muss sie ja nicht direkt unterhalten aber der Haushalt muss trotzdem gemacht werden.» (Interview 7, 00:26:40-6)

Die Formulierung «Ja, also ich meine .. ja, dann muss sie sich das entweder als Freizeit herausnehmen oder dann» zeigt, dass die Betreuerin zwar selber entscheiden kann, was sie in dieser Zeit macht. Das Zeitfenster wird ihr aber klar vom Haushalt vorgegeben. Es wird deutlich, dass die Zeitspanne nicht eindeutig festlegbar ist, was für die Betreuerin bedeutet, dass sie nach einer oder zwei Stunden wieder bei der zu betreuenden Person sein muss und somit nicht frei über ihre Ruhezeit verfügen kann. Dass die vermeintliche «freie Zeit» schwer planbar und auch unterbrochen werden kann zeigt die folgende Textpassage:

«Und meistens hat er auch lang geschlafen. Manchmal natürlich nicht und dann ist die Betreuerin halt ein wenig zu kurz gekommen.» (Interview 6, 00:33:53-6)

Dieses Aussagemuster wurde in den Interviews mehrmals wiederholt:

«Dann hat mein Vater – das war noch zu Beginn – dann hat er am Morgen seine Zeitung gelesen und sie hat .. auch etwas für sich machen können.» (Interview 2, 00:12:55-1)

«Aber zwischendurch am Vormittag hatte sie schon auch freie Stunden gehabt, also Freizeit gehabt .. weil .. die Spitex kam meistens zwischen 10.30 Uhr und so.» (Interview 4, 00:11:51-0). Weiter im Gespräch sagt die Erzählperson: «Also er ist immer um 19 Uhr wieder ins Bett, also zwischen 19 und 20 Uhr war er müde. Und dann hatten sie eigentlich auch wieder (5) ja .. so Freizeit gehabt. Sie konnten Fernsehen schauen oder .. sie sind dann viel in ihren Zimmern.» (Interview 4, 00:14:49-7)

Die Zitate zeigen, dass die Zeit, in der zum Beispiel die Spitex da ist, die zu betreuende Person schläft oder Zeitung liest, von den Interviewten als Freizeit charakterisiert wird. Während dieser Zeit sind die Betreuerinnen anwesend, sie haben jedoch keine eigentlichen Arbeiten zu erledigen.

Die Textpassagen veranschaulichen, dass die Betreuerinnen im Alltag viele «freie Stunden» haben, in denen sie keiner eigentlichen Arbeit nachgehen. Diese Stunden werden von den Angehörigen als Freizeit wahrgenommen. Eder (2003, zitiert bei Stangl 2017) unterteilt die Freizeit nach dem Grad der Selbstbestimmung der Freizeitaktivitäten. Er unterscheidet zwischen organisierter Zeit, gebundener Zeit und gestaltbarer Zeit. Unter organisierter Zeit fasst Eder (2003, zitiert bei Stangl 2017) Aktivitäten zusammen, die regelmässig und verbindlich sind, wie das Erlernen eines Instrumentes oder Aktivitäten in Vereinen. Als gebundene Zeit gelten Aktivitäten, die von einer Bezugsperson festgelegt werden, wie zum Beispiel Spielzeit der Kinder, die von den Eltern vorgegeben wird. Mit gestaltbarer Zeit wird die Zeit definiert, in der die Person spontan und selbstbestimmt den Aktivitäten nachgehen kann. Diese Zeit wird auch als «Echte Freizeit» definiert (ebd.). Demzufolge handelt es sich bei den «freien Stunden», die während des Tages anfallen nicht um echte Freizeit, sondern um gebundene Zeit, da sie vom Ablauf im Haushalt vorgegeben wird und nicht selbstbestimmt ist.

Hier wird deutlich, dass Präsenzzeit, Arbeitszeit und Freizeit im Privathaushalt schwer zu trennen sind und nicht den gleichen Logiken wie im öffentlichen Erwerbsleben folgen, was im folgenden Zitat veranschaulicht wird:

B2: «Ja, und in dieser Zeit, die sie verpflichtet sind zu arbeiten (Bau, Landwirtschaft), die «krüppeln». # Und diese Frauen haben sich eigentlich ihre Freizeit selber einteilen können.» (Interview 12, 00:56:43-0)

Die befragte Person vergleicht die Arbeit der Betreuerinnen mit der Arbeit auf dem Bau oder in der Landwirtschaft. Mit der Formulierung «Ja, und in dieser Zeit, die sie verpflichtet sind zu arbeiten» wird aufgezeigt, dass die Arbeit im Privathaushalt anders als andere Arbeitswelten wahrgenommen wird, was auf den intimen Charakter des Haushalts zurückzuführen ist. Dabei wird zwischen Pflicht und Selbstverständnis unterschieden. Im Haushalt gibt es demzufolge keine eigentlichen Pflichten, sondern die Arbeit kann frei eingeteilt und dann ausgeführt werden, wenn man dazu kommt. Indem die interviewte Person die Arbeit auf dem Bau und in der Landwirtschaft zudem mit «krüppeln» beschreibt, wird die Haus- und Sorgearbeit, die durch die Betreuerinnen ausgeführt wird, abgewertet und als selbstverständlich angenommen.

Umgang mit Freitagen

In den Interviews wurde von den Angehörigen betont, dass den Care-Dienstleisterinnen von Gesetzes wegen ein bis zwei Freitage pro Woche zustehen. Für die Angehörigen bedeutet das, dass sie an diesen Tagen, in denen die Betreuerinnen frei haben, entweder selber für die Betreuung aufkommen oder die zu betreuenden Personen während diesen Tagen oder Stunden alleine auskommen müssen. Dabei ist zu beachten, dass in vielen Fällen meines Sample die Angehörigen oder Familienmitglieder entweder in der Nähe der zu betreuenden Person leben und somit im Notfall schnell zur Stelle sein können oder sogar im selben Haushalt mit der zu betreuenden Person und der Care-Arbeiterin wohnen. Für die Angehörigen sind die Freitage natürlich mit einem Zusatzaufwand verbunden, es wird aber betont, dass die Betreuerinnen schliesslich auch einmal frei haben müssen.

Laut Medici (2011: 11) müssen die Angestellten im Privathaushalt über einen freien Tag pro Woche verfügen. «Ein freier Tag ist nur dann gegeben, wenn die Arbeitnehmerin an diesem Tag nicht arbeitet und sich nach belieben von ihrem Arbeitsplatz entfernen kann.» (Medici 2011: 11). Demzufolge ist ein freier Tag, wenn die Betreuerin nicht arbeitet. Wie im vorherigen Kapitel aufgezeigt wurde, gilt Präsenzzeit als Arbeitsleistung. Daher handelt es sich nicht um einen freien Tag, wenn die Betreuerin im Haus und auf «Abruf» ist. Wichtig ist zudem die Tatsache, dass die Auszahlung von Geld als Entschädigung für das Nicht-einziehen der freien Tage verboten ist (Medici 2011: 11).

Die Gespräche mit den Angehörigen zeigen, dass die Handhabung der freien Tage individuell erfolgt und unterschiedliche mündliche Abmachungen vereinbart werden. Einerseits wird erzählt, dass die Betreuerinnen sich diese zwei freien Tage verteilt auf die Woche herausnehmen können, andererseits kam zum Vorschein, dass von einigen Betreuerinnen diese freien Tage nicht gewünscht werden. Folgendes Zitat veranschaulicht die Situation:

«Also eben, sie sind halt immer da gewesen. # Und auch am Wochenende. # Ich meine, das Wochenende ist ja ein anderes Thema. # Da ist ja auch .. der Graubereich. Sie bräuchte eigentlich ihre eins oder zwei Freitage # aber das wollten sie gar nicht. Sie seien ja da und sie müssten irgendwie zwangsweise einen Ruhetag nehmen. # Und wir haben ihnen das einfach noch ausbezahlt.» (Interview 4, 00:24:34-5)

Wie aus dem Zitat hervorgeht, haben die Betreuerinnen Anspruch auf freie Tage, was die Angehörigen auch gewähren. Die Care-Arbeiterinnen möchten diese Tage jedoch nicht in Anspruch nehmen, sondern zusätzlich dafür entlohnt werden. Mit der Formulierung *«und sie müssten irgendwie zwangsweise einen Ruhetag nehmen»* wird ersichtlich, dass für einige Betreuerinnen die freien Tage mit Zwang verbunden sind.

Dieses Aussagemuster wurde in den Interviews mehrmals wiederholt:

«Ja .. also sie wollen das gar nicht (Freizeit). Sie haben gesagt, sie möchten nur Geld verdienen und möglichst wenig brauchen. # .. Damit sie so viel wie möglich nach Hause nehmen können. Land B ist halt wirtschaftlich total im Ruin. Die haben keine Arbeit dort.» (Interview 14, 00:20:50-3)

Die folgende Konversation veranschaulicht ebenfalls, dass die Betreuerinnen auf ihre Freizeit verzichten:

B2: «Obschon wir uns bemüht haben, mit den Frauen nach a-Stadt zu fahren und ihnen die Stadt zu zeigen, also ihnen etwas von der Schweiz zu zeigen. # Auch so, dass wir einen Tag abdecken würden, sie sollten doch einen Ausflug machen. # Das hat keine gemacht.» (Interview 12, 00:41:46-5)

B1: «Sie wollten sich mehr die Freizeit auszahlen lassen.» (Interview 12, 00:41:53-4)

B2: «Das stimmt. Sie hatten Anspruch auf freie Zeit und haben gesagt, dass wenn sie das nicht einziehen würden, dann wollen sie das zusätzlich ausbezahlt haben. # Und das hat der Vater auch gemacht. Ja, und für uns war es natürlich auch einfach, als wenn wir jede Woche noch einen Tag kommen müssten, also 24-h organisieren.» (Interview 12, 00:42:18-4)

Die Angehörigen berichten, dass sie sich darum *«bemüht»* haben, dass die Betreuerinnen zu ihren freien Tagen kommen. Sie nehmen demzufolge ihre Verpflichtungen wahr, im Sinne von, dass sie den Betreuerinnen die freien Tage, die ihnen per Gesetz zustehen würden, nicht vorenthalten möchten. Die Betreuerinnen möchten diese Tage jedoch nicht, was schliesslich darauf hinausläuft, dass sie 24 Stunden anwesend sind. Den Angehörigen kommt dies gelegen. Dadurch müssen sie an den Freitagen nicht selber für die Betreuung aufkommen oder jemanden suchen, was mit einem Aufwand verbunden ist.

Der Grund, dass die Care-Arbeiterinnen die freien Tage nicht beziehen möchten, liegt darin, dass sie soviel Geld wie möglich nach Hause nehmen und ihre Ausgaben in der Schweiz so tief wie möglich halten möchten. Da sie in ihrem Herkunftsland keine Arbeit finden, müssen sie sicherstellen, dass sie mit dem Lohn, den sie hier verdienen, zu Hause leben können. Zudem müssen die Wochen, in denen sie zu Hause keiner Arbeit nachgehen, finanziell überbrückt werden. Somit entscheiden sich die Betreuerinnen aus einer finanziellen Notlage heraus für diese Arbeit und für den Verzicht auf die freien Tage, wie aus dem folgenden Zitat hervorgeht:

«Sie (Betreuerinnen) haben laut Vertrag 2 Tage pro Woche frei. Ich habe sie dann gefragt, ob sie diese Tage möchten. # Und dann haben sie gesagt, nein, sie möchten nur Geld. Sie möchten auch kein Geld ausgeben. # Jetzt gebe ich ihnen für jeden freien Tag 40 Franken zusätzlich.» (Interview 14, 00:40:00-0)

Für die zusätzlichen Arbeitstage erhalten die Care-Dienstleisterinnen 40 Franken pro Tag. Wenn man bedenkt, dass sie 24 h anwesend sind, ist das eine sehr tiefe Entschädigung. Somit wird der Wert der Arbeitsleistung für einen Tag von der befragten Person auf 40 Franken reduziert, was deutlich unter dem festgelegten Mindestlohn für Angestellte in der Hauswirtschaft von 18.90 CHF pro Stunde liegt. Als weitere Gründe für das «Nicht-einziehen» der freien Tage wird erzählt, dass die Betreuerinnen sozial isoliert sind und nicht über genügend sprachliche Kenntnisse verfügen:

«Eigentlich hätten sie .. einen Freitag pro Woche. # .. Aber das hat bis jetzt noch keine der Betreuerinnen genutzt. # Weil – ich verstehe es schon, was wollen sie denn da machen? Also sie kennen keine Personen und teilweise können sie nicht so gut Deutsch.» (Interview 3, 00:18:26-2)

«Also für die Leute die da sind .. das finde ich also schon hart. Sie haben schon viel Freizeit aber was wollen sie machen, ich habe sie gefragt.» (Interview 14, 00:40:00-0)

Somit verzichten die Betreuerinnen nicht nur aus einer finanziellen Notlage heraus auf ihre Freitage, sondern auch, weil sie ausserhalb des Privathaushalts keine sozialen Kontakte haben, was den Angehörigen bewusst ist. Das führt wiederum dazu, dass sie 24 h anwesend sind.

Aus der Perspektive der Erzählperson im letzten Zitat verfügen die Betreuerinnen über «viel Freizeit». Dieselbe Erzählperson hatte im Verlauf des Interviews geäußert, dass die Betreuerinnen 24 Stunden anwesend sind (vgl. Kapitel 7.1.1). Somit wird nochmals deutlich, dass die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit nicht gegeben ist und dass die Anwesenheit am Arbeitsplatz Privathaushalt tendenziell als Freizeit charakterisiert wird. Diese Anwesenheit beinhaltet jedoch, dass man in Rufbereitschaft ist und im Falle eines Notfalls oder wenn etwas wäre handeln könnte, was laut Bundesgericht als Arbeitszeit definiert wird (SECO 2012: 15).

7.2 Lohn – Legitimationsstrategien der Angehörigen

«Also, für schweizerische Verhältnisse verdienen sie natürlich wirklich nicht viel. # Das ist mir schon klar. Aber wenn man sieht, was dieser Lohn für sie bedeutet im Heimatland, dann sind .. – es sieht wieder anders aus. # (9). Ja. ...» (Interview 4, 00:44:15-4)

Bei den Befragten aus meinem Sample handelt es sich um Personen, die der Schweizer Mittel- bis Oberschicht angehören. Aus den Gesprächen ging hervor, dass die Mehrheit der zu betreuenden Personen in einem grossen Haus oder einer grösseren Wohnung leben und die Betreuerinnen über ein eigenes Zimmer sowie Bad verfügen. Teilweise liegen die Zimmer der Betreuerinnen auf einem eigenen Stockwerk, was eine gewisse Privatsphäre und Rückzugsmöglichkeit gewährleistet. Somit finden sich in meinem Sample tendenziell Haushalte, die über die finanzielle Mittel verfügen, um sich eine private Betreuung zu leisten.

Der Monatslohn einer Care-Dienstleisterin liegt in meinem Sample zwischen 3'000 und 4'000 CHF. Ob es sich jeweils um den Brutto- oder Netto-lohn handelt, konnte nicht eindeutig identifiziert werden, da jeder Haushalt das unterschiedlich handhabt. Dies zeigt wiederum auf, wie uneinheitlich die Entlohnung gehandhabt wird. In einem Fall liegt der Grundlohn bei 3'800 CHF brutto, wovon Kost und Logis abgezogen werden. In einem anderen Fall erhält die Betreuerin 3'000 CHF bar auf die Hand und ein Abonnement von 90 CHF für den öffentlichen Verkehr. Für die Reise zwischen der Schweiz und ihrem Herkunftsland erhält sie 500 CHF. Eine weitere Betreuerin erhält 3'300 Euro, inklusive Kost und Logis. In einem anderen Fall erhalten die Betreuerinnen, bevor sie wieder nach Hause zurückgehen noch eine Art «Bonus» von den zu betreuenden Personen.

In einem Gespräch wurde geschildert, dass die Betreuerin zu Beginn durch eine Organisation angestellt wurde. Die Erzählperson bezahlte der Organisation 7'500 CHF im Monat. Die Betreuerin erhielt lediglich 1'100 Euro.

Die Legitimationsstrategien der Angehörigen

Der Mehrheit der Aussagen ist gemeinsam, dass die Entlohnung der Betreuerinnen am Lohnniveau im Herkunftsland gemessen wird, was im Eingangszitat veranschaulicht wird. Dieses Aussagemuster konnte in den Interviews mehrmals identifiziert werden: *«klar, wenn sie das Geld nach Hause mitnehmen, das ist mehr Wert für sie in ihrem Land» (Interview 10, 00:20:13-4), «Für Schweizer Verhältnisse ist er nicht so toll. # Für .. die Ortschaften, woher diese Personen kommen, ist er sehr gut.» (Interview 2, 00:46:04-4), «Also ich denke, wenn man das anhand eines schweizerischen Lohnes betrachtet, dann sind sie sicher*

schlecht bezahlt. # Aber wir haben dann gefunden .. das darf man gar nicht mit unserem Lohn vergleichen. Wir müssen schauen, was sie in ihrem Herkunftsland für diese Arbeit verdienen würden.» (Interview 3, 00:36:51-5) oder «Und mit diesem Geld, dass sie hier verdienen, dann können sie ein halbes Jahr in ihrem Herkunftsland leben. # Da ist es viel billiger im Verhältnis.» (Interview 14, 00:42:09-6).

Aus der Mehrheit der Interviews geht hervor, dass die Bezahlung der Care-Arbeiterinnen von den Angehörigen mit «schlecht», «tief», «sehr wenig», «mager» und «haarsträubend» beurteilt wird, wobei zwei Aussagen den Lohn als «anständig» werten. Der grundsätzlich tiefe Lohn wird von den Angehörigen legitimiert, indem sie ihn in Relation zu den wirtschaftlichen Verhältnissen im Herkunftsland der Betreuerinnen setzen. Für Schweizer Verhältnisse ist der Lohn eindeutig tief oder schlecht, im Herkunftsland der Care-Dienstleisterinnen gewinnt er jedoch an Wert und wird als gut bis sehr gut beurteilt.

In den Gesprächen kam mehrmals zum Ausdruck, dass die Care-Arbeiterinnen keine Ausgaben für Miete, Essen und Abzüge in der Schweiz haben. Der gesamte Lohn wird daher in das Heimatland zurückgebracht und nicht in der Schweiz ausgegeben. Da der Wert des Geldes dort im Vergleich zu der Schweiz viel höher ist, handelt es sich um einen sehr guten Lohn, wie aus der folgenden Textpassage hervorgeht:

B1: «Also ich sage (6) sie brauchen das Geld ja nicht in der Schweiz. # Daher haben sie eine sehr gute Entlohnung, .. weil sie tragen es nach Hause und zu Hause bei ihnen ist der Wert des Geldes viel höher. Wenn sie das hier ausgeben müssten, dann ist es ein rechter Lohn aber nichts Hochstehendes. Sie müssen keine Unterkunft, kein Essen .. Kost und Logis fallen ja weg. # Daher kann man sagen, dass es ein anständiger Lohn ist.» (Interview 7, 00:49:19-6)

Die Erzählperson legitimiert den Lohn, indem sie sagt, dass die Betreuerin das Geld nicht in der Schweiz ausgibt, sondern nach Hause nimmt. Zudem entfallen Miete und Verpflegung, was letztendlich einen anständigen Lohn bedeutet. In einer anderen Textpassage wird ebenfalls geäußert, dass die Betreuerin das Geld nicht in der Schweiz ausgibt und zusätzlich noch beschenkt wird:

«Finde ich noch relativ hoch. # Abgesehen .. weil sie bekommt das Essen gratis .. # sie bekommt Geschenke zum Geburtstag und an Weihnachten. # .. Sie muss nichts für sich kaufen. # Sie schickt wirklich praktisch den ganzen Lohn nach Hause. .. Und darum finde ich 3'000 .. ich meine ich würde auch so .. # .. ja ohne zu versteuern und nichts.» (Interview 9, 00:30:57-0)

Eine weitere befragte Person betont ebenso, dass die Betreuerinnen weder Miete noch Versicherung in der Schweiz bezahlen müssen:

B1: «Wenn sie sich mit Schweizer .. ja, aber sie mussten auch keine Miete bezahlen, keine Versicherung.» (Interview 12, 00:52:29-8)

Letztendlich handelt es sich daher um einen Nettolohn, der den Betreuerinnen in ihrem Heimatland viel ermöglicht. Am Schluss bezeichnet sie das Ganze trotzdem als «Lohndumping». Da sich aber fast niemand eine 24-h-Betreuung mit schweizerischen Lohnverhältnissen leisten kann, wird die Entlohnung toleriert:

«Also sie mussten nicht in der Schweiz eine Wohnung mieten. # .. Das Geld, das sie erhalten haben, das ist eigentlich Netto gewesen. # .. Sie haben das nach Hause genommen und konnten viel damit machen. # .. Es ist natürlich ein gewisses Lohndumping, das kann man nicht einfach wegmachen. # .. Es ist so, aber .. das andere kann einfach niemand bezahlen.» (Interview 12, 00:54:02-7)

Aus der Perspektive der obigen Person ist es Lohndumping, aus der Perspektive einer anderen Erzählperson wird die Situation hingegen als «Win-Win-Situation» betrachtet:

«Was man glaube ich nie berücksichtigt ist, dass es ein Nettolohn ist. # Das ist relativ wichtig. # Weil wenn ich einen Nettolohn habe, dann kann ich sehr viel «drauf nehmen» und dann bin ich mindestens auf den Minimallohn für Schweizer Verhältnisse – also eher darüber. # Und das finde ich noch .. – das ist ein Teil von dieser Win-Win-Situation. # Ich weiss auch von diesen Pflegerinnen, dass sie dann mit diesem Nettolohn, das schon versteuert ist und alles zusammen – die Krankenkasse ist bezahlt – sie bezahlen überhaupt nichts. # Sie haben auch die Verpflegung .. während dieser Zeit. # Dass es dann eben doch .. – es ist – ich sage jetzt einen anständigen Lohn. # Und in ihren Heimatländern ist es sogar ein guter Lohn. Und ja .. es ist einfach so.» (Interview 2, 00:46:04-4)

Ob Win-Win-Situation oder Lohndumping, die Angehörigen rechtfertigen den Lohn für die 24-h- Betreuung, indem sie ihn in den Kontext der Herkunftsländer der Betreuerinnen setzen. Das wertet den Lohn auf «Und in ihren Heimatländern ist es sogar ein guter Lohn» und legitimiert somit die Entlohnung in der Schweiz. Dabei wird vorausgesetzt, dass die Betreuerinnen den gesamten Verdienst nach Hause nehmen und in der Schweiz keine Ausgaben haben. Somit werden die Betreuerinnen ausserhalb des Haushalts sozusagen «unsichtbar», da sie weder Ausgaben noch ein Sozialleben haben (vgl. Kapitel 7.1.3). Die Haus- und Sorgearbeit, die mit der politischen Forderung «Lohn für Hausarbeit» aus dem Schattendasein sichtbar gemacht werden sollte, bleibt daher weiterhin unsichtbar (Bock et al. 1977: 119).

Die gleiche Arbeit wird im Kontext der Schweiz hingegen als teuer und unbezahlbar wahrgenommen, wie die folgenden Textpassagen zeigen:

«Aber ich meine, dass so jemand – also du kannst ja dann nicht auf den Stundenlohn gehen. # Weil, wenn du ihnen eben sagst, das ist 30 Franken pro Stunde, also 24 x 30 dann .. dann bist du auch bei 700 oder 800 Franken am Tag. # Dann ist es auch teuer. Und das ist es ja offensichtlich nicht. # Klar verdienen sie im Vergleich zu ihrem Heimatland viel, aber (6). Also ich fände, es müsste einen anständigen Lohn sein, auf der Basis wie wir es hier haben und das kann es gar nicht geben. # Das kann es nicht geben, wenn du eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung hast.» (Interview 1, 00:51:32-2)

Oder wie zwei weitere Erzählpersonen betonen: *«Ich kann ihnen nur sagen, dass ich das mit einer schweizerischen Betreuung nicht machen könnte.» (Interview 6, 01:02:56-0) und «Ja, eben. Weil ich denke, wenn wir jetzt zwei Krankenschwestern oder eine Schweizerische Haushaltshilfe einstellen und auch noch jemand für die Nacht einstellen, dann wäre das das Doppelte oder das Dreifache. # .. Wenn man so denken würde. # Ja. Aber eben, dann würden wir das vielleicht auch nicht machen. Dann müssten sie in ein Heim gehen. Das könnten wir ja dann nicht machen.» (Interview 13, 00:32:12-9)*

Für die Angehörigen ist klar, dass eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung mit schweizerischen Angestellten nicht machbar ist, da sie zu teuer ist.

Lutz (2010: 33) schreibt, dass durch die Kommodifizierung der Haus- und Sorgearbeit ersichtlich werde, dass Arbeitskräfte bevorzugt werden, die «billig und willig» sind. Betrachtet man den Diskurs über die Entlohnung der Care-Arbeiterinnen sowie die Tatsache, dass man diese Art der Betreuung nicht mit schweizerischen Löhnen bezahlen könnte, kann bestätigt werden, dass für diese Arbeit auf Frauen aus dem Ausland zurückgegriffen wird, weil sie günstig und bereit sind, diese Arbeit zu machen.

Eine andere Legitimationsstrategie setzt ebenfalls das Herkunftsland in Relation zur Schweiz. Dabei wird der Lohn jedoch damit gerechtfertigt, dass die Care-Arbeiterinnen zu Hause in ihren Berufen oder für die gleiche Arbeit viel weniger verdienen würden:

«Aber sie haben mit diesem Job hier sehr viel mehr verdient als in ihren Berufen in ihrem Land.» (Interview 12, 00:07:25-8)

B2: «Und eben auch selbst eine ausgebildete Krankenschwester in einer leitenden Position hat gesagt, sie hätte vier mal mehr verdient bei unserem Vater als in ihrem Heimatland. Von dem her, für diese Frau war es trotz allem kein schlechter Deal. # Auch wenn sie sich .. manchmal schon ausgebeutet vorgekommen ist.» (Interview 12, 00:52:20-0)

«Und eine Betreuerin hat von sich aus so erzählt. Zum Beispiel ihr Mann ist Buschaffeur. Sie hat dann erzählt, was er verdient und was man in einem Spital oder Altersheim verdient. # Und danach haben wir sagen müssen, dann ist das wirklich kein schlechter Lohn für sie.» (Interview 3, 00:36:51-5)

Ob keine Miete, keine Verpflegungsausgaben, keine Versicherung, keine sonstigen Ausgaben, keine eigentliche 24-h-Arbeitsleistung (*«Im konkreten Fall denke ich, .. – es musste sich wirklich keine Überarbeiten. # .. Aber ja, sie ist präsent, das ist klar.» (Interview 12, 00:51:57-1)*), keine schlechtere Entlohnung im Herkunftsland sowie ein schlechtes Gewissen (*«Und irgendwie .. ja klar habe ich manchmal .. irgendwo .. ja ein schlechtes Gewissen. # Aber wenn man das mit Land X und so vergleicht, dann kann man sagen, doch sie verdienen wirklich gut im Vergleich zu dort.» (Interview 13, 00:31:24-5)*): letztendlich wird der von der Mehrheit wahrgenommene schlechte Lohn für die 24-h-Betreuung immer wieder relativiert, indem auf das Herkunftsland der Care-Dienstleisterinnen als Legitimationsstrategie zurückgegriffen wird.

7.3 Fazit

Im dargelegten Diskurs über die Arbeits- und Freizeit im Rahmen der 24-h-Betreuung wird ersichtlich, dass Arbeit und Freizeit fließend ineinander übergehen und nicht trennbar sind. Die Erschwerte Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit wurde ebenfalls in der Studie von van Holten et al. (2013) veranschaulicht. Da der Arbeitsplatz der Betreuerinnen zugleich auch ihr Wohnort ist, fallen Arbeitszeit, Präsenzzeit und vermeintliche Freizeit zusammen.

Die Arbeitsleistung der Betreuerinnen wird abgewertet, indem einerseits die Präsenzzeit von den Angehörigen nicht als eigentliche Arbeit wahrgenommen wird, andererseits auch

dadurch, dass gewisse Tätigkeiten wie Spazieren gehen und Spiele spielen nicht eindeutig als Arbeit aufgefasst werden. Dies zeigt wiederum, dass der Tätigkeitsbereich der Betreuerinnen nicht eindeutig definiert ist (vgl. Kapitel 5). Die Angehörigen anerkennen zwar, dass die Betreuerinnen oft 24 Stunden anwesend sind. Sie betonen aber, dass im Verlauf des Tages viele «Leerstunden» anfallen, die von den Betreuerinnen als Freizeit genutzt werden können. Dadurch wird bekräftigt, dass die Betreuerinnen im Grunde genommen nicht 24 Stunden arbeiten müssen.

Was gesetzlich verboten ist, findet in der Praxis regen Gebrauch: Freitage gegen Geld. In meinem Sample haben die Angehörigen betont, dass die Betreuerinnen über ihre Freitage verfügen können. Die Care-Dienstleisterinnen ziehen es aber vor, ihre Freitage nicht einzuziehen und verlangen stattdessen Geld dafür. Für die Angehörigen ist das eine Entlastung, da sie selber nicht einspringen oder eine Vertretung für diese Tage organisieren müssen. In dem die Betreuerinnen die Freitage nicht einziehen tragen sie zu einem gewissen Grad selber dazu bei, dass sie permanent anwesend sind. Das führt wiederum dazu, dass sie sozial isoliert sind und sich selber die Möglichkeit Kontakte zu knüpfen verwehren.

Bei der Frage nach dem monetären Wert der Care-Arbeit legen die Mehrheit der Aussagen nahe, dass die Arbeit an sich als schlecht entlohnt wahrgenommen wird. Der Lohn wird jedoch dadurch legitimiert, dass er in den Kontext des Heimatlandes der Betreuerinnen gesetzt wird und dadurch zu einem guten bis sehr guten Lohn verwandelt.

8 SCHLUSSBETRACHTUNG

Der Fokus in dieser Arbeit lag auf der Wahrnehmung der Care-Arbeit aus der Sicht von Angehörigen von betreuungsbedürftigen älteren Menschen, die zu Hause Rund-um-die-Uhr betreut werden. Durch die Interviews mit den Angehörigen konnten wertvolle Einblicke in die Bedeutung und zugeschriebene Wertung der Arbeit der Care-ArbeiterInnen gewonnen werden.

Den Angehörigen ist es ein Anliegen, dass ihre betreuungsbedürftigen älteren Angehörigen liebevoll und so gut wie möglich zu Hause betreut werden. Somit berücksichtigen sie deren Wunsch, im Alter zu Hause bleiben zu können. Eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung in den eigenen vier Wänden ermöglicht zudem, dass die älteren Menschen individuell betreut werden können.

Das bestehende System zur Alterspflege und Betreuung in der Schweiz wird von den Angehörigen grundsätzlich als gut empfunden. Es wird betont, dass es gute sowie schlechte Alters- und Pflegeheime gibt. Allerdings haftet den Altersheimen eine trostlose und nicht anregende Atmosphäre an. Das Altersheim sei zudem nicht der ideale Ort für eine ältere Person, die noch geistig fit aber auf Hilfe im Alltag angewiesen sei. Ein zentraler Aspekt ist weiter in den hohen Kosten zu finden, die mit einem Eintritt ins Alters- oder Pflegeheim verbunden sind. In Anbetracht dessen ist eine 24-h-Betreuung zu Hause die beste und preisgünstigste Lösung für die Angehörigen.

Die Care-ArbeiterInnen, die heute in Privathaushalten ältere Menschen betreuen, werden mit unterschiedlichen Aufgaben konfrontiert. Das breite Tätigkeitsfeld von Care-ArbeiterInnen macht es schwierig einen genauen Tätigkeitsbeschreibung in einem 24-h-Betreuungssetting zu definieren. Die Care-DienstleisterInnen übernehmen eine grosse Palette an Arbeiten, wie Haushaltstätigkeiten, Betreuungsaufgaben, unterhaltende Tätigkeiten und Koordinationsaufgaben. Aus den Gesprächen wird ersichtlich, dass auch pflegerische Aufgaben zum Arbeitsalltag der BetreuerInnen hinzukommen können. Dies macht deutlich, dass sich die Care-Arbeit im Privathaushalt nur schwer standardisieren lässt und sehr flexibel ausgehandelt wird. Innerhalb des Arrangements übernehmen auch die Angehörigen einen grossen Teil an Aufgaben, wie zum Beispiel die gesamte Administration sowie die Organisation der Freitage für die BetreuerInnen. Zudem bleiben sie Ansprechperson für ihre betreuungsbedürftigen Angehörigen.

Für die Verrichtung dieser Aufgaben wird von den Angehörigen in meinem Sample tendenziell auf Frauen zurückgegriffen. Sie schreiben dem weiblichen Geschlecht die «Qualifikationen» zu, die für die Care-Arbeit erforderlich sind. Befähigt seien diese besonders für diese Arbeit, aufgrund deren Rolle als Hausfrau und Mutter innerhalb deren Familien. Damit geht einher, dass der Arbeitsplatz Privathaushalt von den Angehörigen als weiblich konnotiert

und als Ort wahrgenommen wird, in der es die Hausfrau ist, die nach dem Rechten schaut. Die Tatsache, dass die Angehörigen, welche die Nachfrage nach diesen 24-h-Betreuungsarrangements (mit-)steuern, tendenziell Frauen für die Betreuung bevorzugen, führt dazu, dass die Care-Arbeit weiterhin als Aufgabe der Frau wahrgenommen wird. Damit wird die Konnotation weiblicher Arbeit, durch die Angehörigen reproduziert und weiter verfestigt. Frauen scheinen auch die für diese Arbeit erforderlichen Eigenschaften wie Herzlichkeit, Menschlichkeit, Einfühlungsvermögen, Warmherzigkeit und Geduld mitzubringen. In den Interviewgesprächen dominieren diese Eigenschaften in besonderem Masse. Hauswirtschaftliche Fachkompetenz findet kaum Eingang in den Gesprächen. Die Hausarbeit der Care-Arbeitenden bleibt somit unsichtbar.

Die Care-Arbeit, welche die BetreuerInnen leisten, wird von den Angehörigen sehr geschätzt. In den Interviews wurde Bewunderung für die BetreuerInnen ausgesprochen, die diese belastende und anspruchsvolle Arbeit verrichten. Widersprüchlich erscheint diese Aussage jedoch, wenn die Entlohnung der Care-Arbeit betrachtet wird. Hierbei fällt die monetäre Wertschätzung der Arbeit schlecht aus. Der Lohn für die 24-h-Betreuung wird von der Mehrheit der Angehörigen als schlecht und sogar «haarsträubend» gewertet. Er wird jedoch legitimiert, indem er in Relation zum Herkunftsland der BetreuerInnen gesetzt wird. Dadurch wird der Lohn aufgewertet und von den Angehörigen als tolerierbar angesehen.

Es stellt sich somit die Frage, wie die Wertung dieser Arbeit zukünftig nicht nur im Diskurs verbessert wird, sondern auch monetär adäquat honoriert werden kann. Besonders aus dem Hintergrund, dass die Menschen in unserer industrialisierten Gesellschaft immer älter werden und, dass als Folge dessen, die Zahl an betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen ebenso zunehmen muss, ist es wichtig, dass die vollumfassende Care-Arbeit innerhalb der 24-h-Arrangements sichtbar gemacht wird. Dazu sind weitere Kenntnisse über dieses Phänomen nötig.

Aus einem Interviewgespräch ging hervor, dass vereinzelt auch Rotationssysteme zwischen Ehepaaren eingeführt werden, bei denen sich Frau und Mann bei der Betreuung abwechseln. Interessant wäre daher eine weiterführende Erhebung zu diesen Arrangements, um mehr über die Hintergründe der Angehörigen zu erfahren, die dazu führen, dass diese für die Betreuung auch auf Männer zugreifen. Dabei wäre es spannend zu sehen, ob sich der Tätigkeitsbereich und die Entlohnung zwischen Frauen und Männern unterscheidet.

Ein weiteres Thema, welches sich auch für eine weitere Forschung eignen würde ist der Diskurs innerhalb der Familie der Angehörigen. Aus den Gesprächen konnte vereinzelt herausgelesen werden, dass nicht alle Familienmitglieder mit dem Arrangement einverstanden sind, dass die Aufgabenteilung bei der Organisation des Arrangements unter den Angehörigen innerhalb der Familie nicht immer klar geregelt ist, beziehungsweise Ungleichheiten vorherrschen.

9 ANHANG

9.1 Interviewleitfaden

Der Leitfaden ist in der Gegenwartsform formuliert. Falls das Arrangement bereits abgeschlossen ist, wird die Form dementsprechend angepasst. In diesem Leitfaden verwende ich die weibliche Form, diese steht stellvertretend für die männliche.

Vor dem Gespräch

- Begrüssung und kurze Vorstellung
- Anknüpfung an Telefongespräch oder Emailkonversation,
- Klärung von eventuellen Fragen (Informationen zur Masterarbeit und Weiterverwendung der Daten für UZH Forschung, Dauer des Interviews)
- Einverständnis zur Aufnahme auf Tonband bestätigen

Interviewleitfaden

1. Könnten Sie mir mal erzählen, wie es dazu kam, dass Sie jemanden für die Betreuung Ihrer Eltern/betreuungsbedürftigen älteren Angehörigen organisiert haben?
 - Welche Betreuungsangebote haben Sie zuvor bereits ausprobiert?
2. Wie ist es gekommen, dass Sie sich für diese Art von Arrangement entschieden haben?
 - Wie sind Sie bei der Suche der Betreuungsperson vorgegangen?
 - Wie verlief dieser Prozess für Sie?
 - Wie ist das innerhalb der Familie diskutiert worden?
3. Könnten Sie mir beschreiben, wie ein Tag der Betreuerin, die ihre Eltern/betreuungsbedürftigen älteren Angehörigen betreut, aussieht?
 - Wie sieht der Arbeitsalltag der Betreuerin aus?
 - Wie haben Sie den Tätigkeitsbereich der Betreuerin geregelt?
 - Welche weitere Personen/Organisationen sind in die Betreuung involviert?
 - Wie wurde die Care-Arbeiterin in ihre Arbeit eingeführt?
 - Führen Sie Kontrollen über die Betreuungsarbeiten durch?
 - Wie viele Stunden arbeitet die Betreuerin?
 - Gibt es fixe Präsenzzeiten?
 - Wie sieht es aus, wenn die Betreuerin krank ist?
 - Wie sieht es mit Freizeit aus?
 - Welche Form von Vertrag gibt es bei Ihrem Arrangement?
 - Welche Punkte sind im Vertrag enthalten?
 - Wie wurde der Lohn festgelegt?

4. Was braucht diese Betreuungsarbeit für Fähigkeiten?
 - Welche Qualifikationen erachten Sie als wichtig für die Care-Arbeit?
 - Was war Ihnen persönlich wichtig bei der Betreuerin, die Sie eingestellt haben?

5. Wie würden Sie Ihre Beziehung zur Betreuerin beschreiben?
 - Was heisst es für Sie ArbeitgeberIn zu sein?
 - Wie beurteilen Sie das (Arbeits)-Verhältnis zwischen Ihnen und der Betreuerin?
 - *Wenn das Arrangement bereits zurück liegt:* Haben Sie heute noch Kontakt zu der Betreuerin?

6. Wie erleben Sie das Arrangement?
 - Welche Erwartungen hatten Sie an das Arrangement?
 - Wie zufrieden sind Sie?
 - Wo gibt es vielleicht Schwierigkeiten?
 - Wie gehen Sie mit den Schwierigkeiten um?
 - Würden Sie die Art von Arrangement empfehlen?

7. Nun möchte ich gerne erfahren, wie Sie über die 24-h-Betreuungsarrangements im Privathaushalt im Allgemeinen denken: Wie beurteilen Sie diese 24h-Arrangements insgesamt?
 - Wie beurteilen Sie die Entlohnung der 24h-Betreuungsarbeit?
 - Wie beurteilen Sie die Arbeitsbedingungen der 24h-Betreuerinnen?
 - Wie beurteilen Sie die Tatsache, dass diese Betreuungsarbeit fast ausschliesslich von Frauen ausgeübt wird?

8. Wie beurteilen Sie die Organisation der Altenpflege und Betreuung in der Schweiz?
 - Wo sehen Sie einen Veränderungsbedarf?
 - Wie sehen mögliche Massnahmen aus?

9. Gibt es weitere Aspekte der Care-Arbeit für Sie, die noch nicht zur Sprache kamen?

10. Gibt es etwas, dass wir besprochen haben und Sie gerne nochmals betonen möchten?

Jetzt am Ende unseres Gesprächs würde ich mir gerne noch ein paar konkrete Angaben zum Arrangement notieren.

(Nur das fragen, was im Gespräch nicht erwähnt wurde).

11. Arrangement

- Art des Arrangements (privat organisiert, Vermittlungsagentur, anderes):
- Anzahl der involvierten Betreuerinnen, falls mehrere Turnus angeben:
- Wenn Arrangement aktuell, seit wann:
Wenn nicht mehr aktuell, Jahr und Dauer des Arrangements:

12. Angaben zur Betreuerin / zu den Betreuerinnen

- Alter:
- Herkunftsland:
- Kinder:
- Abgeschlossene Ausbildung:
- In wie vielen Haushalten hat die Betreuerin vorher gearbeitet:

Ich danke Ihnen herzlich, dass Sie sich Zeit genommen haben für dieses Gespräch.
Im Rahmen meiner Masterarbeit bin ich auf der Suche nach weiteren Interviewpartnern.
Kennen Sie andere Familien, die ebenfalls ein 24-h-Arrangement organisiert haben, die ich befragen könnte?

Nach dem Gespräch auszufüllen

- Name des Befragten:
- Datum:
- Ort/Räumlichkeit:
- Dauer des Gesprächs:

Zusätzliche Informationen

- Besondere Vorkommnisse bei Kontaktierung oder im Interview:
- Interviewatmosphäre, Stichworte zur personalen Beziehung, Interaktion im Interview, schwierige Passagen:

9.2 Transkriptionszeichen

Zeichen	Verwendung
I	Interviewerin
B	Befragte/r
,	Unterteilung Satz zur besseren Lesbarkeit
.	Ende Satz
..	Kurze Pause
...	Auslassen von Textpassagen im Zitat
(Zahl)	Längere Pause in Sek.
-	Abbruch eines angefangenen Satzes
#	Erzählunterstützendes «Mmh» oder «Ja» der Interviewerin
(z.B. lachend)	Hinweise zum Gesagten oder zur Situation

9.3 Deskriptive Codes

Code-Nr.	Deskriptive Codes	Inhalt/Definition
1	Gründe für Betreuung	Aussagen über (Krankheits-)Geschichte, Gründe für 24-h-Betreuung
2	Spitex	Aussagen über öffentliche und private Spitex allgemein
3	Spital / Heim	Aussagen über Spital und/oder Alters- oder Pflegeheim in der Schweiz, Vergleiche mit Ausland
4	Vermittlungsagentur	Aussagen über Vermittlungsagenturen
5	Organisation der Betreuung	Aussagen über die Organisation der Betreuung zu Hause (Anzahl BetreuerInnen, Rhythmus, Ablauf Übergabe, inkl. zusätzliche Personen wie Spitex, Putzpersonal, GärtnerIn, etc. Ohne Freizeit / Freie Tage)
6	Suchprozess	Aussagen über Suchprozess BetreuerInnen (Internet, private Kontakte, etc.)
7	Familie	Aussagen über Diskussionen innerhalb der Familie bzw. mit den zu betreuenden Personen
8	Finanzen Haushalt	Aussagen über die finanzielle Möglichkeiten des Haushalts
9	Ausbildung / Qualifikationen / Fähigkeiten / Eigenschaften	Aussagen über die Ausbildung der Betreuungspersonen (Qualifikationen) über Fähigkeiten um Care-Arbeit auszuführen, über Eigenschaften und was den Angehörigen wichtig ist bei der Betreuungsperson
10	Aufgabenspektrum	Aussagen über die Aufgaben der BetreuerInnen, Beschrieb Tagesablauf
11	Herkunftsland / Alter / Familiensituation	Aussagen über das Herkunftsland / Alter / Familiensituation der BetreuerInnen
12	Festlegung Tätigkeitsbereich	Einführung Arbeit, Festlegung Arbeit
13	Kontrollen	Aussagen über die Kontrollen der Angehörigen, bzw. seitens der Vermittlungsagentur
14	Präsenzzeit	Aussagen Präsenzzeit
15	Arbeitsstunden	Aussagen Anzahl Arbeitsstunden
16	Konflikte / Schwierigkeiten BetreuerInnen	Aussagen über Konflikte / Schwierigkeiten zwischen den BetreuerInnen und für die BetreuerInnen (nicht mit den Angehörigen),
17	Umgang mit Konflikte / Schwierigkeiten	Aussagen über allgemeine Schwierigkeiten / Konflikte und Umgang der Angehörigen mit Konflikte / Schwierigkeiten
18	Pausen / Freizeit / Freie Tage / Krankheitsausfall BetreuerInnen	Aussagen über die Organisation der Pausen / Freizeit / Freien Tage der BetreuerInnen,
19	Vertragliche Regelung	Aussagen über vertragliche Regelungen (Sozialleistungen, Stundenanzahl) (ohne Lohn, ohne Freizeit/Freie Tage)
20	Lohn	Aussagen über den Lohn (Stundenansatz, fixer Monatslohn), Kenntnisse über Lohn wenn durch Vermittlungsagentur
21	Beziehung	Aussagen über die Art der Beziehung zu BetreuerInnen
22	ArbeitgeberIn	Aussagen über das «ArbeitgeberIn» sein
23	Arrangement	Aussagen über das Arrangement (Zufriedenheit, Wahl des Arrangements, Möglichkeit solches Arrangement zu wählen, Empfehlungen, Rolle der Angehörigen im Arrangement) (aktuell und wenn es bereit zurückliegt)
24	Erwartungen	Aussagen über Erwartungen an das Arrangement
25	24-Betreuungsarbeit allgemein	Aussagen über 24-h-Betreuungsarbeit Allgemein
26	Entlöhnung 24-Betreuungsarbeit allgemein	Aussagen über die Entlöhnung der 24-Betreuungsarbeit Allgemein
27	Arbeitsbedingungen allgemein, Umfeld	Aussagen über die Arbeitsbedingungen allgemein und Umfeld, in dem sich BetreuerInnen befinden (was denken Angehörige)
28	Betreuungsarbeit	Aussagen über Tatsache, dass Care-Arbeit vermehrt von Frauen ausgeübt wird, Gender
29	Netzwerk	Aussagen über Netzwerke der BetreuerInnen (Kontakte zu anderen BetreuerInnen, etc.)

9.4 Persönliche Erklärung

Ich erkläre hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst und die den verwendeten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ort, Datum, Unterschrift

10 LITERATUR

Ayalon, L. & Baum N. (2010): *Social Workers in Home Care: The Israeli case*.
In: *Educational Gerontology*, Heft 36, S. 858–871.

Alleva, V., Flitner, C. & Heim, D. (2011): Vorwort. In: Medici, G. (2011): *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*.

Anderson, B. (2006): *Doing the dirty work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin. Assoziation A.

Anderson, B. (2003): *Just another Job? The Commodification of Domestic Labor*. In: Ehrenreich, B. & Hochschild, A. R. (2003): *Global Woman. Nannies, Maids and Sex workers in the New Economy*. London. Granta Books, S. 104–114.

Anonymus (2007): *Wohin mit Vater? Ein Sohn verzweifelt am Pflegesystem*. Frankfurt am Main. S. Fischer Verlag GmbH.

Apitzsch, U. & Schmidbaur, M. (2011): *Care, Migration und Geschlechtergerechtigkeit*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, Jahrgang 61, Heft 37/38, Zugriff am 10.2.2016: <http://www.bpb.de/apuz/33149/care-migration-und-geschlechtergerechtigkeit>.

Apitzsch, U. & Schmidbaur, M. (2010): *Care und Reproduktion. Einleitung*. In dies. (Hrsg.): *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*. Opladen. Verlag Barbara Budrich, S. 11–22.

Baghdadi, N. & Hettlage, R. (2015): *Zwischen Care-Gemeinschaft und Marginalisierung. Migrantinnen in Privathaushalten*. In Geisen, T. & Ottersbach, M. (Hrsg.): *Arbeit, Migration und Soziale Arbeit*. Wiesbaden. Springer Fachmedien, S.339–360.

Batthyany, B. (2013): *Hilfe aus dem Osten – Pflegemigrantinnen in der Schweiz*. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF) vom 20. Juni 2013, Zürich. Online verfügbar unter: <http://www.srf.ch/kultur/gesellschaft-religion/pflege-migrantinnen-aus-dem-osten-extreme-bestimmen-das-bild>

Betreut.ch/Jobs für Seniorenbetreuer in Zürich, Zugriff am 14.10.2016: <https://www.betreut.ch/seniorenbetreuung-jobs-zuerich>

Bock, G. & Duden, B. (1977): *Arbeit aus Liebe – Liebe aus Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen*. Berlin. Courage, S. 118–199.

BFS Bundesamt für Statistik (2015a): *Bevölkerung: Panorama*. Zugriff am 8.1.2016: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/pan.html>.

BFS Bundesamt für Statistik (2015b): *Satellitenkonto Haushaltsproduktion 2013*. Medienmitteilung vom 19. Februar 2015, Neuchâtel. Online verfügbar unter: <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-56278.html>

Brückner, M. (2010): *Entwicklungen der Care-Debatte – Wurzeln und Begrifflichkeiten*. In: Apitzsch, U. & Schmidbaur, M. (Hrsg.): *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen*. Opladen. Verlag Barbara Budrich, S. 43–58.

Caritas: *Zuhause betreut*. Zugriff am 12.8.2016: <https://www.caritas.ch/de/hilfe-finden/alter-und-betreuung/zuhaeuse-betreut/>.

Coaching Report: Zugriff am 5.3.2017, <https://www.coaching-report.de/lexikon/soziale-kompetenz.html>

Cox, R. (2013): *The complications of 'hiring a hubby': gender relations and the commoditisation of home maintenance in New Zealand*. In: *Social & Cultural Geography*, Jahrgang 14, Heft 5, S. 575–590.

Cox, R. (2006): *The Servant Problem. Domestic Employment in a Global Economy*. London/New York. I.B. Tauris.

Duden, B. (2009): *Arbeit aus Liebe – Liebe aus Arbeit. Ein Rückblick*. In: Olympe. *Feministische Arbeitshefte zur Politik*, Heft 30, S. 16–26.

Duden *Wirtschaft von A bis Z: Grundlagenwissen für Schule und Studium, Beruf und Alltag*. 4. Aufl. Mannheim: Bibliographisches Institut 2009. Lizenzausgabe Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung 2009,

Dresing, T. & Pehl, T (2013) : *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. 5. Auflage. Marburg, 2013, verfügbar unter: www.audiotranskription.de/praxisbuch

Ellner, S. (2012): *«Konkurrenzkampf um Betreuung von Betagten»*. *Neue Zürcher Zeitung* vom 4. Januar 2012, Zürich. Online verfügbar unter: <http://www.nzz.ch/konkurrenzkampf-um-betreuung-von-betagten-1.14054649>

Empirical Methods Hochschule Luzern: *Auswahl der Erhebungsmethode*. Zugriff am 20.3.2016: <https://www.empirical-methods.hslu.ch/forschungsprozess/qualitative-forschung/auswahl-der-erhebungsmethode/>.

Folbre, N. (2001): *The invisible Heart. Economics and Family Values.* New York. The New Press.

Gasser, N., Knöpfel, C. & Seifert, K. (2015): *Erst agil, dann fragil. Übergang vom «dritten» zum «vierten» Lebensalter bei vulnerablen Menschen.* Schweiz. Pro Senectute.

GAV_Service: Zugriff am 5. 3.2017

<http://www.gav-service.ch/Contract.aspx?stellaNumber=9018060&versionName=3#DokumenteLinks>

Greuter, S. & Schilliger, S. (2009): «Ein Engel aus Polen»: Globalisierter Arbeitsmarkt im Privathaushalt von Pflegebedürftigen. *Denknetz Jahrbuch 2009*, S. 151–163.

Hehli, S. & Wyslind, A. (2016): *Win-Win-Situation – oder doch vor allem Ausbeutung? Vom Bauernhaus in die Villa – und zurück*. Neue Zürcher Zeitung vom 3. Juni 2016, Zürich. Online verfügbar unter:
<http://www.nzz.ch/international/aktuelle-themen/pendelmigration-vom-bauernhaus-in-die-villa-und-zurueck-ld.86275>

Helferich, C. (2011): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews.* 4. Auflage. Wiesbaden. Springer VS.

Hess, S. (2005): *Globalisierte Hausarbeit.* Wiesbaden: VS Verlag.

Hochuli, M. (2013): *Care-Migration braucht faire Rahmenbedingungen. Die Positionierung der Caritas zum Verhältnis von Pendelmigration in der Altenbetreuung in der Schweiz.* Caritas-Positionspapier. Fachstelle Migrationspolitik. Caritas Schweiz.

Hochschild, A. (2000): *Global Care Chains and Emotional Surplus Value.* In Hutton, W. & Giddens, A. (Hrsg.): *On the edge. Living with Global Capitalism.* London. Jonathan Cape, S. 130–146.

Hochschild, A. (2003): *Love and Gold.* In Ehrenreich, B. und Hochschild, A. (Hrsg.): *Global woman. Nannies, maids and sex workers in the new economy.* London. Granta Books, S. 15–30.

Hochschild, A. (2004): *Die Warenfront – Zur Kommerzialisierung des privaten Lebens.* In: *Familiendynamik*, Jahrgang 29, Heft 3, S. 185–208.

Hochschild, A. (2006): *Das gekaufte Herz. Die Kommerzialisierung der Gefühle.* Frankfurt. Campus.

Homann B. & Benz D. (2011): *Altenpflege – Angehörige am Anschlag.* Beobachter vom 19. Januar 2011, Zürich. Online verfügbar unter: http://www.beobachter.ch/familie/altenpflege/artikel/altenpflege_angehoerige-am-anschlag/

Huber, J. (2006): *Globalisierte Arbeitswelt Privathaushalt. Eine Untersuchung der Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten ohne gesicherten Aufenthaltsstatus.* Bern. Lizentiatsarbeit an der Universität Bern.

Hämmerle, B. (2012): *So funktioniert der Pflege-Graumarkt in der Schweiz.* Tagesanzeiger vom 19. Dezember 2012, Zürich. Online verfügbar unter:
<http://www.tagesanzeiger.ch/schweiz/standard/So-funktioniert-der-PflegeGraumarkt-in-der-Schweiz/story/18149319>

Höpflinger, F. & Van Wezemaal, J. (2014): *Age Report III. Wohnen im höheren Lebensalter. Grundlagen und Trends.* Zürich. Seismo.

Jurczyk, K. (2010): *Care und Reproduktion. Einleitung.* In Aitzsch, U. & Schmidbaur, M. (Hrsg.): *Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen.* Opladen. Verlag Barbara Budrich, S. 59–76.

Jäger, M. & Jäger S. (2007): *Deutungskämpfe. Theorie und Praxis kritischer Diskursanalyse.* Wiesbaden. VS Verlag.

Karakayali, J. (2010): *Transnational Haushalten. Biografische Interviews mit «care workers» aus Osteuropa.* Wiesbaden. VS Research.

Keim, M. (2014): *Prekäre Bedingungen in der Altersbetreuung. Erste Erfolge im Kampf gegen Ausbeutung.* Neue Zürcher Zeitung vom 1. Oktober 2014, Zürich. Online verfügbar unter:
<http://www.nzz.ch/zuerich/region/erste-erfolge-im-kampf-gegen-ausbeutung-1.18394439>

Kittler, G. (1980): *Hausarbeit. Zur Geschichte einer «Natur-Ressource».* München. Verlag Frauenoffensive.

Knobloch, U. (2013): *Sorgeökonomie als kritische Wirtschaftstheorie des Sorgens.* Denknetz Jahrbuch 2013, S. 9–23.

Koch, G. & Buchanan, S.E. (2013): *Getting There: From Impediments to Pathways to Empathy.* In dies. (Hrsg.): *Pathways to Empathy. New Studies on Commodification, Emotional Labor and Time Binds.* Frankfurt/New York. Campus Verlag, S. 9–15.

Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S. & Stefer, C. (2008): *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis.* Wiesbaden. VS-Verlag.

- Kretschmann, A (2010): Mit Recht regieren ? Zur Verrechtlichung transmigrantischer 24-Stunden-Carearbeit in österreichischen Privathaushalten. In Scheiwe, K. & Krawietz, J. (Hrsg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden, Springer Fachmedien, S. 199–226.
- Lamneck, S. (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 1, Methodologie. 3. korrigierte Auflage. Beltz, Psychologie Verlag Union, S. 21–30.
- Lutz, H. (2005): Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte.
In: Peripherie. Zeitschrift für Politik und Ökonomie in der Dritten Welt, Jahrgang 25, Heft 2, S. 65–87.
- Lutz, H. (2007): Intime Fremde – Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa.
In: L'Homme. Europäische Zeitschrift für feministische Geschichtswissenschaft, Jahrgang 18, Heft 1, S. 61–78.
- Lutz, H. (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen. Verlag Barbara Budrich.
- Lutz, H. (2010): Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft.
In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 35, Heft 2, S. 23–37.
- Madörin, M. (2007): Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. Eine Forschungsskizze.
Denknetz Jahrbuch 2007, S. 141–162.
- Madörin, M. (2010): Care Ökonomie – eine Herausforderung für die Wirtschaftswissenschaften. In: Bauhardt, C. & Çağlar, G. (Hrsg.): Gender and Economics. Feministische Kritik der politischen Ökonomie. Wiesbaden. Springer Fachmedien, S. 81–104.
- Madörin, M. (2013): Die Logik der Care-Arbeit – Annäherung einer Ökonomin. In: Gurny, R. & Tecklenburg, U. (Hrsg.): Arbeit ohne Knechtschaft. Ein Denknetz-Buch. Zürich, S. 128–145.
- Mattisek, A., Pfaffenbach, C. & Reuber, P. (2013): Methoden der empirischen Humangeographie. Braunschweig. Westermann.
- Medici, G. (2011): 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.
- Medici, G. & Schilliger, S. (2012): Arbeitsmarkt Privathaushalt – Pendelmigrantinnen in der Betreuung von alten Menschen.
In: Soziale Sicherheit, Heft 1/2012, S. 17–21.
- Metz-Göckel, S., Kalwa, D. & Münt, S. (2009): Migration als Ressource: Zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalten der Bundesrepublik. Opladen. Verlag Barbara Budrich.
- Münt, A.S. (2007): Persönliche und ethnische Netzwerke im Migrationsprozess polnischer Haushaltsarbeiterinnen.
In: Nowicka, M. (Hrsg.): Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa. Bielefeld: Transcript.
- Notz, G. (2011): Zum Begriff der Arbeit aus feministischer Perspektive.
In: Emanzipation. Zeitschrift für sozialistische Theorie und Praxis. Jahrgang 1, Heft 1, S. 84–95.
- Näre, L. (2011): The Moral Economy of Domestic and Care Labour: Migrant Workers in Naples, Italy.
In: Sociology, Jahrgang 45, Heft 3, S. 396–412.
- Parreñas, R.S. (2000): Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor.
In: Gender and Society, Jahrgang 14, Heft 4, S. 560–580.
- Parreñas, R.S. (2001): Servants of globalization. Women, migration, and domestic work Stanford: Stanford University Press.
- Patton, M. (1990): Qualitative evaluation and research methods. Beverly Hills, CA: Sage, S. 169–186.
- Pflegeengel, Zugriff am 14.10.2016: <http://www.pflege-engel.ch/>
- Pflegehelden, Zugriff am 14.10.2016: <http://www.pflegehelden.ch/>
- Phillips, L. & Jørgensen, M. W. (2002): Discourse Analysis as Theory and Method. London. Sage Publications.
- Pratt, G. (1999): From Registered Nurse to Registered Nanny: Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. In: Economic Geography, Jahrgang 75, Heft 3, S. 215–236.
- Pro Senectute (2016): Nationale Fachtagung care@home. Zugriff am 7.2.2016:
<http://www.prosenectute.ch/de/angebote/fuer-fachpersonen/nationale-fachtagung.html>.

Rerrich, M. S. (2010): Care und Gerechtigkeit. Perspektiven der Gestaltbarkeit eines unsichtbaren Arbeitsbereichs. In: Apitzsch, U. & Schmidbaur, M. (Hrsg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Opladen. Verlag Barbara Budrich, S. 77–93.

Seniorenpflege24 (2016): Angebot. Zugriff am 25.9.2016: <http://www.seniorenpflege24.ch/angebot>

Schewe, A. (2010): Emotionsarbeit – was ein Lächeln kosten kann... In: The Inquisitive Mind, Ausgabe 2, verfügbar unter: <http://de.in-mind.org/article/emotionsarbeit-was-ein-laecheln-kosten-kann>

Schilliger, S. (2009): Hauspflege: aktuelle Tendenzen in der Entstehung eines globalisierten, deregulierten Arbeitsmarktes. In: Olympe. Feministische Arbeitshefte zur Politik, Heft 30, S. 121–126.

Schilliger, S. (2012). «Polinnen sind günstig und fürsorglich»: Ethnische und geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes für 24h-Betreuung. Tangram 29 – Bulletin der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus, Heft 6, 68–70.

Schilliger, S. (2013): Care-Migration: «Rund um die Uhr für Sie da». In: Terra Cognita. Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration. Demografie und Migration, Heft 23, S. 102–105.

Schilliger, S. (2014): Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz. Basel. Dissertation an der Universität Basel.

Schilliger, S. (2015a): Globalisierte Care-Arrangements in Schweizer Privathaushalten. In Nadai, E. & Nollert, M. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat. Weinheim. Beltz Juventa, S. 154–175.

Schilliger, S. (2015b): Wir sind doch keine Sklavinnen! Luxemburg. Gesellschaftsanalyse und linke Praxis im Oktober 2015, Luxemburg. Online verfügbar unter: <http://www.zeitschrift-luxemburg.de/wir-sind-doch-keine-sklavinnen/>

Schilling, K. (2013): Transnationale Migration und Care-Arbeit. Die soziale Situation von philippinischen Arbeitsmigrantinnen in Kanada. Freiburg. Centaurus Verlag & Media UG.

Schilling, L. (2012): Legitimationsstrategien von Betreuungsunternehmen im Home Care Markt. Masterarbeit, Universität Zürich.

Schnyder, M. (2013): Immer mehr Alten-Pfleger aus dem Ostblock. Schweizer Radio und Fernsehen (SRF) vom 17. Juni 2013, Zürich. Online verfügbar unter: <http://www.srf.ch/sendungen/kassensturz-espresso/services/immer-mehr-alten-pfleger-aus-dem-ostblock>

sda (2014): Private Seniorenbetreuung. Anspruch auf Mindestlohn. Neue Zürcher Zeitung vom 26. Mai 2014, Zürich. Online verfügbar unter: <http://www.nzz.ch/schweiz/mindestlohn-und-geregelte-arbeitszeit-1.18310068>

SNF Schweizerischer Nationalfonds: Gleichstellung der Geschlechter. Zugriff am 14.1.2016: http://www.nfp60.ch/SiteCollectionDocuments/nfp60_projekte_wigger_zusammenfassung_projektergebnisse_kurz.pdf

Stangl, Werner (2017): Freizeit und Beruf. Zugriff am 10.3.2017: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/BERUF/SFINDUNG/Beruf-Freizeit.shtml>

Steinke, I. (2008): Gütekriterien qualitativer Forschung. In: Flick, U., Von Kardoff E. & Steinke, I. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, S. 319–331.

Truong, J. (2011): Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz: Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft. Masterarbeit, Universität Zürich.

Truong, J., Schwiter, K. & Berndt, C. (2012): Arbeitsmarkt Privathaushalt. Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen. Eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich.

Unia die Gewerkschaft 2007: Factsheet Hausangestellte in der Schweiz. Pressekonferenz der Gewerkschaft Unia vom 13. Dezember 2007, Bern. Online verfügbar unter: https://www.unia.ch/uploads/media/Faktenblatt_NAV.pdf

UNRISD Research and Policy Brief 9 (2010): Why Care Matters for Social Development. Zugriff am 12.2.2016: [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=25697FE238192066C12576D4004CFE50&parentdoctype=brief&netitpath=80256B3C005BCCF9/\(httpAuxPages\)/25697FE238192066C12576D4004CFE50/\\$file/RPB9e.pdf](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/httpNetITFramePDF?ReadForm&parentunid=25697FE238192066C12576D4004CFE50&parentdoctype=brief&netitpath=80256B3C005BCCF9/(httpAuxPages)/25697FE238192066C12576D4004CFE50/$file/RPB9e.pdf)

Van Holten, K. (2011): Ein zweiseitiges Schwert: Care-Migrantinnen als optimale Lösung für den wachsenden Versorgungsbedarf. In: Care Management, Jahrgang 4, Heft 6, S. 20–23.

Van Holten, K., Jähnke, A. & Bischofberger, I. (2013): Care-Migration – transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt. Neuchâtel. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan).

Von Streit, A. (2010): Geschlecht – Arbeit – Geographie. In Bauried, S., Schier, M. & Strüver, A. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn. Münster. Westfälisches Dampfboot.

Wigger, A. & Brüscheiler, B. (2014): Die Ökonomisierung der Haushaltsarbeit – Mechanismen der Geschlechter (de-)konstruktion und Prekaritätserzeugung. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 40, Heft 3, S. 429–449.

Waite, G. (2010): Doing Foucauldian Discourse Analysis, Revealing Social Realities. In Hay, I. (Hrsg.): Qualitative Methods in Human Geography, Melbourne. Oxford University Press, S. 218 – 240.

Winker, G. (2013): Zur Krise sozialer Reproduktion. Denknetz Jahrbuch 2013, S. 119–133.

Wirz, H. (2016): Pflege zu Hause. Was ältere Menschen sich wünschen. In: Vista. Schweizer Gesundheits-Magazin, Heft Nr. 17, S. 22–23.

Worschech, S. (2011): Care Arbeit und Care Ökonomie: Konzepte zu besserem Arbeiten und Leben? Zugriff am 19.1.2016: <http://www.gwi-boell.de/de/2011/02/22/care-arbeit-und-care-%C3%B6konomie-konzepte-zu-besserem-arbeiten-und-leben>.

Zapf, D., Seifert, D., Mertini, H., Voigt, C., Holz, M., Vondran, E., Isic & Schmutte, B. (2000): Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. In: Musahl, H.-P. & Eisenhauer, T. (Hrsg.): Psychologie der Arbeitssicherheit. Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen. Heidelberg. Asanger, S. 99–106.

24plushomecare: Programm. Zugriff am 2.9.2016: <http://www.24plushomecare.ch/?id=006>.