



**University of
Zurich^{UZH}**

FAIR CARE?

**Möglichkeiten und Grenzen eines ‘fairen’
Live-in-Betreuungsarrangements am Beispiel der Caritas Schweiz**

GEO 511 Masterarbeit

30. Januar 2020

Eingereicht durch:

Anahi Villalba Kaddour

11-067-030

Geographisches Institut der Universität Zürich

Fakultätsvertretung: Prof. Dr. Christian Berndt

Betreuung: Dr. Karin Schwiter und Jennifer Steiner

Danksagung

Im Schreiben und Gelingen dieser Masterarbeit haben mich verschiedene Menschen begleitet. Ich möchte hier ein Dankeschön aussprechen an all diejenigen, die mich während dieser Zeit unterstützt und inspiriert haben, die mir zugehört und mich herausgefordert haben. Vor allem möchte ich mich auch bei jenen Menschen bedanken, die mich liebevoll umsorgt haben.

Einen ganz herzlichen Dank möchte ich meinen Betreuerinnen Karin Schwiter und Jennifer Steiner aussprechen. Sie beide haben mich mit unschätzbaren Ratschlägen unterstützt, mich im Denkprozess begleitet, meine Arbeit gegengelesen und mit wertvollen Kommentare versehen. Ich fühlte mich stets sehr wohl und willkommen als Teil des Zürcher «Decent Care Work»-Teams.

Des Weiteren bin ich all meinen Interviewpartner*innen zu Dank verpflichtet. Sie haben mir einen Einblick in ihre Arbeitswelt aber auch in ihr privates Leben gewährt. Ich bedanke mich bei ihnen für das Vertrauen, die Offenheit und die Zeit, die sie mir entgegengebracht haben. Insbesondere möchte ich mich bei der Caritas Schweiz bedanken, die mir zahlreiche Kontakte und Interviewpartner*innen in der Slowakei und in der Schweiz vermittelt hat.

Beim Korrekturlesen haben mich David Krummen, Jan Gysi und Karin Schwiter unterstützt, herzlichen Dank.

David danke ich weiter für seine bedingungslose Hilfe, ermutigende Worte, spannende Diskussionen und die liebevolle Umsorgung. Auch meinen Eltern, Geschwistern und Freund*innen möchte ich für ihr 'immer da sein' und ihre Care-Arbeit danken.

Anahi Villalba

Inhaltsverzeichnis

DANKSAGUNG	1
1. EINLEITUNG	4
1.1. STAND DER FORSCHUNG	6
1.2. FORSCHUNGSLÜCKE UND FRAGESTELLUNG	8
1.3. AUFBAU DER ARBEIT	9
2. THEORETISCHER HINTERGRUND.....	10
2.1. GLOBAL CARE CHAIN UND TRANSNATIONALE UNGLEICHHEITEN	10
2.2. AUTONOMIE DER MIGRATION	13
3. FORSCHUNGSKONTEXT	16
3.1. DIFFERENTIELLE INKLUSION IN DEN SCHWEIZER CARE-ARBEITSMARKT	16
3.2. DAS MODELL DER CARITAS ALS 'FAIRER' ARBEITSVERLEIH?	18
4. DISKURSANALYSE ALS METHODISCHES INSTRUMENT.....	22
4.1. DIE FOUCAULTSCHE DISKURSTHEORETISCHE FORSCHUNGSPERSPEKTIVE	22
4.2. DIE DISKURSANALYSE IN 'FAIREN' LIVE-IN-BETREUUNGSARRANGEMENTS	24
4.3. REFLEXION DER EIGENEN FORSCHUNGSPERSONENSTELLUNG.....	26
5. METHODISCHE VORGEHENSWEISE.....	29
5.1. WAHL DER DATENERHEBUNGSMETHODE	29
5.2. GESTALTUNG DES INTERVIEW-LEITFADENS.....	30
5.3. UNTERSUCHUNGSGRUPPE.....	31
5.4. FORSCHUNGSZUGANG	31
5.5. GESTALTUNG UND DURCHFÜHRUNG DER INTERVIEWS.....	33
5.6. TRANSKRIPTE ALS TEXTMATERIAL	34
5.7. CODIERUNG DER INTERVIEWS.....	35
6. WAS IST 'FAIRNESS'?	37
6.1. 'FAIRE' ARBEITSBEDINGUNGEN	38
6.2. 'FAIRER' UMGANG ZWISCHEN AKTEUR*INNEN DES BETREUUNGSARRANGEMENTS	43

6.3.	CARITAS ALS 'FAIRE' ORGANISATION	48
6.4.	ZWISCHENFAZIT	51
7.	SUBJEKTIVATION ALS ARBEITSKRAFT DURCH ‚FAIRNESS‘	53
7.1.	FORMALISIERUNG DER LIVE-IN-BETREUUNGSARBEIT	54
7.2.	SUBJEKTIVATION DURCH ABGRENZUNG: ZUR SUBJEKTIVITÄT ALS 'PROFESSIONELLE BETREUER*IN'	57
7.3.	ANERKENNUNG DER CARE-ARBEIT.....	63
7.4.	ZWISCHENFAZIT	67
8.	'FAIRNESS' ALS LEGITIMATIONSELEMENT DES LIVE-IN- BETREUUNGSARRANGEMENTS	68
8.1.	LEGITIMATION DURCH 'FAIRNESS'	68
8.2.	GRENZEN DER 'FAIREN' LIVE-IN-BETREUUNG	73
8.3.	LIVE-IN-BETREUUNG IM SPANNUNGSFELD ZWISCHEN 'FAIRNESS' UND CARE- EXTRAKTIVISMUS.....	81
9.	SCHLUSSFOLGERUNG	84
	LITERATURVERZEICHNIS	88
	ANHANG	94
	ANHANG 1: INTERVIEWLEITFADEN MIT MITARBEITER*INNEN DER CARITAS-ORGANISATIONEN...	94
	ANHANG 2: INTERVIEWLEITFADEN MIT BETREUER*INNEN.....	98
	ANHANG 3: INTERVIEWLEIFADEN FÜR INTERVIEWS MIT BETREUTEN PERSONEN UND DEREN ANGEHÖRIGEN	101
	ANHANG 4: TRANSKRIPTIONSZEICHEN.....	105
	ANHANG 5: PERSÖNLICHE ERKLÄRUNG.....	106

1. Einleitung

Der Bereich der Betreuung von betagten Menschen ist seit geraumer Zeit von tiefgreifender Rationalisierung und Umstrukturierung geprägt. Infolge sozialstrukturellen Wandels sowie ökonomischen Entwicklungen kommt es zu Brüchen im gesellschaftlichen Gefüge und in der Sozialordnung (Dammayr et al. 2015, 316–317). Die Gründe für diese marktorientierte Neuordnung sind vielfältig und als sich gegenseitig beeinflussende Phänomene zu verstehen. Zunächst ist auf die demographische Entwicklung mit sinkenden Geburtenraten und der alternden Gesellschaft zu verweisen. Hinzu kommen die sich verändernden sozioökonomischen Faktoren, wie etwa die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen, das Ausbleiben der partnerschaftlichen Umverteilung der Sorgearbeit sowie der Rückzug des Wohlfahrtsstaats aus der Care-Arbeit (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2015, 181–182 ; Dammayr et al. 2015, 317). Aus den beschriebenen Entwicklungen entsteht ein zunehmendes Ausmass an Betreuungs- und Pflegeangeboten für betagte Menschen. Bisherige Sorge- und Betreuungsarrangements, die zu einem grossen Teil auf der Gratisarbeit von Frauen innerhalb der Familie und zwischen den Generationen beruhten, geraten mehr und mehr unter Druck. So zeigt ein Studie der Pro-Senectute, dass ein Fünftel der 65-Jährigen und die Hälfte der 85-Jährigen und Älteren zuhause lebenden Personen in der Schweiz auf Hilfe von aussen angewiesen sind (Gasser et al. 2015, 27). Die Privathaushalte stehen also vor der Frage, ob sie die Sorgearbeit entweder umverteilen oder auslagern.

Das Modell der Live-in-Betreuung entwickelt sich so zu einem gesellschaftlich umstrittenen Weg, die Betreuung im Privathaushalt sicherzustellen. Als Live-in-Betreuung wird ein Arrangement beschrieben, bei dem sogenannte Live-in-Betreuer*innen angestellt werden und im gleichen Haushalt wie die zu betreuende Person leben und arbeiten. Im Raum Zürich bieten derzeit mehr als 60 Agenturen Live-in-Betreuung für ältere Menschen an¹. Dazu werden meist weibliche migrantische Betreuungskräfte durch private und gewinnorientierte Home Care-Agenturen als sogenannte Live-in-Betreuer*innen in Privathaushalte vermittelt oder verliehen. Meistens wechseln sich zwei- oder mehrere Live-in-Betreuer*innen nach einigen Wochen ab und kehren in der Zwischenzeit in ihr Herkunftsland zurück (Schwiter et al. 2014: 218). Eines

¹ Diese Zahl basiert auf einer Erfassung von Agenturwebseiten per 01.01.2018, die im Rahmen des Forschungsprojekts „Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements“ erfolgte.

der zentralen Probleme des Live-in-Betreuungsarrangements ist, dass die Einhaltung der Arbeitszeiten in den Privathaushalten schwer zu kontrollieren ist. Oft stehen Betreuer*innen 24 Stunden pro Tag auf Abruf bereit (Anderson 2006, 63). So nahm auch die Anzahl der Berichte in Schweizer Medien, die sich mit Live-in-Betreuung beschäftigen in den letzten Jahren stark zu (Schwiter et al. 2018, 164). Schwiter et al. (ebd.) erklären die starke Zunahme der Medienberichte unter anderem mit der Öffnung des Schweizer Arbeitsmarktes für Arbeitskräfte aus EU/EFTA-Staaten. Im medialen Diskurs wird ein Bild «eines boomenden Marktes, auf dem Agenturen grosse Gewinne machen; und migrantischer BetreuerInnen, die unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten, aber dennoch froh um ihre Arbeit sind» gezeichnet (ebd.: 176).

Vor dem Hintergrund des medialen Diskurses und der Konfrontation mit unseriösen Unternehmenspraktiken, positionieren sich mittlerweile Agenturen vermehrt als 'faire'² Arbeitsvermittlerinnen oder Personalverleiherinnen (vgl. Steiner et al. 2019, 9). Zur Betonung ihres 'fairen' Geschäftsmodells streichen diese Agenturen in ihren Internetauftritten den legalen Charakter der eigenen Tätigkeit hervor, wobei sowohl auf die Rechtslage wie auch auf den medialen Diskurs Bezug genommen wird. Beispielsweise werden verschiedene Elemente der Formalisierung, wie Verordnungen, Bewilligungen und Zertifikate auf den Plattformen verlinkt und sollen den Eindruck erwecken, generelle ein gesetzeskonformes Dienstleistungs- und Arbeitsangebot anzubieten. Elemente einer formalisierten Live-in-Betreuung werden so als Sinnbild für ein legales und somit 'fares' und legitimes 24h-Betreuungs-Arrangement beworben (vgl. Steiner et al. 2019). In dieser Arbeit soll anhand einer nicht gewinnorientierten Live-in-Agentur untersucht werden, was unter 'Fairness' in diesem Kontext verstanden wird. Dementsprechend wurde die Caritas als Untersuchungsagentur gewählt, da sie sich auf dem Live-in-Betreuungs-Markt als 'fair' positioniert, aber anders als andere Agenturen nicht gewinnorientiert ausgerichtet ist.

² 'Fair' wird in der folgenden Arbeit immer in Anführungszeichen geschrieben. Dies weil die Geltung und die Glaubwürdigkeit des Begriffes relativiert werden soll. 'Fair' fungiert in diesem Kontext oftmals als Selbstzuschreibung der Agenturen. Das Ziel dieser Arbeit ist jedoch herauszufinden, was unter 'Fairness' verstanden wird und wie 'Fairness' im Kontext des Live-in-Betreuungsarrangements diskursiv hergestellt wird. Die Anführungszeichen verweisen in diesem Sinne darauf, dass 'Fairness' als kulturell geprägtes Konzept zu verstehen ist, das sich jeweils in einer spezifischen räumlichen und zeitlichen Situation neu definieren kann.

1.1. Stand der Forschung

Seit mehr als vier Jahrzehnten ist Sorgearbeit Gegenstand der feministischen Forschung. Letztere kritisiert, dass Sorge-, Reproduktions- und Haushaltsarbeit nach wie vor oft als natürlich weibliche Alltagskompetenz gedeutet wird (Wichterich 2009, 98). Nach wie vor sind es vorwiegend Frauen, welche die Verantwortung der Care-Arbeit übernehmen. Laut Mascha Madörin, einer Pionierin der feministischen Ökonomie, beträgt der monetäre Wert der unbezahlten Arbeit der Frauen in der Schweiz pro Jahr 248 Milliarden Franken (Madörin 2019, 1). Der Begriff der Care-Arbeit lässt sich in sachbezogene Haushaltsarbeit – wie kochen, waschen, putzen – sowie personenbezogene Arbeit – wie die soziale Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Menschen – aufteilen. Für die Professionalisierung der Berufe scheint diese feine Trennung nützlich zu sein. Jedoch fallen sachbezogene und personenbezogene Tätigkeiten in der Praxis oftmals zusammen. Beide Arbeitsfelder gelten als ‚entgrenzte Arbeit‘, die den Bedürfnissen der Sorgeempfänger*innen angepasst werden muss und einen professionellen Umgang mit Nähe und Distanz erschwert (Lutz 2010, 28). So wird in der aktuellen Debatte über Care-Arbeit darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um eine Tätigkeit handelt, bei der sich jemand um jemanden kümmert (‘taking care of’), die aber gleichzeitig eine emotionale Komponente aufweist (‘to care about’) (ebd.). Die verrichtete Arbeit wird oftmals irregulär oder im Graubereich verübt und Arbeitgeber*innen können sich Arbeits- und Lohnkontrollen leicht entziehen. Sie zahlen dann weder Sozialabgaben noch Vergütungen im Krankheitsfall. Des Weiteren suchen Arbeitgeber*innen häufig Angestellte, die etwa einer pflegebedürftigen Person 24 Stunden zur Verfügung steht (ebd., 33).

Seit den 1990er-Jahren wird in fast allen westlichen Ländern – unabhängig des jeweiligen Sozialversorgungsregimes – eine neoliberale Umverteilungspolitik beobachtet (Lutz 2008, 36–37). Die neoliberale Ideologie beruht auf dem Glauben, dass offene, wettbewerbsfähige und unregulierte Märkte, befreit von staatlicher Einmischung und dem Handeln sozialer Kollektive, den optimalen Mechanismus für die sozioökonomischen Entwicklung darstellen (Peck et al. 2009, 50). So würden Ressourcen und Ausgaben optimal verteilt. Diese Marktkräfte arbeiteten nach unveränderbaren Gesetzen, unabhängig vom Kontext. Im Sinne dieser Ideologie wird der individuelle Wettbewerb forciert sowie soziale und institutionelle Solidarität und Umverteilung werden weitgehend abgelehnt. Neoliberale Doktrinen wurden eingesetzt, um unter anderem die Deregulierung der staatlichen Kontrolle über die Industrie, Angriffe auf organisierte Arbeit, die Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen und Vermögenswerte und den Abbau von Sozialprogrammen zu rechtfertigen (ebd.). So kam es, dass westliche Staaten einen wachsenden Teil der Sorgearbeit dem Markt bzw. den privaten Haushalten überliessen (Lutz 2008, 36–37). Die Verschiebung von Aktivitäten und Gütern vom öffentlichen Sektor weg in

den privaten Sektor kann als Kommodifizierung bezeichnet werden. Dies verändert das Zusammenspiel von Staat, Markt und Familie.

Aktivitäten wie Care-Arbeit können nun nach der Logik des Marktes vermehrt käuflich erworben werden, wie dies heute in allen westlichen Ländern zu beobachten ist (vgl. Lutz 2008, 36–37 ; Schilliger 2014, 63). Anstatt dass mit der steigenden Anzahl von Frauen in bezahlter Erwerbsarbeit eine Umverteilung der Care-Arbeit zwischen den Geschlechtern in den Haushalten stattgefunden hätte, hat sich ein transnationaler Markt herausgebildet (Lutz/Amelina 2017, 93). Dieses Phänomen prägt die Soziologin Arlie Hochschild (2001) mit dem Begriff der *global care chain* (siehe Kapitel 2.1) und beschreibt damit das weltweite Phänomen der «persönlichen Verbindungen zwischen Menschen auf der ganzen Welt, die auf bezahlter oder unbezahlter Betreuungstätigkeit beruhen. Üblicherweise bilden Frauen diese Ketten, wenngleich in einigen Fällen Frauen und Männer beteiligt sind oder, allerdings selten, nur Männer» (Hochschild 2001, 158). Der Begriff der globalen Betreuungskette ist inzwischen eines der bedeutendsten Konzepte in der wissenschaftlichen Debatte der transnationalen Migration. Zum Beispiel verweist Hess (2009, 132–133) darauf, dass in gewissen Ländern wie Sri Lanka oder den Philippinen die weibliche Arbeitskraft eines der wichtigsten Exportgüter sei, die mehr Devisen ins Land bringen würde als die formale Exportwirtschaft. Diese Staaten fördern die transnationale Migration in den Privathaushalt etwa indem sie offensiv durch staatliche Vermittlungsbüros den Export der Ware «weibliche Arbeitskraft» unterhalten (ebd.). Dieses Beispiel macht deutlich, wie transnationale Migration im Bereich der Care-Arbeit immer bedeutsamer wird. Ältere Menschen oder Menschen mit Behinderung werden zunehmend von Migrant*innen betreut (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2015, 181–182). Damit profitieren Mütter, Väter, Kinder und pflegebedürftige Menschen in ökonomisch starken Ländern von der Migration von vorwiegend Frauen aus ökonomisch ärmeren Ländern (vgl. Lutz 2008, 35 ; Schilliger 2014, 58). Die bisherige Forschung zu Live-in-Betreuung beschäftigt sich vor allem mit den Problematiken der transnationalen Netzwerke und Arbeitsarrangements, die vorwiegend durch weibliche Pendelmigration geprägt sind. Oft werden dabei die Lebensrealitäten der Live-in-Betreuer*innen beleuchtet (vgl. Lutz 2008 ; Schilliger 2014). In der jüngeren Forschung werden zunehmend die Home Care-Agenturen als Akteurinnen benannt, denen eine wachsende Bedeutung zukommt (vgl. Gendera 2011; Chau 2018). Vermittlungs- und Verleihunternehmen definieren Normen und Standards der Betreuungsdienstleistungen und «fungieren als Gatekeeper auf dem Arbeitsmarkt» (Schwiter et al. 2014, 219). Aufgrund der verschiedenen Formen von Arbeitsvermittlung und Arbeitsverleih auf den heutigen Arbeitsmärkten ist oft unklar, wer als Arbeitgebende gilt und wer die Verantwortung für Löhne und Arbeitsbedingungen trägt (ebd.).

1.2. Forschungslücke und Fragestellung

Ein Blick auf den Stand der Forschung zeigt, dass der Schweizer Home Care-Markt seit fast zehn Jahren erforscht wird. Hierbei wurden insbesondere die Lebensrealitäten der Live-in-Betreuer*innen untersucht (Schwiter et al. 2018, 159). Das Phänomen, dass einige Agenturen mittlerweile als 'fair' dargestellte Live-in-Betreuung anbieten, wurde in der bisherigen Forschung hingegen kaum spezifisch geprüft. Dieser Thematik möchte ich mich in meiner Masterarbeit annehmen. In dieser sollen neue Einsichten gewonnen werden, wie 'Fairness' im Kontext der Live-in-Betreuung diskursiv hergestellt wird. Im Kern soll die Arbeit zum einen aufzeigen, inwiefern im Bereich der Live-in-Betreuung Machtstrukturen vorzufinden sind. Gleichzeitig sollen die Bestrebungen nach 'Fair'-Care sowie die Migration in Care-Arbeitsmärkte, welche für Care-Arbeiter*innen aus osteuropäischen Ländern eine legitime und verständliche Überlebenspraxis ist, nicht abgewertet werden. Es sind also die Möglichkeiten zu erörtern, die ein 'faites' Care-Arrangement mit sich bringen kann. Hierbei öffnet sich ein Spannungsverhältnis zwischen wichtigen angestrebten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einerseits und zu kritisierenden strukturellen Verhältnissen andererseits. Die zentrale Forschungsfrage lautet demnach:

Wie wird 'Fairness' in jenen Live-in-Betreuungsarrangements in Schweizer Privathaushalten wahrgenommen und gewertet, die von Seiten der Agentur den Anspruch haben 'fair' zu sein?

Ziel dieser Masterarbeit ist es, den Diskurs um 'faire' Live-in-Betreuung in der Schweiz tiefgehend zu beleuchten. Eine zunehmende Anzahl auf dem Schweizer Markt agierender Agenturen präsentieren sich als 'fair' handelnde Akteurinnen. Eine umfassende Untersuchung sämtlicher dieser Agenturen würde den Rahmen der vorliegenden Arbeit sprengen. Insofern wird im Folgenden nicht untersucht, inwiefern entsprechende Agenturen ihrem eigenen Anspruch bzw. ihrer öffentlichen Präsentation gerecht werden. Vielmehr wird mit der Caritas eine Organisation zum Untersuchungsgegenstand genommen, die sich aufgrund ihres religiös-gemeinnützigen Hintergrunds wesentlich von üblichen Verleih- und Vermittlungsagenturen unterscheidet und damit eine Sonderposition auf dem schweizerischen Care-Markt einnimmt. Anders als andere Agenturen, die sich ebenfalls als 'fair' auf dem Betreuungs-Markt positionieren, ist die Caritas als Hilfswerk keiner Profitabilitätsmaxime unterworfen und eignet sich daher besonders, um hinsichtlich ihres 'Fairness'-Anspruchs untersucht zu werden. Selbstredend kann die Caritas hierbei nicht als repräsentatives Bild für andere Agenturen stehen.

Anhand des 'Fair'-Care-Modells der Caritas soll also untersucht werden, wie in Live-in-Betreuungsarrangements 'Fairness' hergestellt wird und wie 'Fairness' im Kontext von 'guter Arbeit'

verhandelt wird. Aus diesem Forschungsinteresse haben sich folgende drei weiterführenden Fragen herauskristallisiert, die helfen sollen, die formulierte Forschungsfrage zu beantworten:

- *Was ist 'Fairness'?:* Was beinhaltet ein 'faites' Live-in-Betreuungsarrangement und wie wird 'Fairness' in diesem Kontext dargestellt und wahrgenommen? Wie und von wem wird 'Fairness' thematisiert?
- *Subjektivierung als Arbeitskraft durch 'Fairness':* Welche Auswirkung hat der 'Fairness'-Anspruch auf die Positionierung der Live-in-Betreuer*innen?
- *'Fairness' als Legitimationselement des Live-in-Betreuungsarrangement:* Inwiefern dient 'Fairness' der Legitimation des Live-in-Betreuungsarrangements? Welches sind die Grenzen und blinden Flecken des 'Fairness'-Anspruchs?

1.3. Aufbau der Arbeit

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden in einem ersten Schritt (Kapitel 2) zwei für das Verständnis von Care-Migration relevante theoretische Konzepte vorgestellt. In einem zweiten Schritt (Kapitel 3) wird der Forschungskontext erschlossen, indem in der schweizerische Live-in-Betreuungsmarkt sowie in das Verleihmodell der Caritas skizziert wird. Anschließend wird das methodische Instrument der Diskursanalyse eingeführt (Kapitel 4), bevor im nächsten Kapitel die methodische Vorgehensweise der Datenerhebung und -auswertung transparent gemacht wird (Kapitel 5). Die drei darauffolgenden Kapitel widmen sich jeweils einer der drei untergeordneten Forschungsfragen. So wird zunächst untersucht, was als 'faites' Live-in-Betreuungsarrangement verstanden und wie 'Fairness' diskursiv produziert und dargestellt wird (Kapitel 6). Anschließend wird der Frage nachgegangen, wie sich der 'Fairness'-Anspruch auf die Betreuer*innen und deren Positionierung auswirkt (Kapitel 7). Der letzte Teil der Untersuchung versucht, 'Fairness' als Legitimationselement des Live-in-Betreuungsarrangements und damit dessen Ambivalenzen zu fassen (Kapitel 8). Im Schlusskapitel (9) fasse ich die Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit zusammen.

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden zwei theoretische Konzepte vorgestellt, die dienlich sein können, um mit dem Untersuchungsgegenstand zusammenhängende Spannungsfelder und Ambivalenzen zu erfassen. Das erste einzuführende Konzept der *global care chain* befasst sich mit der Care-Migration zugrundeliegenden transnationalen Ungleichheiten. Es ermöglicht einen kritischen Blick auf das Phänomen der Live-in-Betreuung und problematisiert deren gesellschaftlichen Voraussetzungen. Demgegenüber betont das zweite präsentierte Konzept der *Autonomie der Migration* die subjektiven Aspekte der migrierenden Akteur*innen. Die Berücksichtigung dieser Ebene soll dazu dienen, von einer lediglich abstrakten Kritik des Migrationsregimes abzusehen, die beispielsweise subjektive Migrationsentscheidungen in Frage stellen könnte. Die beiden Theorien können so – gerade aufgrund ihrer unterschiedlichen Blickwinkel – als sich gegenseitig ergänzend verstanden werden.

2.1. Global Care Chain und transnationale Ungleichheiten

Heute stehen betreuungsbedürftige Personen und deren Angehörige vor der Frage, ob sie die Sorgearbeit entweder mit dem Angebot öffentlicher Betreuungseinrichtungen decken, sich innerhalb der Familie organisieren oder die Betreuung privatisiert auslagern (vgl. Hess 2009, 187). In Anbetracht der Unterversorgung in öffentlichen Betreuungseinrichtungen und dem wachsendem Wunsch möglichst lange zuhause leben zu können, ist die Nachfrage der kommerzialiserten Care-Arbeit und nach Care-Arbeiter*innen seit Beginn dieses Jahrhunderts in der westlichen Welt, sowohl in den Industrieländern als auch in den Mittel- und Oberschichten Asiens, des Mittleren Ostens wie auch Mittel- und Lateinamerika, exponentiell gestiegen. Die internationale Arbeitsorganisation (ILO) geht von weltweit 53 Millionen Migrant*innen aus, die in privaten Haushalten arbeiten (Lutz/Amelina 2017, 96). Dies sind eher vorsichtige Schätzungen, die Dunkelziffer im Bereich der Care-Migration ist vermutlich sehr hoch. Angenommen wird, dass inklusive der Dunkelziffer etwa 100 Millionen Menschen von dieser Arbeit leben, davon 83 Prozent weibliche Personen (ebd.).

Für das Verständnis der feminisierten Care-Migration kann das Konzept der *global care chain* hilfreich sein, welches von den amerikanischen Soziologinnen Arlie Hochschild (2001) und Rhacel Parreñas (2001) geprägt wurde (Lutz/Amelina 2017, 100). Das Konzept der *global care chain* beschreibt zunächst die im globalen Ausmass entstandenen Verbindungen zwischen Menschen, die auf bezahlter oder unbezahlter Betreuungstätigkeit beruhen (ebd.). Es legt den Grundstein für das Verständnis der asymmetrischen globalen Dimensionen der Pflege- und Betreuungskommerzialisierung und der Entstehung des Betreuungsmarktes (Lutz 2018, 584).

Dem gegenüberstehend wird die Care-Migration insbesondere von Stimmen, die die Kommerzialisierung der Care-Arbeit befürworten, als Win-Win-Win-Situation bewertet (Lutz/Amelina 2017, 98). Dabei wird angenommen, dass erstens die Betreuungslücken in den Zielländern gedeckt würden, ohne die Migrant*innen langfristig zu integrieren. Zweitens machten sich die Herkunftsländer den Wissenstransfer und die wirtschaftlichen Verbesserungen zunutze. Und drittens profitierten Pendelmigrant*innen und ihre Familien von den höheren Löhnen in den Zielländern (Feldman 2012, 155). Die bisherige Forschung zu Care-Migration stellt die Darstellung als Win-Win-Win-Situation allerdings zumindest in Frage.

Arlie Hochschild (2001) definiert in ihren bedeutenden Studien zur *global care chain* den emotionalen Mehrwert als zentrales Gut in der Betreuungskette (Amelina 2017, 152). In der *global care chain* hinterlassen Migrant*innen einerseits Lücken in der Versorgung der zurückgelassenen Kinder und älteren Familienmitglieder (*'care drain'*). Andererseits besteht in den Empfängerländern eine expandierende Nachfrage nach kostengünstigen Dienstleistungen in privaten Haushalten und einem sogenannten Gewinn von emotionalem Mehrwert (*'care gain'*) (Lutz 2018, 580). So profitieren kaufkräftige Familien am oberen Ende der globalen Versorgungskette vom emotionalen Mehrwert der Care-Migrant*innen. Am anderen Ende stehen die zurückgebliebenen Familienangehörige und betreuungsbedürftigen Menschen in den Herkunftsländern, die den emotionalen und sozialen Preis für die Migration der Care-Migrant*innen bezahlen müssen (Lutz/Amelina 2017, 100). Mit dem Begriff der *global care chain* wird das postfordistische Arbeitsverhältnis und die neuen sozialen Ungleichheiten im globalen Kontext gezeichnet (ebd.). Neben der Kommerzialisierung der Haus- und Betreuungsarbeiten ist dabei ein Trend zur Globalisierung in Form von Vergeschlechtlichung und Ethnisierung der Care-Arbeit feststellbar (Hess 2009, 187).

Der imperialistische Charakter, welcher insbesondere Hochschild (2001) und Lutz (2018) in ihrer Forschung zu Care-Migration beschreiben, fasst Christa Wichterich (2016, 60) unter dem Begriff des Sorgeextraktivismus zusammen. Sie analysiert, wie Sorgeketten durch neokoloniale, rassifizierte und ethnisierte Machtverhältnisse gekennzeichnet sind. Dafür verwendet sie den Begriff des Sorgeextraktivismus «als zeit- und raumdiagnostische Analysekategorie kritischer politischer Ökonomie, um die Funktionslogik von Macht in neoliberalen Marktsystemen zu fassen» (Wichterich 2016, 54–55). Wie Lutz und Amelina (2017) plädiert auch Wichterich dafür, «Regime von Sorgeextraktivismus intersektional aus polit-ökonomischer sowie aus reproduktions- und geschlechtertheoretischer wie auch aus wohlfahrtsstaatlicher Perspektive» zu analysieren (Wichterich 2016, 54–55). Der emotionale Mehrwert wird geschlechterstereotypisch un- oder unterbezahlt. So ist der Betreuungsmarkt beispielgebend für Dumpinglöhne, prekäre Beschäftigungen und schlechte Arbeitsbedingungen (ebd. 2016, 58). Dadurch, dass

es oft Frauen sind, die in den Care-Bereich migrieren, wird weder die Feminisierung von Care-Arbeit noch ihre Geringbewertung verändert. Vielmehr werden Herkunft, Migrationsverläufe und rassifizierende und vergeschlechtlichte Hierarchien geradezu weiter verstärkt und bestätigt. In einem ähnlichen Sinne sprechen Lutz und Amelina (2017, 113) von der Intersektion zwischen Gender- Care- und Migrationsregimen. Erstens fasst das Gender-Regime die Haushalts- und Care-Arbeit als spezifisches vergeschlechtlichtes kulturelles Skript. Dabei werden stillschweigend bestimmte Aufgaben als 'natürliche' Verantwortung eines Geschlechts definiert. Zweitens beschreiben die Autorinnen, dass das Care-Regime Teil des Wohlfahrtsregimes ist, welches die Verantwortung für das Wohlergehen der nationalen Bürger*innen zwischen Staat, Familie und Markt verteilt. Drittens wird das Migrationssystem erwähnt, das die Beschäftigung von migrantischen Hausangestellten entweder fördert oder verhindert (ebd.). Der transnationale Sorgeextraktivismus zeigt sich letztlich als Herrschaftsverhältnis von imperialen Lebensweisen (vgl. Brand/Wissen 2017). Dabei schliesst die globale Mittelschicht ihre eigenen Betreuungslücken mit Sorgekapazitäten aus ökonomisch ärmeren Regionen und verschiebt so die eigene Krise in diese (Wichterich 2016, 60). Care-Migration basiert also auf Asymmetrien zwischen den Herkunftsländern der Migrant*innen und den Zielländern und ist damit geprägt von transnationalen Ungleichheiten.

Das Konzept der globalen Betreuungskette, wurde jedoch in jüngster Zeit wiederholt kritisiert. Die Kritik betont, dass die verschiedenen Mitglieder und Akteur*innen eines sogenannten Care-Netzwerkes in der Ketten-Metapher zu wenig berücksichtigt würden (Lutz/Amelina 2017, 107). Die Chain- oder Kettenmetapher konzentrierte sich einseitig auf die bilateralen Care-Beziehungen zwischen den Care-Migrant*innen als Gebende und die zurückgelassenen Betreuungsbedürftigen Personen. Baldassar und Merla (2013b, 6) betonen, dass es unterschiedliche Formen von transnationalen Familien gibt. Insbesondere wird die Art und Weise hervorgehoben, wie Familienangehörige mit unterschiedlichen sozioökonomischen und kulturellen Hintergründen den Austausch pflegen, trotz der sie trennenden Distanz. Die Autorinnen argumentieren, dass Pflege und Betreuung innerhalb transnationaler Familiennetzwerke zirkuliere (ebd.).

«Thus we argue that the idea of a 'chain' is not the most suitable way of portraying the mobilities of care from a family perspective. The 'chain' metaphor tends to limit these mobilities to back and forth movements between two nodes of a chain, where migrant and non-migrant exchange various types of support, thus reinforcing the distinction between the two sets of actors» (Baldassar and Merla in Lutz/Amelina 2017, 107).

Badassar und Merla (2013a) schlagen deshalb vor, von Care-Zirkulation zu sprechen. So wird von über den Globus verteilten Familien-Netzwerken ausgegangen, wobei der Care-Austausch in einem umfangreichen Netz von Care-Beziehungen stattfindet. Dieses Konzept hebt die transnationale Dimension der materiellen und emotionalen Care-Arbeit hervor (vgl. Lutz 2018, 584 ; Lutz/Amelina 2017, 108). Der Ansatz der Care-Zirkulation fokussiert jedoch weniger darauf, dass die Arbeitsbedingungen in der von Migrant*innen ausgeübten Care-Arbeit oft prekär sind und asymmetrische Statuspositionen für Migrant*innen geschaffen werden (Lutz 2018, 584). Weder das asymmetrische Verhältnis zwischen den Betreuer*innen und den Leistungsempfänger*innen noch die prekären Arbeitsbedingung sollten aber ignoriert werden. Für die vorliegende Arbeit möchte ich daher den Begriff der *global care chain* verwenden, um mit diesem wichtige kritische Impulse weiterzutragen, die das Konzept gegenüber transnationalen Ungleichheiten formuliert.

2.2. Autonomie der Migration

Das Konzept der *Autonomie der Migration* stellt ein vom in der Öffentlichkeit vorherrschenden Diskurs abweichendes Vokabular bereit, um über Migration nachzudenken und zu sprechen. Es ermöglicht das Verständnis, dass Migration mehr ist als eine bloße Reaktion auf wirtschaftliche Strukturen und politische Kontrolle und hebt so die subjektiven Aspekte der Mobilität hervor (Papadopoulos/Tsianos 2013, 184). Die Perspektive der Theorie der *Autonomie der Migration* kann helfen, entgegen heute präsenten Diskursparametern eine emanzipatorische und antirassistische Perspektive auf die Care-Migration einzunehmen. So können von Care-Arbeiter*innen angestrebte Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und soziale Kämpfe benannt und anerkannt werden.

Neben den verschiedenen Lebenssituationen und Migrationsgründen von Migrant*innen konzentriert sich der Autonomie-Ansatz sowohl auf das Verhältnis zwischen Arbeit und Migration wie auch auf umstrittene Fragen betreffend irreguläre Migration, Citizenship, Migrationskontrolle und Grenzpolitik in Europa (vgl. Bojadžijev 2011; Karakayali/Tsianos 2005; Mezzadra 2012; Moulrier Boutang 2007; Papadopoulos/Tsianos 2013; Scheel 2015). Der Autonomiebegriff wurde in der Literatur vertieft diskutiert. Unter anderem fürchten die Autor*innen Benz und Schwenk (2005), dass unter dem Autonomiebegriff das komplexe Verhältnis von Staat, Migration und Gesellschaft auf eine Idealisierung und Verklärung der Migration reduziert werde (ebd., 370; Chau 2018, 37). Weitere Rahmenbedingungen wie Geschlechterungleichheit, Rassismus und herrschaftskritische Ansätze würden zu wenig oder nicht problematisiert (Benz/Schwenken 2005, 370). Um Missverständnisse zu vermeiden, so Scheel (2015, 9), sei

es daher notwendig, über das Alltagsverständnis von Autonomie als eine Art von Unabhängigkeit oder reine Selbstbestimmung hinauszugehen. Häufig wird der Begriff als Selbstbestimmung frei von jeglichen Effekten des Regierens aufgefasst (ebd.). Denn im Kontext von Grenzregimen, die darauf ausgerichtet sind, unerwünschte Migration präventiv zu verhindern und Migration zu kontrollieren, macht das Verständnis von Autonomie, als Erlangung des 'freien Willens', 'Selbstregulierung' oder 'Unabhängigkeit' keinen Sinn (ebd.). Die Bewegung der Migration und ihre Autonomie bedeutet nicht, sie von Macht- und Herrschaftsverhältnissen sowie von sozialen und ökonomischen Strukturen wegzudenken und losgelöst zu betrachten (Bojadžijev/Karakayalı 2007, 208). Vielmehr zeigen die Untersuchungen von (Mezzadra 2007, 179) auf, dass sich strukturelle Spannungen in der Mobilität der Arbeitskräfte widerspiegeln. Einerseits in der Gesamtheit subjektiver Praxisformen, die als legitime Reaktion auf «die fortwährenden Umwälzungen 'traditioneller' gesellschaftlicher Strukturen durch die kapitalistische Entwicklung zu verstehen» ist (ebd.), andererseits in den transnationalen Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Im gegenwärtigen Kontext des Kapitalismus fungieren Staaten als Vermittler des Kapitals. Sie versuchen, die Mobilität der Arbeit zu kontrollieren und die Migration zu steuern, indem sie den Eintritt von Migrant*innen entsprechend den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes regeln (Chau 2018, 36–37). So besteht Mezzadra (2007, 182) darauf, dass unter der *Autonomie der Migration* der elementare Zusammenhang zwischen den sozialen Bewegungen von Migrant*innen und den prekären Arbeitsbedingungen gleichzeitig betont wird, wie die Tatsache, dass Migrant*innen nicht einfach als «Opfer» anwesend sind, sondern eben als Subjekte, von denen neue Kämpfe und Widerstände ausgehen (ebd.). Die Viktimisierung, Kriminalisierung und Kommodifizierung von Migrantinnen sind Strategien, die eine Gemeinsamkeit aufweisen: Auf diese Art und Weise wird Migration entpolitisiert und regierbar gemacht (Scheel 2015, 4–5).

*«Sie erreichen dies, indem sie Migrant*innen entweder auf ihre Arbeitskraft, auf hilfebedürftige Opfer oder aber auf gerissene Schurken reduzieren. Diese Strategien führen dazu, die subjektiven Hoffnungen, Wünsche und Träume zu ignorieren, die die Migrierenden mit ihren Migrationen verfolgen. Indem sie Migrationen ihr „subjektives Gesicht“ nehmen, berauben Strategien der Viktimisierung, Kriminalisierung und Kommodifizierung von ihnen verhandelte Migrationen zugleich ihrer politischen Dimension. Denn es sind diese subjektiven Hoffnungen, Wünsche und Träume, die die Versuche der Migrant*innen antreiben, sich Mobilität innerhalb und gegen das europäische Grenzregime anzueignen und es dadurch unmittelbar in Frage und politisch zur Disposition zu stellen» (ebd.).*

Die Strategie der Viktimisierung und der Kommodifizierung manifestieren sich insbesondere im Kontext der zirkulären Migration, was auch für die Live-in-Arbeitsmigration gilt. Im derzeitigen etablierten Diskurs werden migrantische Live-in-Betreuer*innen etwa als ideale Lösung präsentiert, um die privaten Versorgungslücken in den Familien zu schliessen. Gleichzeitig werden Betreuer*innen aber auch als Arbeitskräfte dargestellt, die unter ausbeuterischen Bedingungen arbeiten, aber dennoch froh um ihre Arbeit sind (Schwiter et al. 2018, 176).

Für die vorliegende Arbeit dient das Autonomie-Konzept primär dazu, bewusst zu machen, dass Care-Migration in die Schweiz mehr ist als die blosse Logik des Zugangs zu einem Arbeitsmarkt durch Einstellungs- und Auswahlverfahren. Im Fokus sollen weder die Viktimisierung noch die Kommodifizierung stehen. Vielmehr sollen Live-in-Betreuer*innen als zentrale Akteur*innen in den Mittelpunkt der Forschung gestellt werden (vgl. Scheel 2015, 3). Betreuer*innen werden also als wesentliche und aktive Akteur*innen bei der Entstehung des transnationalen Care-Arbeitsmarktes verstanden, die einen Einfluss auf die Veränderung und die Realität der Betreuung von betreuungsbedürftigen Menschen in der Schweiz haben (Chau 2018, 38). Ziel der weiteren Arbeit ist es, sowohl Möglichkeiten wie auch Widersprüche 'fairer' Care-Arbeit aufzuzeigen. Hierbei sind soziale Ungleichheiten im Care-Netzwerk darzulegen, ohne in eine strukturalistische Falle zu tappen, indem Gender- Care- und Migrationsregimes lediglich abstrakt kritisiert werden. Es gilt die Frage zu diskutieren, inwieweit der 'Fairness'-Gedanke die strukturellen Herrschaftsverhältnisse aufzulösen vermag oder fortführt, währenddem die Lebensrealitäten der Betreuer*innen nicht ausser acht gelassen werden.

3. Forschungskontext

In diesem Kapitel soll der Forschungskontext genauer erschlossen werden. Dazu wird in einem ersten Schritt (3.1) dargestellt, wie die schweizerische Migrationspolitik die Pendelmigration fördert, um Lücken im schweizerischen Betreuungsmarkt zu füllen. Hierbei wird auf das Konzept der differentiellen Inklusion zurückgegriffen, das zum Verständnis des Einbezugs migrantischer Betreuer*innen in den Schweizer Care-Arbeitsmarkt dienlich ist. In einem zweiten Schritt (3.2) wird das Verleihmodell der Caritas eingeführt. Dazu wird hier lediglich die Selbstdarstellung der Caritas wiedergegeben, die sich in ihrem Internetauftritt auch als 'faire' Verleih-Agentur präsentiert. Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Diskurs um 'faire' Live-in-Betreuung kann erst später – in den Kapiteln 6, 7 und 8 – erfolgen.

3.1. Differentielle Inklusion in den Schweizer Care-Arbeitsmarkt

Zirkuläre Migration, temporäre Migration oder Pendelmigration sind zu beliebten Schlagwörtern in migrationspolitischen Diskussionen geworden. Dies nicht zuletzt, weil sie bloss zwischenzeitlich anwesende Arbeiter*innen implizieren, die nicht dauerhaft an ihrem Arbeitsort leben. Die Idee der zirkulären Migration besagt demnach, dass sich Migrant*innen nicht in den Zielländern niederlassen. Vielmehr arbeiten sie in ökonomisch besser situierten Ländern und verdienen dementsprechend mehr als in den Herkunftsländern (Feldman 2012, 150). Konzepte, die sich mit zirkulärer Migration auseinandersetzen, gehen davon aus, dass durch die Institutionalisierung der Mobilität eine mobile Klasse von Arbeiter*innen geschaffen und so in den globalen Arbeitsmarkt integriert wird (Papadopoulos/Tsianos 2013, 181). So sind auch die meisten Live-in-Care-Arbeiter*innen in temporäre Arbeitsstrukturen eingespannt. Oft werden Betreuungskräfte über ein Rotationssystem im mehrwöchigen Rhythmus arrangiert. Demgemäss pendeln diese Migrant*innen zwischen ihrem Haushalt im Herkunftsland und der Erwerbsarbeit in der Schweiz hin und her (Lutz 2010; Schilliger 2013).

Nach Mezzadra (2009, 218) besteht die 'Produktivität' von Migrationsregimen darin, dass Migrant*innen selektiv und differentiell inkludiert werden. Daher werden unterschiedliche Einreisemodalitäten, unterschiedliche Aufenthaltsstatus – vor allem durch Einwanderungskontrollen und gesetzliche Anforderungen – und unterschiedliche Arbeitsbereiche geschaffen (Papadopoulos/Tsianos 2013, 181). Migrant*innen werden zwar partiell in den Arbeitsmarkt von ökonomisch reicheren Ländern eingeschlossen, dies aber meist mit ungleichen Rechten. Durch die Verbindung zwischen befristeten Arbeitsverträgen und befristeten Aufenthaltsbewilligungen werden Migrant*innen so an den Arbeitsmarkt gebunden und in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt (Mezzadra 2009, 219).

Der Live-in-Betreuungsmarkt steht in diesem Sinne exemplarisch für die schweizerische Migrationspolitik. Der erleichterte Zugang für Arbeitskräfte aus dem EU/EFTA-Raum dient dazu, den Bedürfnissen des Schweizer Arbeitsmarktes nachzukommen. Migration als Rotationssystem erscheint hier geradezu erwünscht, da migrantische Arbeiter*innen so Lücken im schweizerischen Arbeitsmarkt füllen, dann aber wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren (Schilliger 2014, 291). Care-Migrant*innen werden in der Schweiz auf selektive Art und Weise in den Betreuungsmarkt integriert, ohne dass sie von gleichen Rechten und Versicherungssystemen profitieren wie dauerhaft in der Schweiz wohnhafte Arbeiter*innen. Das schweizerische Recht legt für die Care-Migration klare Regulierungen fest. Während es für Personen aus Drittstaaten keinen regulären Zugang zu Beschäftigungen in Privathaushalten gibt, sind Staatsangehörige der EU/EFTA-Staaten durch die Personenfreizügigkeit zum Schweizer Arbeitsmarkt zugelassen (Schilliger 2014, 144). Die verschiedenen Agenturen auf dem schweizerischen Live-in-Betreuungsmarkt agieren insbesondere in drei unterschiedlichen aufenthaltsrechtlichen Formaten (ebd., 145). Bei einer Beschäftigung bis zu 90 Tagen im Jahr pro Kalenderjahr dürfen sich Care-Arbeiter*innen ohne Erwerb einer ausländerrechtlichen Aufenthaltsbewilligung in der Schweiz aufhalten. Sie müssen lediglich bei einer kantonalen Arbeitsmarktbehörde gemeldet werden (Schilliger 2014, 145). Eine längere Anstellung erfordert eine L-Aufenthaltsbewilligung oder Grenzgänger*innen-Bewilligung. Die L-Bewilligung wird während der Gültigkeit des Arbeitsvertrages für maximal ein Jahr ausgestellt, kann aber auf zwei Jahre verlängert werden. Die Grenzgänger*innen-Bewilligung wird oftmals für Betreuer*innen aus den neuen Bundesländern der Bundesrepublik Deutschland ausgestellt. Grenzgänger*innen dürfen sich als Wochenaufenthalter*innen in der Schweiz anmelden, müssen jedoch wöchentlich an den ausländischen Hauptwohnsitz ausreisen (Schilliger 2014, 145). Nur selten wird eine B-Aufenthaltsbewilligung ausgestellt. Dazu muss ein Arbeitsvertrag von mindesten einem Jahr oder ein unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegen (ebd.).

Demnach profitiert auch der schweizerische Betreuungsmarkt von der Liberalisierung des inhereuropäischen Migrationsregimes. Flexible Care-Arbeiter*innen können auf zwei legalen Beschäftigungswegen rekrutiert werden. Zum ersten kann bei der *Personalvermittlung* eine Betreuungsperson direkt einen Arbeitsvertrag mit der betreuten Person bzw. deren Angehörigen abschliessen. Die Agentur nimmt dabei die Rolle der Vermittlerin ein und bezieht auf dieser Grundlage eine Gebühr. Bei der zweiten Beschäftigungskonstellation, dem *Personalverleih*, werden die Betreuer*innen durch die Agentur angestellt, die die Arbeitsleistung sodann den Kund*innen anbietet. Für beide Modelle sind seitens der Agenturen jeweils eine kantonale und nationale Bewilligung einzuholen (Steiner et al. 2019, 7–8). Bislang ist die Arbeit im Pri-

vathaushalt nicht dem Arbeitsgesetz untergestellt, sondern über kantonale Normalarbeitsverträge reguliert (Steiner et al. 2019, 8–9). Grundsätzlich sind Betreuer*innen aus dem Ausland, wenn sie über eine reguläre Anstellung verfügen, den Schweizer Arbeitnehmenden gleichgestellt. Dennoch profitieren sie nur eingeschränkt von den schweizerischen Sozialsystemen. Die differentielle Inklusion in den Schweizer Care-Arbeitsmarkt zeigt sich so etwa beim Verlust der Arbeitsstelle. Nur Care-Arbeiter*innen, die während mindestens 12 Monaten innerhalb von zwei Jahren in der Schweiz erwerbstätig waren, haben Anspruch auf entsprechende Unterstützung, etwa durch die Arbeitslosenversicherung. Dies ist bei Live-in-Betreuer*innen nur selten der Fall, da sie oft nur relativ kurze befristete Arbeitsverträge erhalten und diskontinuierlich in der Schweiz arbeiten (Schilliger 2014, 291).

3.2. Das Modell der Caritas als ‘fairer’ Arbeitsverleih?

Um dem gesellschaftlichen Diskurs (vgl. Schwiter et al. 2018) der schlechten Arbeitsbedingungen im Bereich der sogenannten 24h-Betreuung aufzubrechen, will die Caritas mit ihrem Projekt «in guten Händen» eine ‘faire’ Alternative anbieten. Auf der Webseite von Caritas Schweiz (caritascare.ch), beschreibt sie ihr Leitbild folgedermassen:

«Wir Caritas-Organisationen engagieren uns seit Jahren für den Schutz der Care-Migrantinnen und -Migranten und für die Qualität von Pflege und Betreuung zu Hause. Als Teil des europäischen Caritas-Netzwerks unterhalten wir Partnerschaften zwischen Ost und West für die Vorbereitung und den Einsatz von Care-Migrantinnen und -Migranten, die als Betreuerinnen oder Betreuer im Privathaushalt arbeiten. Wir orientieren uns an einer Vision von Gleichheit und Gerechtigkeit in Bezug auf das Bedürfnis von Pflege und Betreuung älterer Menschen sowohl in Ost- wie in Westeuropa. Wir setzen uns für verbesserte Rahmenbedingungen in der Care-Migration ein. Dafür gestalten wir Kooperationen, welche die Entwicklung fördern, mehr Ausgleich schaffen und die Wertschätzung für Care-Arbeit verbessern» (Caritas Schweiz, Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa 2017, 1).

Als gemeinnützige Organisation kommen der Caritas Schweiz einige Vorteile zugute³. Beispielsweise braucht sie anders als andere Agenturen für den Personalverleih keine Bewilligung von Kanton und Bund und wird so einer öffentlichen Spitex-Organisation gleichgestellt⁴. Ebenfalls profitiert die Caritas von ihrem guten Ruf als gemeinnützige Organisation (siehe Kapitel 6.3).

Während ihres Aufenthalts in der Schweiz sind die Betreuer*innen bei der Caritas Schweiz angestellt. Damit fungiert die Caritas Schweiz als Arbeitsverleih-Agentur. Bei einem Einsatz von drei Monaten gilt der erste Monat als Probezeit, wobei die Kündigungsfrist sieben Tage beträgt. Die Caritas orientiert sich bei ihrem Anstellungsverhältnis am nationalen Normalarbeitsvertrag (NAV) für die Hauswirtschaft⁵. Die Betreuer*innen, die von der Caritas Schweiz rekrutiert werden, arbeiten grundsätzlich bereits bei einer Caritas-Organisation in Rumänien oder in der Slowakei. Nach ihrem Einsatz können sie meistens wieder bei der Caritas-Organisation im Herkunftsland weiterarbeiten. Andere Betreuer*innen werden aus dem freien Markt rekrutiert und haben oftmals bereits Erfahrungen als Live-in-Arbeitskräfte im deutschsprachigen Raum. Die meisten Betreuer*innen arbeiten jährlich einmal oder zweimal für drei Monate in Privathaushalten in der Schweiz. Einige wenige Betreuer*innen pendeln im 6-Wochen-

³ Die hier wiedergegebenen Informationen über das Live-in-Betreuungsangebot der Caritas Schweiz finden sich – soweit nicht anders vermerkt – auf deren Webseite (caritascar.ch).

⁴ Agenturen, die Arbeitnehmende in private Haushalte einstellen, müssen eine Bewilligung bei den kantonalen Wirtschafts- und Arbeitsbehörden einholen. Dabei wird zwischen Personalvermittlung und Personalverleih unterschieden. Bei ersterer fungieren die Agenturen als Vermittlerinnen und erheben eine Gebühr für ihre Dienstleistungen, so dass die Betreuten und ihre Familien als Arbeitgebende eingesetzt werden. Bei letzterer stellen die Agenturen Pflegekräfte ein, verleihen sie in die Haushalte und agieren somit selbst als Arbeitgeber. Sie unterliegen damit mehr Vorschriften als Vermittlungsagenturen und müssen einen Betrag von CHF 100'000 beim kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit hinterlegen, um die Löhne zu garantieren (AVV 1989, Art.14, AVG 1991, Art.6). Agenturen, die Personal aus dem Ausland anstellen, benötigen ebenfalls eine weitere Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (AVG 1991, Art. 21) (Chau 2018, 76–77).

⁵ Seit dem 1. Januar 2011 gilt der nationale Normalarbeitsvertrag (NAV) für Arbeitnehmende in der Hauswirtschaft Medici (2012, 3). Neben dem nationalen NAV gibt es in jedem Kanton einen kantonalen NAV in der Hauswirtschaft. Deshalb variieren die arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Hausangestellte von Kanton zu Kanton (Medici 2012, 7). Ende Juni 2018 veröffentlichte der Bund Informationsblätter zur rechtlichen Situation von Live-in-Betreuer*innen und stellt gleichzeitig einen Modell-NAV zur Verfügung, den die Kantone als Vorlage übernehmen können (CareInfo, Schwiter 2019).

Rhythmus zwischen den Herkunftsländern und der Schweiz hin und her sind fest bei der Caritas Schweiz angestellt. Die Caritas versucht mit sämtlichen Kund*innen einen individuellen Betreuungsplan zu erstellen. Gemäss ihrer Webseite arbeiten die Betreuer*innen pro Tag acht Stunden, acht Stunden haben sie Freizeit und acht Stunden leisten sie Bereitschaftsdienst. Zusätzlich muss den Betreuer*innen pro Woche ein ganzer Tag (24h) und ein halber Tag (5h) Freizeit gewährt werden. Auf der Webseite wird weiter aufgeführt, dass eine klare Trennung von Arbeitszeit, Freizeit und Präsenzzeit gilt. Zu Beginn des Arbeitsverhältnisses klärt eine einsatzleitende Person der Caritas Schweiz die Bedürfnisse bei den betreuten Personen ab und ist für alle Beteiligten Ansprechperson. Je nach Situation nehmen die Einsatzleitende mindestens alle zwei Wochen telefonischen Kontakt mit den Kund*innen auf und gehen mindestens einmal im Monat auf Besuch. Unter den Aufgabenbereich der Betreuer*innen fallen hauswirtschaftliche Tätigkeiten wie beispielsweise kochen, waschen oder putzen. Zusätzlich leisten sie der betreuten Person Gesellschaft und übernehmen «einfache pflegerische Handreichungen bei der Körperpflege oder bei der Bewegung» (caritascare.ch)⁶.

Die Kosten für eine solche Betreuung bewegt sich zwischen CHF 6'500 und CHF 7'250 pro Monat. Wie viel Lohn die Betreuer*innen erhalten, wird auf der Webseite der Caritas nicht transparent gemacht. Ausdrücklich wird den Betreuer*innen aber CHF 990 für Kost und Logis vom Bruttolohn abgezogen. Zusätzlich werden obligatorische Abgaben wie Sozial- und Unfallversicherungen, die Quellensteuer sowie die Prämie der Krankenversicherung dem Bruttolohn der Arbeitskräfte abgerechnet (Kostenmodell Caritas Schweiz, 1). Des Weiteren bezahlt die Caritas-Schweiz den Caritas-Partnerorganisationen CHF 355 pro Monat und pro hier arbeitende Betreuer*in. Diese Mittel sind für drei Zwecke bestimmt: CHF 105 als Abgeltung für Information, Vorbereitung und Follow-up (Projektleitung), CHF 100 für Fonds Bildung und Entwicklung (für die Gesamt-Organisation) und CHF 150 für einen Teamfonds (zur Verfügung des Teams, aus der die Betreuerin kommt) (Persönliche Information der Caritas Schweiz). Ein weiterer Teil der Betreuungspauschale geht an die Personal- und Betriebskosten der Schweizer Caritas (Kostenmodell Caritas Schweiz, 1). Insgesamt flossen im Jahr 2018 fast 2 Millionen

⁶ Grundsätzlich ist zwischen medizinischer Pflege und Betreuung zu differenzieren. Betreuer*innen dürfen prinzipiell keine medizinische Pflegeleistung ausführen (Steiner et al. 2019, 8). Beispielsweise ist die medizinische Grundversorgung – wie etwa die Körperhygiene, soweit die betreute Person diese nicht selbst übernehmen kann, oder die Verabreichung von Medikamenten – nicht Bestandteil des Aufgabenbereichs der Betreuer*innen. Nur ausgebildetes Pflegepersonal ist qualifiziert, medizinische Hilfeleistungen anzubieten (Medici 2012, 14). In der Formulierung der Caritas zu „einfachen pflegerischen Handreichungen“ scheint diese Abgrenzung etwas zu verschwimmen.

Schweizer Franken als Löhne zu den Betreuer*innen (Caritas Schweiz Erfahrungen 2018, 3).
Dabei wurde 74 betagte Menschen von 140 Care-Arbeiter*innen betreut (ebd.).

4. Diskursanalyse als methodisches Instrument

Wie vorangehend aufgezeigt wurde, liegen Live-in-Betreuungsarrangements in einem Spannungsfeld zwischen strukturellen Herrschaftsverhältnissen und legitimen Praktiken von Pendelmigrant*innen (vgl. Kapitel 2). Der Live-in-Betreuungsmarkt erfährt medial starke Kritik. Schwiter et al. (2018, 166) haben aufgezeigt, wie der immer grösser werdende Markt mit einer tendenziell negativen Konnotation versehen wird, wobei sich die Kritik meistens gegen die Betreuungs- oder Care-Agenturen richtet, die im medialen Diskurs meistens in negativem Licht erscheinen (ebd.). So positionieren sich mittlerweile vermehrt Agenturen als 'faire' Arbeitsvermittler*innen oder Personalverleiher*innen.

Die vorliegende Arbeit möchte empirisch ergründen, wie über 'Fairness' in der Live-in-Betreuung gesprochen wird. Um den Diskurs um 'fairen' Personenverleih zu analysieren, erscheint die Methode der Diskursanalyse als geeigneter Zugang. In diesem Kapitel wird zuerst ein Einblick in die Foucaultsche Diskurstheorie gewährt (Kapitel 4.1). Diese wird daraufhin um weitere theoretische Elemente ergänzt, so dass die diskurstheoretische Forschungsperspektive komplettiert und ein erstes Mal mit dem Untersuchungsgegenstand in Bezug gesetzt wird (Kapitel 4.2), die als Basis für den empirischen Teil der Arbeit dient. Zuletzt wird in diesem Kapitel die eigene Positionierung und Rolle im Forschungsprozess reflektiert (Kapitel 4.3).

4.1. Die Foucaultsche diskurstheoretische Forschungsperspektive

Die vorliegende Forschungsperspektive orientiert sich an der Diskursanalyse des französischen Philosophen Michel Foucault. Dieser hat mit seinen in den 1960er-Jahren verfassten Werken «Ordnung der Dinge» und «Archäologie des Wissens» wie kein anderer zur Popularität des Diskursbegriffs beigetragen (Keller 2011, 45). Zwar hat Foucault weder eine griffige Definition des Begriffs 'Diskurs' formuliert noch eine explizite Methode zur Diskursanalyse verfasst (Jäger/Zimmermann 2010, 6). Doch hat er in seinen Schriften eine Fülle an Anregungen hinterlassen, die letztlich eine methodologische Werkzeugkiste darstellen, um Diskurse zu erforschen (Jäger/Jäger 2007, 7). So haben sich verschiedene Autor*innen bemüht, den Kern seiner Schriften um Diskurs und Diskurstheorie zu erfassen und Verfahren zu entwickeln, die sich für die Analyse von Diskursen gut eignen (Jäger/Zimmermann 2010, 8).

Anders als im alltäglichen Sprachgebrauch, der den 'Diskurs' in der Regel als 'Debatte' oder 'sprachliche Auseinandersetzung' versteht, versteht Foucault den Begriff weiter und fasst darunter die Produktion von Wirklichkeit (Mattisek et al. 2013, 247). Foucault nimmt eine als konstruktivistisch zu verstehende Grundposition ein. So werden gesellschaftliche Wirklichkeiten nicht einfach für bare Münze genommen, sondern als in Diskursen bestimmte Formen von

Realitäten verortet, die die dazwischentretenden Subjekte immer wieder formen und anordnen (Jäger/Jäger 2007, 23).

Diskurse bestehen aus Ketten von Aussagen, die über die rein sprachliche Ebene hinausgehen. Es besteht demnach eine Verbindung «von symbolischen Praktiken (Sprach- und Zeichengebrauch), materiellen Gegebenheiten und sozialen Institutionen» (Matissek et al. 2013, 247). In Diskursen werden allgemeine Wissensordnungen und Vorstellungen entwickelt, indem bestimmte Handlungslogiken und Vorstellungen durch Denken, Sprechen und Handeln immer wieder neu hergestellt werden. So werden Verknüpfungen zwischen Bedeutungen andauernd gestärkt (ebd.). Foucaults Interesse manifestierte sich in der Untersuchung des Phänomens, wie vermeintliche Wahrheiten akzeptiert werden und historisch veränderlich sind. Dazu gilt es zu berücksichtigen, in welchem sozialen Umfeld bestimmte Ideen produziert, verbreitet und aufrechterhalten werden. Diskurse üben demnach immer Machtwirkungen aus. Dies tun sie durch ihre Institutionalisierung, ihre Regelung und ihre Koppelung an Handlungen (Jäger/Zimmermann 2010, 10). So bietet die Diskursanalyse einen Einblick, wie bestimmtes Wissen vorherrschend wird, während gleichzeitig verschiedene Interpretationen der Welt zum Schweigen gebracht werden (Waitt 2010, 217). Zu verstehen sind Diskurse also als erfolgreiche Versuche, die Bedeutungs(re-)produktion und Sinn-Ordnung zu festigen «und dadurch eine kollektiv verbindliche Wissensordnung in einem sozialen Ensemble zu institutionalisieren» (Keller 2011, 8).

«Jede Gesellschaft hat ihre eigene Ordnung der Wahrheit, ihre ‚allgemeine Politik‘ der Wahrheit: d.h. sie akzeptiert bestimmte Diskurse, die sie als wahre Diskurse funktionieren lässt; es gibt Mechanismen und Instanzen, die eine Unterscheidung von wahren und falschen Aussagen ermöglichen und den Modus festlegen, in dem die einen oder anderen sanktioniert werden; es gibt bevorzugte Techniken und Verfahren zur Wahrheitsfindung; es gibt einen Status für jene, die darüber zu befinden haben, was wahr ist und was nicht» (Foucault 1978 in Jäger/Jäger 2007, 7).

Die Wirklichkeit wird nach unterschiedlichen Interessen und Zielen unterschiedlich gedeutet. Folglich gibt es nach Jäger und Jäger (2007, 7–8) immer einen Streit um die Wahrheit und um die Gültigkeit von Werten und Normen. Die Analyse hat sich daher auch immer den Kontext der dem Diskurs zugrundeliegenden Deutungskämpfe bewusst zu machen. Sie bietet an, Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen und zu problematisieren und somit Vorschlagsveränderungen von Diskursen zur Diskussion stellen (ebd.).

4.2. Die Diskursanalyse in 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangements

Die Diskursanalyse eignet sich, um Diskurse zu entschlüsseln, die der Welt in bestimmten gesellschaftlichen und zeitlichen Kontext Sinn verleihen. Auch für die Disziplin der Geographie gilt die Diskursanalyse als etablierter interpretativer Forschungsansatz (Waitt 2010, 217). Räumliche Repräsentationen und räumliche Ordnungsvorstellungen sind häufig in wichtiger Weise daran beteiligt, wie sich gesellschaftlicher Alltag strukturiert (Mattissek et al. 2013, 245–246). Für die Geographie spielen unhinterfragte Gewissheiten, die einen räumlichen Bezug aufweisen, eine zentrale Rolle. Dabei geht es darum aufzuzeigen, dass beispielsweise beobachtbare Differenzen wie das Geschlecht oder Herkunft nicht natürlich gegeben sind, sondern der gesellschaftlichen Produktion von Identitäten und den jeweils assoziierten Normen und 'normalen' Verhaltensweisen unterlegen sind. So spielen raumbezogene Identitäten auf vielen Massstäben eine Rolle und prägen das individuelle Handeln im Alltag (Mattissek et al. 2013, 249–250). Räume und raumbezogene Identitäten werden demzufolge nicht als natürlich gegeben verstanden, sondern in andauernde soziale und zeitliche Konstruktions- und Produktionsprozesse eingebettet (Mattissek et al. 2013, 251).

In Bezug auf die vorliegende Forschungsarbeit bedeutet dies, empirisch zu ergründen, wie 'Fairness' in transnationalen Home Care-Arrangements dargestellt wird. Im Sinne der eingangs formulierten Forschungsfrage ist also zu untersuchen, wie 'Fairness' in jenen Live-in-Betreuungsarrangements in Schweizer Privathaushalten wahrgenommen und gewertet wird, die von Seiten der Agentur den Anspruch haben, 'fair' zu sein. Der Diskurs um 'faire' Live-in-Betreuungsarrangements soll also anhand der diskursanalytischen Methode beleuchtet werden. Dies geschieht unter dem Anspruch, dass die Argumente und individuellen Interpretationen und Wertungen der involvierten Akteur*innen zu berücksichtigen sowie ernst zu nehmen sind. Hierbei sind die Aussagen der Akteur*innen freilich nicht als reine subjektive Sichtweise zu verstehen, sondern als Ausdruck allgemeiner gesellschaftlicher Denkstrukturen zu erschliessen (Mattissek et al. 2013, 246). Es soll also untersucht werden, welchen Strukturmuster oder Regeln die sogenannte 'fairen' Live-in-Vermittlung unterliegt und welche Ansichten im über die Welt im entsprechenden Diskurs (re)produziert werden. So ist zu ergründen wie 'Fairness' im vorliegenden zeitlichen und sozialen Kontext verstanden wird und so zu einer kollektiv verbindliche Wissensordnung institutionalisiert wird (vgl. Keller 2011, 8). Es gilt demnach festzustellen, welche Aussagen sich durch Wiedergabe von den verschiedenen sozialen Akteur*innen zu stabilen Mustern herauskristallisieren, wenn sie über 'faire' und gute Arbeit sprechen. Dazu ist insbesondere auch zu eruieren, wer überhaupt von 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangements spricht, bevor entsprechende Aussagen inhaltlich analysiert werden können.

In der Umsetzung der Diskursanalyse orientiere ich mich an Gordon Waitt's (2010) Analyse- methode, welche auf den theoretischen Überlegungen von Michel Foucault basiert. Einerseits zeigt Waitt (2010, 217) auf, warum die foucaultschen Diskursanalyse ein wesentlicher Bestandteil des methodischen Repertoires der Geographie ist. Andererseits stellt er eine methodische Vorlage bereit. Waitt schlägt vor, bei der Diskursanalyse vier Punkte zu beachten (Waitt 2010, 238–239). Erstens sei zu berücksichtigen, dass Forscher*innen als integrale Bestandteile einer Diskursanalyse konzipiert würden. Sie gestalten die Analyse genauso wie die Analyse die Forschenden gestaltet. Daher ist die Reflexivität der eigenen Position ein wesentlicher Bestandteil der Diskursanalyse. Zweitens beschreibt er, dass es bei der Diskursanalyse nicht darum gehe, die 'Wahrheit' oder 'Falschheit' von Aussagen abzuschätzen, sondern vielmehr den sozialen und zeitlichen Kontext zu verstehen. Demnach erfordert die Diskursanalyse nicht nur die Auswahl, Einarbeitung und Kodierung von Materialien, sondern auch eine tiefgründige Hintergrundrecherche. Drittens erinnert Waitt daran, dass die gesamte Wissensproduktion in Machtverhältnisse eingegliedert ist. Es gilt demnach auch aufzuzeigen, was nicht gesagt wird und welche Stimmen im dominanten Diskurs 'zum Schweigen gebracht werden'. Letztlich ist nach Waitt wichtig zu verstehen, dass die Diskurse zwar auf eine Weise Regeln, Normen oder 'gesunden Menschenverstand' manifestieren, diese aber instabil sind und immer wieder gebrochen werden können (ebd.).

Basierend auf die Forschungsperspektive und Analyse- methode von Waitt (2010) wird das theoretische und methodische Netz mit verschiedenen Begriffsdefinitionen der Kritischen Diskursanalyse nach Jäger et al. (2007; 2010) erweitert. Dieser Ansatz der Kritische Diskursanalyse (KDA), entwickelt am Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung, versteht sich als Konzept qualitativer Sozial- und Kulturforschung, kann sich aber etwa auch auf linguistische Phänomene oder weitere Disziplinen beziehen (Jäger/Zimmermann 2010, 6). Die analytische Werkzeugkiste von Jäger und Zimmermann (2010) hilft zum besseren Verständnis der KDA und zur grösseren Sicherheit bei der Durchführung von konkreten Analysen (Jäger/Zimmermann 2010, 5). Den Autor*innen der KDA geht es primär darum, eine Methode bereitzustellen, welche die aktuellen Diskurse und ihre Macht-Wirkung sichtbar macht. Allen Mitgliedern einer Gesellschaft steht ein Vorrat an Bildern zur Verfügung, mit dem sich jede*r ein Gesamtbild von der gesellschaftlichen Wirklichkeit bzw. der politischen Landschaft machen kann. Dies beschreiben Jäger und Zimmermann (2010, 21) als Kollektivsymbolik. Dabei ist die normalisierende Wirkung von Diskursen zu beachten. Um die Macht-Wirkung sichtbar zu machen, analysieren die Autor*innen der KDA «die Kollektivsymbolik, die zur Vernetzung der verschiedenen Diskursstränge beiträgt, [sowie] das Konzept des Normalismus, und insgesamt [...] die Funktion von Diskursen als herrschaftslegitimierenden und -sichernden Techniken in

der real existierenden kapitalistischen bzw. globalisierten Gesellschaft» (Jäger/Zimmermann 2010, 9). Damit die prinzipielle Struktur des Diskurses durchschaubarer und dementsprechend analysierbar wird, macht die KDA dazu terminologische Vorschläge, die hier kurz vorgestellt werden. Dabei handelt es sich um Analysekatoren, die auch in dieser Arbeit verwendet werden (ebd. 2010, 16).

Die Diskursanalyse versucht *Diskursfragmente* mit gleichen Inhalten, getrennt nach Themen und Unterthemen, empirisch aufzulisten und deren formale Beschaffenheiten zu erfassen (Jäger/Zimmermann 2010, 16). *Diskursfragmente* sind Texte oder Textteile, die ein bestimmtes Thema behandeln. Diese verbinden sich dann zu *Diskurssträngen*, die als Grundlage für die Bestimmung von Aussagen dienen. Diese wiederum bewegen sich auf verschiedenen *diskursiven Ebenen*, wie beispielsweise Wissenschaft, Politik, Medien, Alltag oder Literatur, die sich gegenseitig beeinflussen. Diese werden auch als *soziale Orte* bezeichnet (Jäger/Zimmermann 2010, 17). Eine Person oder ein Medium agiert immer aus einem politischen Standort, der als *Diskursposition* beschrieben werden kann. Dabei kann die Vielstimmigkeit der untersuchten Diskurse bestimmt werden (ebd. 2010, 17). *Diskursive Ereignisse* sind Geschehnisse, die besonders politisch und medial Beachtung finden und so „Ereignisse die Richtung und die Qualität des *Diskursstrangs*, zu dem sie gehören, grundlegend beeinflussen“ (ebd. 2010, 17). Die Bestimmung *diskursiver Ereignisse* ist für die Analyse von Bedeutung, weil sie den *diskursiven Kontext* kennzeichnen (ebd. 2010, 17). Basierend auf der Forschungsperspektive und Analyse-methode von Waitt (2010) und Jäger et al. (2007, 2010) wird in dieser Arbeit diskutiert wie ‚Fairness‘ hergestellt wird. Dabei werden Transkripte der Interviews mit Betreuer*innen, Angehörigen oder betreuten Personen sowie Caritas-Mitarbeitenden wie auch die Homepage der Caritas analysiert.

4.3. Reflexion der eigenen Forschungsposition

Die Reflexivität der Position der Forschenden gebietet es, die eigene Diskursposition zu reflektieren. Die KDA versucht «diskursive Sagbarkeitsfelder darzustellen, diese zu interpretieren und einer Kritik zu unterziehen. Das hat zur Folge, dass auch die Diskurspositionen der Analysierenden in diese Analysen einfließen. Das ist unvermeidlich, denn Human-, Sozial- und Naturwissenschaften sind immer, ob sie es zugeben oder nicht, politisch» (Jäger/Jäger 2007, 15). Insbesondere aus der feministischen Geographie kommt deshalb die Forderung, die Schnittpunkte zwischen Macht und akademischem Wissen zu reflektieren und sichtbar zu machen (Rose 1997, 307). Beispielsweise werden die eigenen Privilegien sowie die Beziehungen zu den interviewten Personen benannt. Unter den Privilegien der Forscher*innen ist

zunächst deren Zugang zu Bildung und weiteren Gütern zu verstehen. Darüber hinaus nehmen die Forschenden im konkreten Forschungsprozess eine privilegierte Position ein, indem sie entscheiden, welche Fragen gestellt werden, Interviews und Beobachtungsmaterial interpretieren und entscheiden, in welcher Form ihre Erkenntnisse präsentiert werden (ebd.). Wissenschaft ist also immer in einem politischen Kontext eingebettet. Das bedeutet, dass der Wirklichkeit keine objektiven Wahrheiten entnommen werden können. Vielmehr wird die Wirklichkeit immer über Deutungen interpretiert, es wird daher stets einen Kampf um unterschiedliche Deutungen geben (Jäger/Zimmermann 2010, 7). Auch können als rein subjektiv wahrgenommene Beschreibungen den Satus Quo verfestigen und diesen als gewiss erscheinen lassen. Die Beschreibungen und Deutungen basieren immer auf dem Hintergrund des Wissens, welches Wissenschaftler*innen im Laufe ihres Lebens erworben haben. Demnach nehmen Forschende immer auch eine politische Position ein (ebd. 2010, 7). Als kritisch reflexive Forschende ist es somit unerlässlich zu diskutieren, warum ein bestimmtes Forschungsthema (*Kontext*) ausgewählt wurde und welche Vorstellungen von dem Thema vorherrschen (*Vorurteile*) (Waitt 2010, 225).

Mit dem Phänomen der Live-in-Betreuung beschäftigte ich mich bereits im Rahmen meines Bachelor-Studiums. Mein Zugang zur Thematik wurde dabei von den kritischen Positionen Sarah Schilligers und Christa Wichterichs geprägt. Durch meine Mitarbeit im Forschungsprojekt «Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements»⁷ setzte ich mich nun vertieft mit Live-in-Betreuung in der Schweiz auseinander. Die vorliegende Arbeit ist in dieses Forschungsprojekt eingebettet und demnach auch stark von den beteiligten Wissenschaftler*innen, insbesondere von Karin Schwiter und Jennifer Steiner, beeinflusst. Der vorliegenden Untersuchung liegt der Wunsch zugrunde, wissenschaftliche Erkenntnisse über den 'Fairness'-Diskurs zu gewinnen. Im Sinne einer Hypothese gehe ich davon aus, dass Caritas durch ihr 'Fair'-Care-Modell einerseits bessere Arbeitsbedingungen als andere Agenturen anbieten. Gleichzeitig vermute ich, dass das Live-in-Arrangement auch in dieser Ausgestaltung in insbesondere durch transnationale Ungleichheiten geprägte Machtverhältnisse eingebettet bleibt

⁷ Das Projekt «Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements» ist eine Kooperation von Aranka Benazha, Helma Lutz, Iga Obrocka und Ewa Palenga-Möllenbeck von der Goethe-Universität Frankfurt am Main/Deutschland, Brigitte Aulenbacher, Michael Leibfingler und Veronika Prieler von der Johannes Kepler Universität Linz/Österreich und Karin Schwiter, Jennifer Steiner und Anahi Villalba von der Universität Zürich/Schweiz. Sie wird gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft, den Austrian Science Fund und den Schweizerischen Nationalfonds.

und daher kritisch zu hinterfragen ist. Sodann erwarte ich, dass der Diskurs um 'faire' Betreuungsverhältnisse in der Regel von anderen Akteur*innen als den Live-in-Betreuer*innen geprägt wird und letztere in ihrer Diskursposition in der Regel marginalisiert und somit auch in ihren Deutungsmöglichkeiten benachteiligt bleiben. Freilich kann ich mich als weisse Forscherin in der Schweiz den Machtverhältnissen nicht entziehen, die zwischen mir als Forscherin und dem Forschungsgegenstand liegen. Ich bin in der Lage, die Kategorien zu benennen, Informationen über die Forschungsagenda zu kontrollieren, Interventionen zu definieren und als Forscherin zu kommen und zu gehen (Rose 1997, 307). Diese ungleiche Positionierung kann nicht ausgeglichen werden. Ich werde aber versuchen, sie im gesamten Forschungsprozess präsent zu halten und zu reflektieren. Es soll genau veranschaulicht werden, wie identifizierte Diskurse entstanden sind (Waitt 2010, 225). Um die Qualitätskriterien qualitativer Forschung zu erfüllen, werde ich soweit wie möglich eine sorgfältige und transparente Dokumentation des Interpretationsprozesses führen. Im folgenden Kapitel (5) soll die Nachvollziehbarkeit und Transparenz des Forschungsprozess gewährleistet werden.

5. Methodische Vorgehensweise

Im folgenden Kapitel soll die methodische Vorgehensweise dieser empirischen Arbeit transparent und nachvollziehbar gemacht werden. Dazu wird der Forschungsprozess in chronologischer Reihenfolge dargestellt. Er führt von der Wahl der Datenerhebungsmethode (5.1) über die Gestaltung des Interview-Leitfadens (5.2), die Festlegung der Untersuchungsgruppe (5.3) und die Erschließung des Forschungszugangs (5.4) zur Gestaltung und Durchführung der Interviews (5.5). Abschliessend folgt die Transkription (5.6) und Codierung (5.7) der Interviews.

5.1. Wahl der Datenerhebungsmethode

Ziel der Foucaultschen Diskursanalyse ist es, aus einer Menge von an unterschiedlichen Stellen auftretenden Aussagen, die nach dem gleichen Muster oder Regelsystem gebildet einem Diskurs zugezählt werden können, diskursive Formationen zu identifizieren (Keller 2011, 46):

«In dem Fall, wo man in einer bestimmten Zahl von Aussagen ein ähnliches System der Streuung beschreiben könnte, in dem Fall, in dem man bei den Objekten, den Typen der Äußerung, den Begriffen, den thematischen Entscheidungen eine Regelmäßigkeit (...) definieren könnte, wird man übereinstimmend sagen, dass man es mit einer diskursiven Formation zu tun hat. (...) Man wird Formationsregeln die Bedingungen nennen, denen die Elemente dieser Verteilung unterworfen sind (Gegenstände, Äußerungsmodalität, Begriffe, thematische Wahl). Die Formationsregeln sind Existenzbedingungen (...) in einer gegebenen diskursiven Verteilung» (Foucault 1988: 58 in Keller 2011, 46).

Demensprechend wird in der Diskursanalyse für die Erklärung dessen, was ein Diskurs ausmacht, oft auf textliche Dokumentationen zurückgegriffen (Mattissek et al. 2013, 252–253). Als spezifische Textform eignen sich insbesondere transkribierte Interviews gut für eine Diskursanalyse, da sie einen schnellen Zugang zu wichtigen Positionen und Einschätzung von Akteur*innen im untersuchten Bereich ermöglichen (Keller 2011, 86). Für die Diskursanalyse in der vorliegenden Arbeit wurden transkribierte Interviews als primäre zu analysierende Textform gewählt. Als zusätzliche Textquelle dient die Webseite der Caritas, da hier direkt auf die Selbstbeschreibung dieser Agentur zurückgegriffen werden kann. Im Folgenden wird der Prozess der Interviewerhebung und -analyse genauer beschrieben. Das Vorgehen betreffend die Analyse der leicht zugänglichen Texte auf der Webseite der Caritas wird dabei nur punktuell erwähnt.

Die vorliegende Diskursanalyse beschäftigt sich mit episodischen Interviews. Das episodische Interview eignet sich nach Flick (2000) besonders gut, um Aussagen nach gleichen Regelwerken zu untersuchen. Diese Art von Interviews basiert einerseits auf thematisch relevanten Narrativen (Flick 2000, 76). Andererseits hat das episodische Interview seine Wurzeln in der Unterscheidung von semantischem und episodischem Wissen. Während episodisches Wissen konkrete Umstände wie beispielsweise Zeit, Raum, Menschen, Ereignisse und Situationen beschreibt, ist semantisches Wissen abstrakter und allgemeiner und wird von bestimmten Situationen und Ereignissen dekontextualisiert. Beide Arten von Wissen bilden einen komplementären Bestandteil der sogenannten 'world knowledge' (Flick 2000, 77). Mit dem episodischen Interview können einerseits relevante Erfahrungen der Befragten erfasst werden, die andererseits die Rekonstruktion von Bewertungsschemata ermöglichen.

Für die Durchführung von episodischen Interviews eignen sich semi-strukturierte Leitfäden. Sie gehören zur Gruppe der leitfadengestützten Interviews (Flick 2000, 87). Semi-strukturierte Interviews sind eine Kombination von offenen und strukturierten Interviews. Offene Interviews beginnen mit einer einleitenden offenen Frage und sind strukturlos. Strukturierte Interviews basieren hingegen auf einem Katalog mit Fragen, deren Reihenfolge festgelegt ist (ebd. 2000, 2010). Die gewählte Kombination in Form von semi-strukturierten Interviews ermöglicht das freie Beantworten der interviewten Person, was Freiraum für narrative Elemente zulässt. Gleichzeitig können durch eine gegebene Struktur verschiedene Unterfragen gestellt werden und den Verlauf des Interviews so zu einem gewissen Teil besser gesteuert werden, was eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Interviews gewährleistet.

5.2. Gestaltung des Interview-Leitfadens

Im Rahmen des Projekts «Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements» wurden für die Durchführung von episodischen Interviews in einem ersten Schritt semi-strukturierte Leitfäden entwickelt. Diese sind in einem Zweispaltendesign gegliedert, wobei in der ersten Spalte definierte Hauptfragen und in der zweiten Spalte Unterfragen aufgelistet sind. Nach dem ausführlichen Hauptfragebogen findet sich zusätzlich ein Kurzfragebogen. Die Leitfäden beinhalten im Wesentlichen Fragen zu den Anforderungen, Ansprüchen und Herausforderungen der Live-in-Betreuung. Gleichzeitig werden auch persönliche Umstände von verschiedenen Akteur*innen thematisiert. Diese Leitfäden bilden die Grundlage für im Rahmen des «Decent Care Work» Projekts geführte Interviews, die zum Teil auch Eingang in die Analyse der vorliegenden Arbeit fanden (siehe Kapitel 5.3). Für die Diskursanalyse in dieser Arbeit habe ich zusätzliche Interviews durchgeführt. Dazu habe ich auf der Grundlage der bestehen-

den Leitfäden aus dem Forschungsprojekt einen für meinen Schwerpunkt modifizierten Leitfaden erstellt.⁸ Dieser setzt den Fokus stärker auf Gerechtigkeitsansprüche und gute Arbeitsbedingungen. Dabei wurde den Fragen nachgegangen, wie und von wem 'Fairness' thematisiert wird und wo Grenzen und blinde Flecken des 'Fairness'-Anspruchs identifiziert werden.

5.3. Untersuchungsgruppe

Um die zentrale Forschungsfrage, wie 'Fairness' in jenen Live-in-Betreuungsarrangement in Schweizer Privathaushalten wahrgenommen und gewertet wird, die von Seiten der Agentur den Anspruch haben 'fair' zu sein, wurde versucht, möglichst alle beteiligten Akteur*innen einzubeziehen. Die vorliegende Diskursanalyse basiert auf insgesamt 42 transkribierten Interviews mit Betreuer*innen, Betreuten, Angehörigen beider Gruppen sowie Mitarbeitende der Caritas-Organisationen in der Schweiz, Slowakei und Rumänien, sowie der Analyse der Webseite der Caritas Schweiz. 24 der hier analysierten episodischen Interviews wurden im Rahmen des «Decent Care Work»-Projekts von Karin Schwiter durchgeführt und konnten für die vorliegende Arbeit beigezogen werden. Karin Schwiter interviewte Caritas-Betreuer*innen aus Rumänien, deren Angehörigen, Caritas-Mitarbeitende sowie betreute Personen und deren Angehörigen. Die von mir geführten Interviews fanden in der Slowakei und in der Schweiz statt. Insgesamt habe ich zehn Interviews mit sieben slowakischen Betreuer*innen durchgeführt. Drei der Betreuer*innen wurden zunächst in der Slowakei, später während ihres Arbeitsaufenthalts in der Schweiz ein zweites Mal befragt. Fünf Interviews führte ich mit Caritas-Mitarbeitenden sowohl in der Slowakei wie in der Schweiz. Schliesslich habe ich drei Interviews mit Angehörigen von betreuten Personen durchgeführt. Bei einem dieser Interviews war auch die betreute Person mitanwesend. Zur Ermöglichung einer späteren Diskursanalyse habe ich die Interviewpartner*innen anhand von semi-strukturierten Interviewleitfäden befragt und die Gespräche mit dem Einverständnis der befragten Personen auf Tonband aufgezeichnet, um diese zu einem späteren Zeitpunkt zu transkribieren (siehe Kapitel 5.5 und 5.6).

5.4. Forschungszugang

Der Forschungszugang zum Caritas-Netzwerk zur Durchführung von eigenen Interviews wurde mir durch die bestehenden Beziehungen unseres Forschungsteams erleichtert. Aufgrund ihrer Arbeit im Rahmen des Forschungsprojekts „Decent Care Work?“ sowie aufgrund

⁸ Der von mir verwendete Interviewleitfaden findet sich im Anhang 1.

früherer Forschungsprojekte hatten Karin Schwiter, Jennifer Steiner und andere Forschende des geographischen Instituts der Universität Zürich bereits Kontakt zum Caritas Care Team Schweiz. Ausgehend von der Caritas Schweiz verfolgte ich die Verbindungen zu ihren Partnerorganisationen in der Slowakei, eines der häufigen Herkunftsländer der Betreuer*innen, zu den rekrutierten Arbeitskräften und letztendlich zu den Haushalten, die das Dienstleistungsangebot in Anspruch nehmen. Hierzu reiste ich im Oktober 2018 in die Slowakei, um dort Interviews mit Betreuer*innen und Mitarbeitenden der Caritas durchzuführen.

Diese Herangehensweise basiert auf dem Ansatz von George E. Marcus (1995) zur *multisited ethnography* und Sheller und Urry (2006) zu mobilen Methoden, einschliesslich *Follow the people/things*. Marcus (1995, 106) beschreibt die Techniken der *multisited ethnography* als Praktiken des Verfolgens von komplexen kulturellen Phänomenen in verschiedenen und grenzüberschreitenden Umgebungen. Dadurch sollen verschiedene Wege erfasst und Verbindungen aufgespürt werden. Um globalen Vernetzungen gerecht zu werden, schlug Marcus (1995, 96) vor, dass Forschende ihren Forschungsthemen über mehrere Standorte hinweg folgen, seien es Menschen, Dingen, Ideen oder Metaphern. Amelina (2017, 174) schlägt ergänzend vor, dass Forschende *follow the (spatial) significations* (räumliche) Bedeutungen, Interpretationen, Wissensmuster und Klassifizierungen folgen, die die soziale Welt (und soziale Ungleichheiten) als grenzüberschreitende Welt untersuchen. Beide Ansätze basieren auf der Einsicht, dass Forschungsobjekte immer in ein Netzwerk von Verbindungen zu anderen Orten integriert sind. Daher ist es notwendig, diesen Verknüpfungen zu folgen und die Datenerhebung auf weitere Orte auszudehnen. In diesem Sinne folgte ich dem Weg der Caritas Schweiz zu Personalvermittler*innen in der Slowakei, zu den Betreuer*innen und schliesslich zu den Empfänger*innen und ihren Angehörigen der sogenannten 24h-Betreuung. Entlang dieses Netzwerkes versuchte ich meine Forschungsfrage, wie *'Fairness' in Live-in-Betreuungsarrangements in Schweizer Privathaushalten wahrgenommen und gewertet wird*, zu beantworten.

Konkret konnte ich die Verbindung zu den Betreuer*innen in der Slowakei über die schweizerische Caritas herstellen. Die Caritas Schweiz kündigte meine Kontaktaufnahme bereits im Vorfeld an und erleichterte mir damit den Zugang zu ihrer Partnerorganisation in der Slowakei. Sodann habe ich mit dem Verantwortlichen einer lokalen Caritas-Organisation in einer Stadt in der Slowakei einen Zeitraum vereinbart, indem ich ihn in seiner Funktion Projekt-Leiter befragen durfte. So reiste ich im Oktober 2018 in die Slowakei und wurde von ihm und der örtlichen Caritas herzlich in Empfang genommen. Die Mitarbeitenden der Caritas zeigten sich interessiert an unserem Forschungsprojekt und organisierten mir eine Unterkunft. Schnell stellte sich heraus, dass die interne Organisation vor Ort schwer zu durchschauen war. Im Vornherein hatte ich mir erhofft, dass ich durch den Kontakt zum Projektleiter des Caritas Care Teams in

der Slowakei auch einen guten Zugang zu Betreuer*innen finden würde. Er selbst kannte aber keine der Betreuer*innen, da die ganze Organisation des Verleihs, die Vorbereitung und Rekrutierung der Care-Migrant*innen von einer freiwilligen Person übernommen wurde. Als ich diese Person kontaktierte, lehnte sie ein Gespräch ab. Dem Weg der Betreuer*innen zu folgen erwies sich als grösste Herausforderung dieser empirischen Arbeit. Nach einer erneuten Kontaktaufnahme zur slowakischen Einsatzleiterin ergaben sich einige Kontakte zu Betreuer*innen. Diese konnte ich daraufhin zu Gesprächen treffen. Die Care-Arbeiter*innen, die ich durch diese Caritas kennengelernt habe, arbeiteten nicht, wie dies die Caritas in der Schweiz bewirbt, in der Slowakischen Caritas. Sie wurden vielmehr aus dem freien Markt rekrutiert. Da sich das Vorgehen der ersten lokalen Caritas-Organisation in der Slowakei bezüglich des Verleihs von Arbeitskräften als schwer nachvollziehbar herausstellte, nahm ich vor Ort Kontakt mit einer anderen lokalen Caritas-Organisation auf. Dies war im Vorfeld zwar nicht geplant, erwies sich aber als wichtiger und fruchtvoller Austausch. Durch die zweite Partnerorganisation gelangte ich zu Kontakten zu Betreuer*innen, die sich gerne auf ein Gespräch mit mir eingelassen haben. Wieder in der Schweiz, half mir die Caritas Schweiz Kontakte zu Betreuungsempfänger*innen und ihren Angehörigen herzustellen. Es kann also festgehalten werden, dass mir der Forschungszugang durch das Projekt „Decent Care Work? Transnational Home Care Arrangements“ deutlich erleichtert wurde. Dennoch war es nicht immer ganz einfach, den Verbindungen zwischen den Caritasorganisationen in der Schweiz und in der Slowakei zu folgen.

5.5. Gestaltung und Durchführung der Interviews

Anhand der Methode ‘follow the people/thing’ bin ich den Verbindungen der Caritas in die Slowakei gereist und habe einen Teil meiner Interviews dort durchgeführt. Weitere Interviews fanden anschliessend in der Schweiz statt. Die Interviews dauerten zwischen fünfundvierzig Minuten und zwei Stunden. Ich liess jeweils die Interviewpartner*innen entscheiden, wo und wann wir uns trafen. Es ging mir darum, eine vertrauensvolle und angenehme Interviewsituation herzustellen, die sich möglichst im lebensnahen und alltäglichen Umfeld der befragten Person befinden (vgl. Mattissek et al. 2013, 161). Die Interviews fanden in der Regel an einem öffentlichen Ort wie etwa in einem Restaurant statt. Einige Interviews konnte ich in Büroräumlichkeiten oder bei den befragten Personen zu Hause durchführen. Selbst wenn es gelingt, eine vertrauensvolle Interviewsituation herzustellen, bleibt die Beziehung zwischen der interviewenden und der befragten Person zumeist flüchtig (vgl. ebd. 2013, 164). Dies muss allerdings nicht zwingend einen Nachteil bedeuten, da die Begrenztheit des Kontakts förderlich für das Vertrauen der Beziehung sein kann (ebd.). Einige Interviews wurden auf Deutsch und

Schweizerdeutsch gehalten, andere wurden auf Slowakisch mit einer Übersetzerin geführt. Bei letzteren stellte die sprachliche Barriere zwischen mir und den interviewten Betreuer*innen eine Herausforderung dar. Bei einigen Interviews wurde ich von einer Übersetzerin unterstützt, die vom Slowakischen ins Deutsche oder Englische und umgekehrt übersetzte. Bei den Interviews mit Übersetzerin stellte die Transkription in der Folge eine weitere Herausforderung dar.

5.6. Transkripte als Textmaterial

Bei der Transkription der Interviews orientierte ich mich insbesondere an Pierre Bourdieus Werk «Das Elend der Welt» (Bourdieu 1997, 797). Im letzten Kapitel des Werks verweist dieser auf die «Risiken der Niederschrift». Er führt aus, dass auch bei einer wortwörtlichen Verschriftlichung bereits eine Interpretation stattfindet, beispielsweise indem die Zeichensetzung über den gesamten Sinn des Satzes entscheiden können (ebd.). Beim Übergang vom Gesprochenen zum Geschriebenen kann demnach viel verloren gehen. Denn im verschriftlichten Dokument kann «die Stimme, die Aussprache (besonders die gesellschaftlich signifikanten Variationen), die Betonung, der Sprachrhythmus (jedes Interview hat sein besonderes Tempo, das mit dem der Lektüre nicht übereinstimmt), die Mimik und Gestik sowie sämtliche körperliche Ausdrucksformen usw.» nicht festgehalten werden (Bourdieu 1997, 797–798). Damit ist die Transkription des Interviews zwei Ansprüchen unterworfen, die sich nach Bourdieu (ebd.) schwer vereinbaren lassen. Einerseits soll dem Anspruch Rechnung getragen werden, «möglichst nah an dem zu bleiben, was während des Interviews in jeglicher Weise manifestiert wird» (ebd.). Andererseits besteht ein Anspruch auf Lesbarkeit, wobei die Verfolgung dieses Anspruchs dazu führen kann, dass die Transkription den Bezug zum tatsächlich Gesprochenen teilweise verliert. Weiter kommt hinzu, dass bei der Diskursanalyse die sozialen Dynamiken einbezogen werden müssen. Die Autor*innenschaft kann demnach nicht als unabhängig zu den beabsichtigten Leser*innen betrachtet werden. Diese sozialen Dynamiken können als subtile Form von sozialer Kontrolle fungieren (Waitt 2010, 226). Auch in der Befragungssituation bleiben die sozialen Beziehungen unausweichlich und können demnach Effekte auf die Ergebnisse haben. Es sollte also versucht werden, die Asymmetrien, innerhalb der sich dieses Interview vollzieht, wahrzunehmen (Bourdieu 1997, 780; vgl. Kapitel 4.3).

Vor diesem theoretischen Hintergrund fertigte ich unmittelbar nach den Interviews jeweils Feldnotizen an, in denen ich festhielt, wie das Interview verlief, wie ich mich gefühlt habe, was ich anders hätte tun können und was ich gelernt habe. Die auf dem Smartphone aufgenommenen Interviews wurden anschliessend soweit möglich nach dem genauen Wortlaut transkribiert, um Diskrepanzen zwischen Gesprochenem und Geschriebenem so weit möglich zu verhindern.

Die Interviews, die auf Deutsch gehalten wurden, habe ich wortwörtlich transkribiert. Diejenigen auf Schweizerdeutsch wurden ebenso wortwörtlich auf Schriftdeutsch übersetzt und so transkribiert. Von den Interviews, die mit einer Übersetzerin geführt wurden, wurde nur der englische oder deutsche Teil transkribiert. Es war mir nicht möglich, der slowakisch Gesprochene Teil zu übersetzen und zu transkribieren. Englischsprachige Transkriptstellen, die in dieser Arbeit zitiert sind, wurden von mir ins Deutsche übersetzt. Die Namen der Personen, die in den Interviews erwähnt wurden, wurden anonymisiert. Dementsprechend wurde bei der Transkription auch keine Rücksicht auf grammatikalische Regeln genommen und alles wortwörtlich und ohne Auslassungen festgehalten (vgl. dazu Karakayali 2010, 79).

Für die in dieser Arbeit präsentierten Zitate wurde die wörtliche Transkription geglättet. Karakayali (2010, 101) stellt fest, dass die Sprache als Ausdruck sozialer Asymmetrien funktioniert. So wird eine Person durch die nicht perfekte Beherrschung der deutschen Sprache als tendenziell untergeordnet positioniert. Zudem würde die Zitation der exakten Wortlaute zu einer Konzentration auf die sprachlichen Mängel der interviewten Person führen. Mit der Glättung von wörtlichen Wortlauten soll einer solchen Hierarchisierung entgegengewirkt werden.

5.7. Codierung der Interviews

Die Codierung der transkribierten Interviews ist ein wesentlicher Bestandteil der Analyse. In dieser Arbeit wurde das Textmaterial mithilfe von MAXQDA, einer qualitativen Datenanalyse-Software, codiert. Waitt beschreibt die Codierung als Prozess, bei dem die Forschenden qualitative Daten strukturieren und interpretieren (2010, 231). Bei der Diskursanalyse nach Waitt dient die Codierung dazu, die Interviews zu organisieren, um diese anschliessend analysieren zu können. So ist das Codieren von Elementen und deren Verknüpfung bei diskursanalytischen Arbeiten von grosser Bedeutung. So lassen sich gerade umfangreiche Textmaterialien auf Regelmässigkeiten und Verknüpfungen von Elementen in Bedeutungssystemen untersuchen und dann als Hinweise auf diskursive Regeln verstehen (Glasze et al. 2015, 293). Codieren beinhaltet eine Form der Abstraktion und Reduktion. Daher muss das Codieren als interpretatives Verfahren verstanden werden. Je nach Fragestellung der Arbeit und Zusammenstellung des empirischen Materials lässt sich dieses mehr oder weniger stark kategorisieren (ebd. 2015, 296). Die Codes helfen, in der Diskursanalyse einen Überblick zu gewinnen, an welcher Stelle interviewte Personen bestimmte Ideen haben, wie sie sich selbst und die Welt verstehen (Waitt 2010, 232).

In Anlehnung an Waitt's (2010) zweistufiges Codierungsverfahren begann ich mit der Zuordnung von beschreibenden Codes. Dies half mir, die Daten mit einer ziemlich groben Kategori-

enbezeichnung zu organisieren (Waite 2010, 231). Es muss beachtet werden, dass die Codierung ein wiederholender und wechselwirkender Prozess ist. Die beim Codieren gebildeten Kategorien wurden bis am Ende der Analyse flexibel behandelt. Die anfänglich beschriebenen Codes wurden im Verlauf der Analyse verändert und in genauere UnterCodes unterteilt (ebd. 2010, 232). Das bedeutet, dass ich einerseits ein Kategoriensystem bereits vor der Arbeit mit dem Textmaterial entwickelt habe. Dieses basierte auf Vorwissen aus der Literaturrecherche und auf einer bestehenden Agenturanalyse, die im Rahmen des Projekts «Decent Care Work?» entstand. Andererseits wurde das Codesystem beim Durchgehen des Textmaterials nach und nach weiterentwickelt (Glasze et al. 2015, 296–297). Anhand der deskriptiven Codierung identifizierte ich diskursive Strukturen, die immer wieder über das Textmaterial auftraten. Während ich in einem ersten Schritt viele verschiedene Diskursstränge codierte, die eine beträchtliche Komplexität aufweisen, konzentrierte ich mich bei der Analyse für diese Arbeit darauf, was unter ‘Fairness’ in einem Care-Arrangement verstanden wurde. Diese beschreibenden Codes legten den Grundstein für die Entwicklung der analytischen Codes in einem weiteren Schritt. Dabei lassen diskursive Strukturen auf subtile Formen von sozialer Macht hinweisen, die bestimmte Ideen, Einstellungen und Praktiken fixieren. Foucault bezeichnet diese Form der sozialen Kontrolle als ‘effects of truth’ (Waite 2010, 233).

6. Was ist 'Fairness'?

Immer mehr Agenturen sehen sich aufgrund der medialen und politischen Debatte über das Live-in-Betreuungsmodell mit dem Vorwurf der ausbeuterischen Geschäftspraktik konfrontiert und positionieren sich als rechtskonform und 'fair' agierende Agenturen innerhalb des sogenannten 24h-Betreuungsmarktes (Steiner et al. 2019, 1). Gemäss einer diskursanalytischen Untersuchung der Medienberichterstattung des Live-in-Betreuungsmarktes richtet sich ein dominanter Diskursstrang gegen die Betreuungs-Agenturen. Diese erscheinen im medialen Diskurs praktisch immer in negativem Licht (Schwiter et al. 2018, 166). So beschreibt auch die Caritas Schweiz in ihrem Leitbild die Schwierigkeiten, die die Live-in-Betreuung mit sich bringt. Aufgrund der tieferen Arbeitskosten für Arbeitskräfte aus Osteuropa könnten es sich Menschen in Westeuropa leisten, eine private Betreuungshilfe anzustellen umso den Eintritt in ein Pflegeheim zu vermeiden oder hinauszuzögern. Die Pendelmigrant*innen würden oft durch bedenkliche und wenig transparente Agenturen in Privathaushalte vermittelt. Die Arbeitsbedingungen für die Betreuer*innen seien in vielen westeuropäischen Ländern sehr prekär (Caritas Schweiz, Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa 2017, 1). Im Unterschied zu diesen zweifelhaften Agenturen, will sich die Caritas also für 'faire' Arbeitsbedingungen der Care-Migrant*innen und für die Qualität von Pflege und Betreuung zu Hause engagieren. Im Interview mit einer mitarbeitenden Person der Caritas Schweiz wird der 'faire' Live-in-Betreuungsansatz wie folgt beschrieben:

«Ja also der faire Teil bedeutet eigentlich, einerseits dass sie einen geregelten Arbeitsplatz haben, wo man als Arbeitsplatz bezeichnen kann, wo Freizeit auch vorhanden ist und die Abgrenzung zu der Arbeitszeit gut ist. Und aber auch, dass die Personen, die wir einsetzen, dass sie eine gute Unterstützung haben. Das ist das was unsere Einsatzleiterinnen da machen, dass sie da jemand im Rücken haben. Und unter fair, das ist so der dritte Teil, dass die Herkunftsorganisationen auch etwas von dem kriegen. Beziehungsweise, dass der Rückfluss, der ins Land zurückfliesst, das haben wir auch immer im Fokus» (Mitarbeitende Caritas Schweiz).

Im Folgenden wird untersucht, wie 'Fairness' im Diskurs um das Betreuungsarrangements der Caritas hergestellt und verstanden wird. Dabei haben sich – wie bereits das vorangehende Zitat andeutet – drei prägende Diskursstränge der 'fairen' Arbeitsbedingungen (6.1), des 'fairen' Umgangs zwischen den Akteur*innen (6.2) und der Caritas als 'faire' Organisation (6.3) herauskristallisiert.

6.1. 'Faire' Arbeitsbedingungen

Einer der dominanten Diskursstränge über den 'Fairness' hergestellt wird, formiert sich um die wiederholt geäusserten Erwartungen an gute Arbeitsbedingungen für die Betreuer*innen. Dabei wird 'Fairness' in erster Linie in Bezug auf die Betreuer*innen wahrgenommen. Als prägendes Element 'fairer' Arbeitsbedingungen geht aus dem analysierten Diskurs die Einhaltung der Arbeitszeit, der Rufbereitschaftszeit sowie der Freizeit hervor. Dieses wird begleitet von für die Einhaltung der Zeiten erforderlichen Abgrenzungsmechanismen wie Einsatzplänen und klar definierten Aufgabenbereichen.

Eines der grössten Probleme für Live-in-Betreuer*innen ist, dass die Einhaltung der Arbeitszeiten schwer überprüfbar sind. Anderson (2006, 63) beschreibt, dass Live-in-Arbeiter*innen – unabhängig davon ob sie für 'gute' oder 'schlechte' Arbeitgeber*innen arbeiten – normalerweise 24 Stunden pro Tag abrufbereit sind. Deshalb wird die Live-in-Betreuung oft auch als *entgrenzte* Arbeit beschrieben, bei der Arbeitszeit und Freizeit ineinander fließen (Schilliger 2014, 18). Grundsätzlich ist von Freizeit nur dann zu sprechen, wenn die Betreuer*innen tatsächlich von allen Arbeitsleistungen befreit sind und sich nach Belieben vom Arbeitsplatz, also vom Haushalt und der betreuten Person entfernen können (Medici 2012, 11). Bereits das Zurverfügungstellen von Zeiten als Arbeitszeit gilt gemäss Art. 319 OR als Arbeit und ist demnach grundsätzlich zu entlohnen (ebd. 2012, 17). Jedoch regelt das Arbeitsrecht eine solchen Bereitschaftsdienst nur sehr rudimentär, so dass Vertragsparteien vertraglich festlegen können, dass die Rufbereitschaft nicht entlohnt wird (ebd. 2012, 17). Der Modell-NAV⁹ sieht hingegen vor, dass die Präsenzstunden ausserhalb der regulären Arbeitszeit mit mindestens CHF 5 pro Stunde bei seltenen Einsätzen und mindestens CHF 10 bei häufigen Einsätzen entschädigt werden sollen (CareInfo Schwiter 2019).

In den geführten Interviews wurde deutlich, dass die Einhaltung der der Arbeitszeit, der Rufbereitschaftszeit und damit der Freizeit ein dominierendes Diskursfragment darstellt. Die Gewährleistung der Freizeit ist ein wesentlicher Aspekt, über den ein 'fares' Arbeitsverhältnis diskursiv hergestellt wird. Auf die Frage was eine 'faire' oder gute Arbeit ausmache, klingt das entsprechende Argumentationsmuster wie folgt: «Das bedeutet [...], dass die Arbeitszeiten eingehalten werden» (Betreuer*in Slowakei); «Ja eben, dass sie Freizeiten haben. Dass sie dann wirklich auch weggehen dürfen» (Mitarbeiter*in Caritas Slowakei); «Das ist gut, wenn ich

⁹ Siehe Fussnote 5.

einen Tag frei habe. Das ist gut. Aber mein Vertrag ist so» (Betreuer*in Slowakei); «Ja ich glaube, gute Arbeit ist, wenn man Freizeit hat [...]. Wenn man keine Freizeit hat, ist das nicht gut» (Betreuer*in Rumänien); «Wenn ich Zeit für mich habe, [...] dann kann ich qualitativ gute Betreuung anbieten» (Betreuer*in Rumänien); «Ich habe einen Vertrag und ich will einfach meine Freizeit haben, fertig Schluss» (Betreuer*in Slowakei); «Es muss in der Familie stimmen, man sollte etwas in der Freizeit machen können» (Angehörige*r von betreuter Person). Wird die vereinbarte Freizeit nicht eingehalten, führt dies regelmässig zu Problemen und es kann nicht mehr von 'fairen' Arbeitsbedingungen ausgegangen werden. Eine interviewte Betreuerin beschreibt diese Problematik wie folgt:

*«Das grösste Problem mit den Familien war die Freizeit, also unsere Freizeit. Die wollten einfach nicht verstehen, dass wir auch unsere Freizeit möchten und das ist das Wichtigste. Das muss als erstes gelöst werden. [...] Vertraglich ist es so geregelt, dass wir acht Stunden pro Tag arbeiten müssen. Das heisst zum Beispiel von morgens bis mittags um 13 Uhr oder 14 Uhr haben wir eine Arbeitszeit, nachher haben wir zum Beispiel von 13 Uhr bis 16 oder 17 Uhr frei, also vier Stunden pro Tag. Und in dieser Zeit wollen alle betreuten Personen zum Beispiel einen Spaziergang machen oder irgendwo weg oder Fenster putzen oder irgendetwas und es ist schwierig ihnen klarzustellen, warum Betreuerinnen frei haben sollen» (Betreuer*in Rumänien).*

Wie im vorangehenden Zitat zu erkennen ist, sollte eine klare Trennung zwischen Freizeit und Arbeitszeit erfolgen. Es sei aber «das grösste Problem», dass die Freizeit oftmals nicht eingehalten würde. Die Betrachtung dieses dominanten Diskursfragments macht deutlich, wie durch die Einhaltung der Freizeit – was als elementarer Teil von guten Arbeitsbedingungen verstanden wird – 'Fairness' im Live-in-Betreuungsarrangement hergestellt wird. Eine Schwierigkeit bei der Einhaltung der Freizeit bildet die Schwierigkeit der Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeits- und Präsenzzeit.

Die Abgrenzung von Freizeit zu Arbeitszeit oder Präsenzzeit – welche die Empfindung von Freizeit erst ermöglicht – wird als weiteres wichtiges Diskursfragment erkennbar, um welches sich 'faire' Arbeitsbedingungen formieren. Ausdruck dieser Abgrenzung sind klar definierte Betreuungspläne. In diesen werden die genauen Arbeitszeiten, die zur Verfügung stehende Freizeit sowie die Rufbereitschaftszeiten festgehalten. Der Betreuungsplan wird in der Regel zu Beginn des Einsatzes mit den betreuten Personen und deren Angehörigen, den Einsatzleitenden der Caritas sowie den Betreuer*innen gemeinsam erstellt. «Ich schaue immer in meinem Arbeitsplan nach. [...] Und das war auch in der ersten Familie so. Dort war auch alles okay» (Betreuer*in Rumänien); «Wir haben im Vorfeld immer einen Plan gemacht. Wann ich arbeiten

soll und wann ich dazwischen freie Stunden habe» (Betreuer*in Rumänien); «Sie hat oben eine Klingel und ich hatte unten eine Klingel. Und wenn etwas passiert, kann sie klingeln, im Notfall. Und dann kann ich diese Stunden aufschreiben, auch den Notfall. [...] Und ich schreibe alles im Arbeitsplan auf, die Arbeitsstunden, Freizeit, Notfälle und und und» (Betreuer*in Slowakei).

Die Caritas versucht die Einsatzpläne aktuell zu halten, indem die Einsatzleiter*innen die immer wieder mit den Betreuer*innen und den Angehörigen Personen neu besprechen und abklären ob sich etwas verändert hat. Falls die Betreuer*innen beispielsweise in der Nacht mehr aufstehen müssen, steigt der Betreuungspreis und der Lohn der Betreuer*innen. Dies wird etwa aus dem Zitat eines Angehörigen einer betreuten Person ersichtlich.

*«Also sie haben eigentlich einen Plan, welcher ein Richtplan ist und ich denke, das ist ein bisschen individuell. (Name Betreuerin), als sie das gesehen hat, hat sie gesagt, dass sie selber schaut. Dann hat man aber wieder die Kontrollsitzung nach glaube ich vier Wochen, ich weiss es nicht mehr genau, nach ein paar Wochen wieder mit der Einsatzleiterin der Caritas gehabt. Sie schaut dann, wie es geht und wieviel sie in der Nacht aufstehen muss und dann hat sie gesagt, dass wir hoch müssen und dann sind wir eine Stufe hoch und jetzt müssen wir ein bisschen mehr bezahlen» (Angehörige*r einer betreuten Person).*

Eine weitere Abgrenzung – welche die Empfindung von Freizeit erst ermöglicht – ist die unabdingbare Definition davon, wer für die betreute Person zuständig ist, wenn die Betreuer*innen tatsächlich frei von ihrer Arbeit und Präsenz haben. Einerseits müssen Akteur*innen einbezogen werden, die die medizinische Grundversorgung sicherstellen, andererseits Personen, die die Betreuer*innen ersetzen, wenn diese Freizeit haben. Dies bedingt dass ein klar definierter Aufgabenbereich den Betreuer*innen Sicherheit gibt und allfälligen Missverständnissen vorbeugt. Erst so kann die hoch bewertete Freizeit der Betreuer*innen garantiert werden. Dies wird aus den folgenden Zitaten deutlich: «Es ist mir wichtig, dass ich weiss, wohin ich gehe und was auf mich zukommt. Und dass die Aufgaben geregelt sind, also dass ich genau weiss, was meine Aufgaben sind. [...] Und das gibt mir dann eine Sicherheit» (Betreuer*in Rumänien); «Also, ich hatte sehr gute Erfahrungen gemacht. In der Familie, wo ich war, respektierten sie sehr, was sie versprochen hatten, oder sie kündigten rechtzeitig an, wenn es eine Änderung gibt, wenn es eine Änderung im Zeitplan gibt. Also am Wochenende haben wir immer die darauffolgende Woche besprochen. [...] Was das Programm der nächsten Woche ist, was die Prioritäten sind, und was passieren wird, und so weiter» (Betreuer*in Rumänien, Übersetzung); «Also ich denke es braucht einen guten Vertrag. Einen korrekten Vertrag, der dem Schweizer Standard entspricht. Für uns ist das wichtig. Und der Vertrag sollte klar sein und

keine Missverständnisse aufkommen lassen» (Angehörige*r von betreuter Personen); «Ja. Und dann schauen wir den Aufgabenbereich an. Dann wird ganz genau festgelegt, was sie tun muss. Und dann werden dort auch die Stunden diskutiert» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz); «Also am Freitag habe ich ab zwei Uhr den ganzen Abend frei. [...] Ich muss ihr auch kein Abendessen geben. Da ist eine Dame, die das alles erledigt und sie ins Bett bringt. Und am Sonntag habe ich den ganzen Tag frei. [...] Es ist so, die Dame ist schon sehr dement, man darf sie nicht alleine lassen. Sie hat keine Kinder und deswegen ist es so organisiert, dass ich auch meine Freizeit habe, aber dass sie nicht alleine bleibt» (Betreuer*in Rumänien).

Obwohl versucht wird, die Zeiten genau zu erfassen und bei der Caritas ein Betreuungsplan geführt werden muss, können die Tätigkeiten allerdings nicht immer in klar abgrenzbare Kategorien unterteilt werden. In den Interviews wird deutlich, dass eine genaue Zeiterfassung sehr herausfordernd ist. Es kann nicht ohne weiteres die genaue Uhrzeit aufgeschrieben werden, zu welcher die Arbeit aufgenommen oder beendet wird bzw. die Rufbereitschaft oder Freizeit beginnt oder endet. Die klare Trennung von Rufbereitschaft und Freizeit ist nach wie vor schwierig zu vollziehen, auch im Care-Modell der Caritas. Das wird zum Beispiel ersichtlich, wenn die Betreuer*innen in der Nacht aufstehen, um der betreuten Person auf die Toilette zu helfen. So kann die Situation entstehen, dass die Angehörigen zwar keinen zusätzlichen Nachtdienst bezahlen wollen oder können, die Betreuer*innen aber in der Nacht dennoch abrufbereit sind und der betreuten Person auf die Toilette helfen. Eine Angehörige der betreuten Person, beschreibt dies wie folgt:

*«Und dann geht die Mutter ins Bett. Und dann bin ich eigentlich der Ansicht, dass sie in der Nacht allein aufs WC gehen kann. Aber [Name Betreuerin] lässt immer die Tür geöffnet. Und ich sage immer [Name Betreuerin] mach doch die Tür zu. Mach sie zu. Ich würde dir nie Vorwürfe machen, wenn meine Mutter umfallen würde. [...] Sie müssten eigentlich nicht aufstehen. [...] Also sie können auch schlafen. Meine Mutter könnte auch allein aufs WC. Aber wenn meine Mutter jetzt krank würde oder etwas wäre, oder ihnen rufen würde. Aber sie müssen mir das dann halt sagen. Und dann würden wir das dann auch so aufschreiben» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Auch wird immer wieder von Betreuer*innen betont, dass sie mehr arbeiten, als dass sie im Arbeitsplan aufschreiben. Es sei kompliziert, nur fünf Minuten oder so aufzuschreiben. Dabei wird immer ein ähnliches Argumentationsmuster erwähnt:

*«Wir Pflegerinnen machen viel viel mehr als das im Vertrag steht. Ja. Zum Beispiel haben wir bei der Caritas einen Plan. Aber ich bin viele Male auch in der Nacht aufgestanden und habe das nicht aufgeschrieben» (Betreuer*in Slowakei).*

In ähnlicher Weise schildert eine andere Betreuer*in, dass sie am Abend *nur* kontrollieren geht, ob die betreute Person die Medikamente eingenommen hat. Dies stehe aber nicht in ihrem Vertrag und sie werde dafür auch nicht entlohnt. Trotzdem muss sie jeden Abend um neun Uhr daran denken, die betreute Person an die Einnahme der Medikamente zu erinnern. Auch hier wird deutlich, wie schwer es ist, eine klare Linie zwischen Arbeits- und Freizeit zu ziehen.

*«In meinem Vertrag habe ich keine Rufbereitschaft. [...] Aber neu ist, dass ich um neun Uhr der Frau sagen muss, dass sie ihre Medikamente nehmen soll. [...] Aber das geht nur eine Minute, und dann kann ich zurück» (Betreuer*in Rumänien).*

Dass eine klare Abgrenzung fast nicht möglich ist, bestätigt auch eine mitarbeitende Person der Caritas Schweiz. Immer wieder sei es ein Thema, wie die Betreuer*innen ihre Zeiten erfassen. Wichtig sei, dass sie keine Überzeiten machten. Und wenn doch, dass diese möglichst schnell kompensiert würden.

*«Ja, also am Anfang oft wegen diesem Betreuungsplan. Wie sie die Zeiten aufschreiben müssen, solche Sachen schon. Ja. Und dann sage ich, sie sollen warten bis ich komme. Und dann machen wir es gemeinsam, oder. Sie müssen das auch erstmals wissen, wie das geht. Das ist nicht so einfach, oder. Dann ist die Frage auch, das war ja jetzt nicht von acht bis neun. Sondern von neun bis zehn, was schreibe ich jetzt auf. Dann sage ich, ja du kannst entweder die richtige Zeit von neun bis zehn oder du kannst es genau aufschreiben. Aber wichtig, dass dahinter eine Sieben, sieben Stunden stehen. Dann nicht mehr als sieben Stunden. Wie du dann das aufschreibst, ist ja eigentlich egal. Aber die Zeit hinten muss eingehalten werden. Also keine Überzeit. Und wenn Überzeit, dann sollte es so schnell wie möglich wieder kompensiert werden. Also das erkläre ich ihnen dann. Aber sie können das genauso aufschreiben, wie wir es auf dem Betreuungsplan haben. Das ist am einfachsten. Aber Zeiten, ich will wirklich, dass sie keine Überzeit machen, oder. Und dann gibt es halt diese Betreuerinnen, die Überzeiten machen und es nicht aufschreiben, oder. Gibt es auch. Das ist ihre Sache. Wenn etwas ist, wo ich intervenieren muss, dann mache ich es. Aber wenn sie sagen, nein nein, das ist schon gut. Das ist schon gut, aber sie sind immer dort. Es liegt also irgendwie in ihrer Selbstverantwortung» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz).*

Dieses Zitat macht deutlich, dass seitens der Caritas die Erwartung formuliert wird, dass gar keine Überzeiten entstehen sollen. Auf dem Betreuungsplan soll letztendlich einfach eine 'sieben' stehen. Möglicherweise werden Überzeiten oft also gar nicht erst aufgeschrieben. Gleichzeitig wird die Verantwortung für die Einhaltung der Zeiten – wie das vorangehende Zitat deutlich macht – auf eine individuelle Ebene gebracht, wobei die Betreuer*innen selbst verantwortlich dafür gemacht werden, ob ihre Überzeit kompensiert wird und sie damit auch genügend Freizeit beziehen können.

Zusammenfassend lässt sich also festhalten, dass der Diskurs um die Frage nach 'fairen' Arbeitsbedingungen vom Aspekt der Einhaltung von Arbeits- Rufbereitschafts- und Freizeit geprägt ist. In Live-in-Betreuungsarrangements werden freie Zeiten zwar oftmals vereinbart, aber Arbeit und Freizeit verwischen dennoch regelmässig unter den Bedingungen des Zusammenlebens. Betreuer*innen stehen unter grossem moralischen Druck, immer für die betreuten Personen da zu sein, da sie niemandem anderem die Verantwortung übergeben können (Karakayali 2010, 117). Diesen Herausforderungen scheint sich die Caritas Schweiz bewusst gemacht zu haben. Um nicht in die Logiken der häuslichen Privatsphäre und der uneingeschränkten Verfügbarkeit zu verfallen, wird versucht in inhaltlicher Hinsicht eine Grenze zwischen Arbeit und Freizeit zu definieren und einzuhalten. Um dies zu ermöglichen, ist auch die ergänzende Betreuungsarbeit von anderen Akteur*innen unerlässlich. Im analysierten Diskurs zeigte sich eine Vielfalt von Aussagen und Aushandlungen darüber, was denn nun Arbeit und was Freizeit ist. Gleichzeitig wurde aus vielen Zitaten deutlich, dass die Einhaltung der Zeiten auch im Arrangement der Caritas eine Schwierigkeit bleibt. Aufgrund der Kongruenz des Arbeits- und Wohnorts der Betreuer*innen ist die Entgrenzung fast nicht verhinderbar. Bei der Analyse des Diskurses um 'faire' Arbeitsbedingungen fiel im Übrigen auf, dass die Lohnfrage kaum in Zusammenhang mit 'Fairness' gestellt wurde. Diesbezüglich kann also eine weitgehende diskursive Stille (vgl. Waitt 2010) festgestellt werden. Thematisiert wird der Lohn lediglich von den Kund*innen, wenn diese das Live-in-Betreuungsmodell damit legitimieren, dass Betreuer*innen in der Schweiz grundsätzlich besser verdienen als in ihren Herkunftsländern (siehe Kapitel 8.1).

6.2.,Fairer' Umgang zwischen Akteur*innen des Betreuungsarrangements

Als weiterer wesentlicher Bestandteil eines 'fairen' Live-in-Betreuungs-Arrangements wird der gute Umgang zwischen den involvierten Akteur*innen verstanden. Das Akteur*innen-Dreieck im Live-in-Arrangement besteht aus den Betreuer*innen, den betreuten Personen und deren Angehörigen sowie den Mitarbeitenden der Agentur. Im Modell der Caritas spielen die Einsatzleiter*innen eine wichtige Rolle, um ein 'fairer' Umgang zwischen den Akteur*innen zu

gewährleisten und insbesondere die Betreuer*innen zu unterstützen. Die Care-Arbeiter*innen sollen nicht alleine die konkrete Ausgestaltung ihres Arbeitsverhältnisses aushandeln müssen und erhalten von der Caritas im Herkunftsland sowie in der Schweiz Unterstützung. Auf die Frage, was 'faire' oder gute Arbeit ausmache, wurde demnach oftmals die Wichtigkeit der einsatzleitenden Person in der Schweiz sowie im Herkunftsland hervorgehoben. So wird der Informalisierung und Individualisierung des Arbeitsverhältnisses entgegengewirkt (vgl. Schilliger 2014, 199). In den geführten Interviews wurde etwa beschrieben, wie die einsatzleitende Person den Betreuer*innen das Gefühl von 'Sicherheit' vermitteln, da sie sich jederzeit an jemanden wenden könnten. Betreuer*innen fühlen sich in der Schweiz so 'nicht alleine', weil sie jemanden 'im Rücken' haben. Oft wird auch beschrieben, dass sich die Betreuer*innen von den einsatzleitenden Personen verstanden fühlen, weil diese oft auch in Pflege- und Betreuungsberufen arbeiten oder gearbeitet haben. Eine Betreuerin antwortet auf die Frage, welche anderen Agenturen es denn noch gäbe und was deren ihre Arbeitsweise seien, so:

*«Ja die [anderen Agenturen] zahlen auch die Reisekosten für die Betreuerinnen. Aber am Schluss bleibt diesen Betreuer*innen trotzdem weniger Geld und sie sind nicht so gut geschützt wie bei uns. Weil wir haben eine sehr grosse Unterstützung von der Caritas Schweiz. Also da finde ich, für 500 Franken mehr Lohn geht niemand zu einer fremden Organisation. Und wenn es dann Probleme gibt, haben sie niemanden im Rücken. Das ist unbezahlbar, was wir bei Caritas Schweiz haben, also das ist gut» (Betreuer*in Rumänien).*

Der Beschrieb von der Betreuerin zeigt, wie wichtig die Einsatzleiter*innen in der Schweiz für Betreuer*innen sind und so zu einem 'faireren' Care-Arrangement beitragen können. In vielen herkömmlichen Care-Arrangements kommt es oft dazu, dass Betreuer*innen vom guten Willen der Haushaltsmitglieder abhängig sind und ihr konkretes Arbeitsverhältnis alleine mit den Angehörigen und betreuten Personen aushandeln müssen. Durch die enge Begleitung einer einsatzleitenden Person, kann ein weniger informalisiertes und individuelles Arbeitsverhältnis entstehen. Durch die Beziehungen zu den Einsatzleiter*innen können zu hohe Arbeitsbelastungen oder fehlende Ruhezeiten zuerst mit den Einsatzleiter*innen besprochen werden, um im Anschluss mit deren Unterstützung das Gespräch mit den betreuten Personen oder deren Angehörigen zu führen (vgl. Schilliger 2014, 199). Ein ähnliches Argumentationsmuster wie im vorangehende Zitat, ist im Interview mit einer anderen Betreuerin wiederzufinden, als diese den Unterschied der Caritas im Vergleich zu anderen Agenturen beschreibt:

«Die österreichische Caritas arbeitete ähnlich wie die schweizerische Caritas. Auch in Österreich gab es eine Einsatzleiterin. [...] Ja und die hat sich darum gekümmert, dass die Familien zufrieden sind und dass die Betreuerin zufrieden ist, ob alles gut

*ist. Ob auch zum Essen immer etwas da ist. Ja, diese Caritas haben dann auch wegen den Einsatzleiterinnen immer den Überblick, was läuft. Im Vergleich zu den slowakischen Agenturen, weil die nehmen alles und jeder, der kommt. Und die haben auch keinen Überblick und wissen auch nicht, was in der Familie läuft. Sie kümmern sich nicht, die slowakischen Agenturen» (Betreuer*in Slowakei).*

Auch andere Betreuer*innen, Mitarbeitende der Caritas und betreute Personen beschreiben die Wichtigkeit der Einsatzleiter*innen in ähnlicher Weise: «Wir wissen, dass die Kolleginnen, die in die Schweiz gehen, von einer Kontaktperson empfangen werden. Wir haben keine Angst, was mit ihnen passieren wird. Weil wir wissen, dass unsere Kolleginnen von der Caritas da sind, wenn irgendetwas ist» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien); «Dass sie eine gute Unterstützung haben. Das ist das was unsere Einsatzleiterinnen da machen, dass sie da jemanden im Rücken haben» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz); «Und dort im Ausland habe ich die Erfahrung gemacht, dass es immer jemanden geben würde, an den ich mich wenden könnte [...] also ich hatte nicht das Gefühl, dass ich da allein bin [...]» (Betreuer*in Rumänien); «Freizeit und die Einsatzleiterin, das ist wichtig für mich. Wenn ich ein Problem habe, bin ich nicht alleine. Manchmal will die Familie keine Lösung finden. [...] die Kindern glauben mir vielleicht nicht. Oder das Geld ist ihnen zu schade. Aber wenn ich eine Einsatzleiterin habe, die mich halten kann, dann ist das super. Dann bin ich nicht allein» (Betreuer*in Slowakei); «Weil diese Frauen arbeiten auch im selben Job. Und darum verstehen sie auch die Arbeit. [...] Und sie war auch Krankenschwester oder Betreuerin und darum verstehen sie auch was die Arbeit für uns bedeutet. Und was diese Arbeit als Betreuerin in der Familie bedeutet, dass es auch nicht nur rosarot ist» (Betreuer*in Slowakei); «Sie sie haben geschaut, dass diese Frauen korrekt behandelt werden. [...] Sie wären auch für uns Ansprechpartner gewesen. Aber alle waren zufrieden [...]» (Angehörige*r von betreuter Person).

Formulierungen wie 'ich fühle mich nicht alleine' oder 'jemanden im Rücken haben' reproduziert diskursiv die wichtige Funktion der Einsatzleiter*innen und verweisen auf die klar definierte Hierarchiestruktur zwischen den betreuten Personen und deren Angehörigen auf der einen sowie den Betreuer*innen auf der anderen Seite. Die Minimierung des Abhängigkeitsverhältnisses der Care-Arbeiter*innen gegenüber der betreuten Person durch die Tatsache, diesen nicht 'schutzlos' gegenüberzustehen, wird im Diskurs um 'faire' Arbeitsbedingungen für Betreuer*innen stark betont.

Auch Chau (2018, 164–165) bestätigt in ihrer Dissertation über die Rolle der Homecare-Agenturen in der Schweiz, dass die Unterstützung der Betreuungskräfte wesentlich dazu beitragen kann, dass diesen ein gewisses Sicherheitsgefühl vermittelt werden kann. Je nach Agentur

und Geschäftspraxis nehmen die Agenturen für die Unterstützung der Betreuer*innen unterschiedliche Rollen ein. Chau (2018) zeigt auf, dass es für die meisten, wenn nicht sogar für alle Agenturen wichtig ist, eine gut funktionierendes Betreuungsarrangement zu schaffen, indem Betreuer*innen gut unterstützt werden. Sie argumentiert, dass die Gründe für diese Geschäftspraxis in der Senkung der Kosten, in der Bedeutung guter Kundenbeziehungen und in der Schaffung einer guten Reputation der Agentur liegen. Gleichzeitig zeigt sie auch auf, dass Betreuer*innen nicht machtlos sind, sondern auch die Kontrolle über ihre Tätigkeit haben. Sie können ihr Arbeitsverhältnis einfach beenden und gehen (vgl. ebd. 2018, 164–165). In diesem Sinne ist der Grund, warum herkömmliche Agenturen eine gute Unterstützung für Betreuer*innen leisten wollen, die Förderung und Stabilisierung von langfristigen, gut funktionierenden und somit rentablen Betreuungs-Arrangements mit tiefer Fluktuation. In den Interviews mit Betreuer*innen und Mitarbeitenden der Caritas kristallisiert sich im Unterschied zu Chau's (2018) Untersuchungen heraus, dass die Caritas nicht nur im Sinne der Wirtschaftlichkeit ein langfristiges und gut funktionierendes Betreuungs-Arrangement fördern will, sondern auch die Situation der Betreuer*innen in den Blick nimmt. Der Einsatzleitenden Person kommt hier gewissermaßen eine kontrollierende Funktion zu, in dem Sie den Umgang der Betreuer*innen durch die betreute Person und deren Angehörigen begleitet und sofern nötig Massnahmen ergreift. Eine mitarbeitende Person der Caritas Schweiz schildert ein Ereignis, aufgrund dessen die Betreuerin ihre Arbeit nicht fortsetzen musste, weil sie nicht 'fair' behandelt wurde.

*«Und das andere Mal war es eine Tochter, die sehr viel sprach, ganz sympathische liebe Tochter. Aber die Mutter war es nicht. Und die Betreuerin war bei der Mutter. [...] Also sie [die betreute Person] war sehr böse. Und das wusste man vorher nicht. Und dann durfte die Betreuerin fast nichts essen. Ja, also sie musste zwar kochen, durfte aber nichts essen. [...] Ich gehe meistens das erste Mal schon nach drei Tagen vorbei. Weil ich sehen will, wie es geht. Und dann habe ich diese Frau gefragt «die Frau muss doch richtig essen», «Ja, dann soll sie selbst schauen. Das ist mein Geld, das muss ich zahlen». Und dann habe ich gesagt, «aber wir haben einen Vertrag». Dann sagte sie «den haben sie aber mit meiner Tochter gemacht». Und so ging es weiter. Und dann habe ich zu der Betreuerin gesagt, das macht keinen Sinn. Und die Tochter weinte und dann habe ich die Betreuerin halt einfach gerade mitgenommen. Den Koffer gepackt und mitgenommen» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz)*

Betreute Personen oder deren Angehörigen schildern in den Interviews, dass sie von der Caritas 'kontrolliert' würden und diese 'zum Rechten' schauten. Diese 'Kontrolle' wird dabei nicht

per se als negativ aufgefasst. In den folgenden Aussagen wird deutlich, dass die einsatzleitenden Personen in den Privathaushalten vorbeigehen und die Bedingungen für die Betreuer*innen überprüfen.

*«Und sind da unglaublich gut betreut gewesen von Caritas [...] und uns haben sie auch kontrolliert, sie haben regelmässige Gespräche und regelmässige Besuche gemacht» (Angehörige*r von betreuter Person)*

*«Dann hat man aber wieder dann die Kontrollsituation nach glaube ich vier Wochen, ich weiss es nicht mehr genau. [...] Sie schaut dann, wie es geht und wieviel sie in der Nacht aufstehen muss und dann hat sie gesagt, dass wir hoch müssen und dann sind wir eine Stufe hoch und jetzt müssen wir ein bisschen mehr bezahlen» (Angehörige*r von betreuter Person).*

*«Und am Anfang kam von der Caritas sehr häufig jemand vorbei, um zu schauen ob alles in Ordnung ist, [...] die lokal ein bisschen zum Rechten schaut. Obwohl, es braucht dann immer weniger Betreuung von der Caritas, wenn sich das einmal eingespield hat, dann geht das von allein» (Angehörige*r von betreuter Person).*

*«Und ich muss sagen, ich bin ein wenig allergisch auf diese gute Frau geworden. Sie meint es wirklich gut und so. Aber dann kam Sie mit dem Zettel, mit den Richtlinien, mit der Sicherheit, mit der Kontaktadresse, die man unterschreiben muss» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Diese Zitate verweisen darauf, dass die einsatzleitende Person bei der Caritas nicht primär, wie es Chau (Chau 2018, 164) bei vielen profitorientierten Agenturen beschreibt, für die Schaffung von guten Kundenbeziehungen und in der Schaffung von Reputation der Agentur im Einsatz sind. Viel eher wird ersichtlich, dass die Einsatzleiter*innen über eine grössere Aushandlungsmacht als die der Betreuer*innen verfügen, die sie zum Schutz letzterer ins Feld führen können. Dies wird nochmals in den Worten einer Mitarbeiter*in der Caritas Schweiz deutlich, die versucht den Kund*innen die Grenzen der sogenannten 24h-Betreuung aufzuzeigen:

*«Und dann rufe ich bei den Leuten an und wir vereinbaren ein Abklärungsgespräch. Und dann sage ich ihnen, was Caritas anbietet und wo die Grenzen sind. Weil die Grenzen sind halt schon, weil der Arbeitsvertrag mit den Zeiten muss eingehalten werden. Das sind sich viele nicht bewusst. Es heisst 24h-Betreuung. Das heisst aber nur, dass sie dort schlafen. Sie arbeiten während der Nacht nicht, sie schlafen. Und das muss man dann aushandeln [...]. Und da ist der Betreuungsvertrag und der ist bindend. Also wirklich» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz).*

Die betreuten Personen und ihre Angehörige nehmen die Einsatzleiter*innen aber nicht nur als kontrollierende Kraft wahr, sondern auch als Person, die zu ihrer Unterstützung da ist. Einige begründen damit auch, dass die Caritas etwas teurer ist als andere Agenturen, sie sich aber jederzeit an jemanden wenden könnten. «Also ich habe wirklich immer einen Ansprechpartner. Das macht das ganze ja auch ein bisschen teuer, bei der Caritas, oder. Dass du eben wirklich immer jemanden zur Seite hast» (Angehörige*r von betreuter Person); «Also die Caritas ist nicht die billigste. Aber sie schauen auch, sie kommen immer hier hin, sie kontrollieren, sie fragen nach, telefonisch und kommen auch in die Wohnung. Ungefragt, gell. Und kommen, schauen sich um. [...] Ohne etwas zu sagen. Und bei mir ist ja immer alles gut» (Betreute Person); «Also mit der Einsatzleiterin, [...] am Anfang eben da fragt sie nach, wie es läuft, ob wir zufrieden sind und was man verbessern kann, man sitzt dann auch zusammen und schaut, was gut gelaufen ist und was weniger gut gelaufen ist» (Angehörige*r von betreuter Person); «Aber ich sage jetzt im Grossen und Ganzen würde ich wieder die Caritas wählen. Denn ich habe das Vertrauen, dass ich mich jederzeit an die Chefin wenden kann. Jederzeit, sie hat gesagt, wenn etwas ist, rufen sie mich an, ich bin immer für Sie da. Und das könnte ich auch» (Betreute Person).

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Präsenz einer einsatzleitenden Person ein wichtiges Diskursfragment darstellt, das zur diskursiven Herstellung eines 'fairen' Live-in-Arrangements beiträgt. Die Tatsache, dass mit der einsatzleitenden Person eine Ansprechperson verfügbar ist, wird den Betreuer*innen das Gefühl vermittelt, nicht 'alleine' zu sein. Dies führt zu einer diskursiven Produktion von 'Sicherheit', was für die Betreuer*innen selber aber auch für die Organisator*innen wichtig zu sein scheint. Beim Aufkommen von Problemen kann die einsatzleitende Person aufgrund ihrer besseren Verhandlungsposition für die Betreuer*innen eintreten. Gleichzeitig sind die Einsatzleiter*innen aber auch für die betreuten Personen und deren Angehörigen von Bedeutung. Sie schauen 'zum Rechten' und sind jederzeit erreichbar, falls es zu einem Konflikt oder sonstigen Schwierigkeiten kommt. So unterstützen sie einen 'fairen' Umgang zwischen den Akteur*innen des Live-in-Betreuungsarrangements.

6.3. Caritas als 'faire' Organisation

Aus der Perspektive der Caritas und der Kund*innen spielt die Reputation der Caritas als gemeinnützige oder religiöse Organisation eine wichtige Rolle. Auf die Frage, warum Kund*innen die Caritas gewählt haben, wird oft geantwortet, dass diese eine 'seriöse' Organisation sei, nicht profitorientiert sondern gemeinnützig agiere und sympathisch erscheine sowie über eine positive Grundhaltung verfüge.

*«Ich hatte das Gefühl, dass es das Seriöseste von allen ist. Privat selber suchen ist einfach risikoreich, mit viel mehr Aufwand verbunden und dann haben wir uns auf Caritas, die auch eine gemeinnützige Organisation ist abgestützt. [...] Wir haben uns dann eben für Caritas entschieden, weil wir das Gefühl hatten, dass es seriös wirkt und Qualität gewährleistet ist, dass die Leute, die kommen sich verständigen können müssen, das ist das Minimum, das ist die Bedingung. Sie müssen telefonieren können, sie müssen reden können, sie müssen wissen, was man möchte, sie müssen einkaufen können und das ist doch eine gewisse Garantie und wenn man es selber organisiert, weiss man das eigentlich erst dann, wenn sie da ist. Die Kontrolle ist da, die Sozialabgaben sind da, sie haben eben einen ordentlichen Lohn und es ist nicht jemand, wo ich dann nicht wusste ja und dort wer verdient da wieviel, die Transparenz hat mir da einfach gefallen» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Durch den Hinweis auf den Ruf und die Gemeinnützigkeit der Caritas deutet die angehörige Person bereits an, dass diese gute Arbeitsbedingungen und Qualität garantieren könne. Auch wird deutlich, dass Caritas die ganzen 'formellen' und wohl auch eher komplexen Vorgaben wie etwa die Regelung der Sozialabgaben im Vergleich zu anderen Arrangements umfassend erfüllt und so gute Bedingungen für die Betreuer*innen herstellen kann. Ähnlich argumentiert eine weitere angehörige Person:

*«Und die Caritas ist positiv besetzt von den Grundhaltungen. Die Menschen, die dahinter stehen haben in erster Linie keine kommerziellen, sondern, sicher auch kommerzielle Interessen, es muss ja funktionieren. Aber es ist bestimmt eine Grundhaltung dahinter, die sicher sympathisch ist» (Angehörige*r von betreuter Person).*

In dieser Argumentationslinie wird betont, dass die Caritas nicht primär gewinnorientiert funktiert. Aufgrund dessen kann angenommen werden, dass sie anders als andere – im medialen Diskurs negativ dargestellte – Agenturen, nicht übermässig Gewinne auf Kosten der Betreuer*innen erwirtschaftet (vgl. Schwiter et al. 2018, 166). Die Tatsache, dass die Caritas keinen Gewinn anstrebt lässt sie als 'sympathisch' und 'vertrauenswürdig' erscheinen. Auch argumentiert eine andere angehörige Person vergleichbar.

*«Also meiner Meinung nach ist es erstens eine gute Sache, die machen super Sachen und so unterstützen wir auch eine gute Organisation. Und es ist nicht in dem Sinn gewinnorientiert» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Diese Logik wird auch im folgenden Zitat aufgegriffen:

«Als wir das durchlasen hatten wir einfach das Gefühl, es sei vertrauenswürdig. Weil es eine Institution ist, wo wir nicht das Gefühl hatten, dass sie selbst gross Geld

*einsacken. Sondern, dass das Geld auch noch in ein Partnerprojekt zurückfließt. Das machen sie mit Rumänien und der Slowakei zusammen. Und das war uns auch noch sympathisch. [...] Weil wir hatten einfach Angst, ja, was ist seriös, oder. Und wir haben uns auch nicht getraut irgendwie einfach jemanden so anzustellen» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Letztere erwähnt, dass die Caritas nicht nur nicht gewinnorientiert agiere, sondern zusätzlich zur Tätigkeit in der Schweiz auch noch die Parteiorganisationen in den Herkunftsländern der Betreuer*innen finanziell unterstützt. Dies lässt die Caritas zusätzlich als 'sympathisch' erscheinen.

Die genannten Zitate zeigen deutlich auf, wie die Caritas von ihrer guten Reputation als 'seriöse' Organisation profitiert. Dies wird auch von Mitarbeitenden der Caritas Schweiz bestätigt. Eine mitarbeitende Person verweist darauf, dass in katholischen Gebieten der Schweiz der Ruf der Caritas besonders gut sei. «Also hier in den katholischen Gebieten, da ist ganz klar, sie kommen, weil es von der Caritas ist. Weil sie denken, dass sie auch noch ein bisschen die Organisation unterstützten, also das spüre ich» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz); «Ja also ich denke schon, dass es Menschen sind, die von der Caritas ein positives Bild haben. Und die sind halt dann so ein bisschen in diesen Kreisen. Es ist halt teuer. Diejenigen die auf die Homepage schauen und das sehen, die müssen wissen, dass sich ihre Eltern das leisten können. Sonst rufen sie nicht an» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz).

Die diskursiv hervorgebrachte Reputation der Caritas als 'seriöse', 'sympathische' und somit als 'faire' Organisation wird von den Betreuer*innen und deren Angehörigen nicht mitgetragen. Die Betreuer*innen legen in ihren Aussagen den Fokus viel eher auf gute Arbeitsbedingungen und 'fairen' Umgang, welche die Caritas für sie zu einer guten Arbeitgeberin macht. Den Ruf oder die Reputation der Caritas erwähnen sie hingegen nicht. Die Caritas wird von den Betreuer*innen und deren Angehörigen als eine von vielen Agenturen gesehen. In einigen Fällen fragten mich Betreuer*innen während den Interviews, ob ich noch andere Agenturen kennen würde, bei denen die Dauer des Arbeitseinsatzes kürzer als drei Monate ist: «Und wie lange sind sie da? Sie können mir helfen eine andere Arbeit zu finden (lacht), einen Einsatz der nur sechs Wochen dauert» (Betreuer*in Slowakei); «Ich möchte gerne wissen, wie das bei anderen Agenturen funktioniert. Bei der Caritas muss ich drei Monate arbeiten und dann bin ich wieder drei Monate zuhause. Wie ist das bei anderen Agenturen?» (Betreuer*in Slowakei).

Auf die Frage, was die Caritas im Vergleich zu anderen Agenturen unterscheidet, wurde häufig geantwortet, dass sie es nicht wüssten und keinen Vergleich zu anderen Agenturen hätten.

«Momentan gefällt es mir [...]. Da für mich alles neu ist, kenne ich nicht viele andere Agenturen. Wenn ich mehr Agenturen in der Schweiz kennen würden, dann könnte ich sagen, wer besser ist. Aber ich kenne nur diese [Caritas]. Deswegen kann ich momentan nicht viel dazu sagen» (Betreuer*in Slowakei); «Ich habe keine Vergleichsbasis. Ich weiss nicht, wie viel man bei anderen Agenturen verdient. Ich bin damit zufrieden» (Betreuer*in Rumänien). «Es gibt keinen Unterschied zwischen der Caritas und anderen Agenturen» (Betreuer*in Slowakei). «Vor der Caritas war ich nur mit einer anderen Agentur in Österreich. Aber diese Agentur war auch gut. Ich war richtig zufrieden» (Betreuer*in Slowakei).

Aus der Sicht der Betreuer*innen wird die Caritas also nicht als wesentlich anders als andere Agenturen dargestellt. Mit den Aussagen 'ich kenne keine andere Agentur, mit der ich die Caritas vergleichen könnte' wird sichtbar, dass die Betreuer*innen die Caritas mit anderen Agenturen auf eine vergleichbare Ebene bringen. Aus den Aussagen wird aber auch deutlich, dass viele der Betreuer*innen zwar über wenig Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Agenturen verfügen, aber mit den Arbeitsbedingungen bei der Caritas zufrieden sind. Einige sagen auch, dass sie die Caritas nicht mit einer anderen Agentur in Österreich oder Deutschland vergleichen könnten, weil das System dort ganz anders sei. Die Aussagen der Betreuer*innen zeichnen jedenfalls kein Bild der Caritas, dass diese per se als 'faire' Organisation darstellt.

Die Wichtigkeit der Reputation der Caritas wird somit fast ausschliesslich von Kund*innen und der Caritas selber betont. Auch auf der Webseite der Caritas Schweiz stellt sich diese selbst als 'faire' Arbeitsgeberin dar: «140 Betreuerinnen und Betreuer aus Rumänien und der Slowakei fanden dank dem Caritas-Modell eine faire Anstellung in der 24h-Betreuung in der Schweiz. [...] Für ein besseres Leben und für die Ausbildung der Kinder» (Caritas Schweiz Erfahrungen 2018, 3). Solche Aussagen wurden von den Betreuer*innen nicht aufgenommen. Es ist anzunehmen, dass sie die Caritas als gute Arbeitsgeberin wahrnehmen, aber nicht als explizit 'faire' Organisation.

6.4. Zwischenfazit

Die Caritas positioniert sich innerhalb des sogenannten 24h-Betreuungsmarkt als 'faire' Arbeitsgeberin. In diesem Kapitel wurde untersucht, wie 'Fairness' in Bezug auf den Verleih von Live-in-Betreuer*innen diskursiv hergestellt wird. Dabei haben sich die drei prägende Diskursstränge der 'fairen' Arbeitsbedingungen, des 'fairen' Umgangs zwischen den Akteur*innen und der Caritas als 'faire' Organisation herauskristallisiert. Der Diskurs um 'faire' Arbeitsbedingungen ist geprägt durch die Frage der Einhaltung der den Betreuer*innen zustehenden Freizeit und damit einhergehend der Einhaltung der Arbeits- und Rufbereitschaftszeiten. Die Wichtigkeit der Freizeit wurde sowohl aus der Position der Betreuer*innen wie auch aus der Position

der Caritas und der Kund*innen hervorgehoben. Dies kommt auch in den Diskursfragment der klaren Trennung dieser Zeiten zum Ausdruck. Weiter wird als häufig genannter Aspekt die Wichtigkeit eines klar definierten Aufgabenbereiches der Betreuer*innen erwähnt. Damit die vertraglich geregelten Zeiten so gut als möglich eingehalten werden können, ist es regelmäßig erforderlich, andere verantwortliche Akteur*innen in das Care-Arrangement zu integrieren. Obwohl versucht wird, die Zeiten anhand eines Betreuungsplans genau zu erfassen, wird aus den Aussagen der interviewten Personen deutlich, dass sich die Tätigkeiten oft nicht klar abgrenzen lassen. Die Einhaltung der Freizeit bleibt damit auch im Modell der Caritas – dessen Arbeitsbedingungen insgesamt als 'fair' bewertet werden – problematisch. Im zweiten Diskursstrang betreffend den 'fairen' Umgang zwischen den Akteur*innen stach die Bedeutung der Einsatzleiter*innen der Caritas heraus. Diese nehmen eine wichtige Vermittlungsrolle zwischen den Betreuer*innen auf der einen und den betreuten Personen und deren Angehörigen auf der anderen Seite ein. Sie kontrollieren die Einhaltung des Betreuungsplans und greifen bei Bedarf ein, insbesondere zur Unterstützung der Betreuer*innen. Die einsatzleitende Person kann somit sowohl auf Seite der Betreuer*innen als auch auf Seite der betreuten Person und deren Angehörigen zur Produktion von 'Sicherheit' und damit zu einem 'fairen' Umgang zwischen den Akteur*innen beitragen. Im dritten Diskursstrang wird die Caritas aufgrund ihrer Reputation als gemeinnützige und 'seriöse' Organisation per se als 'faire' Agentur wahrgenommen. Positiv bewertet wird in diesem Zusammenhang auch, dass durch die Anstellung einer Betreuer*in auch die Caritas-Organisationen in deren Herkunftsland finanziell unterstützt wird. Die Einordnung der Caritas als 'faire' Organisation erfolgt allerdings fast ausschliesslich durch die Kund*innen und die Mitarbeitenden der Caritas selbst. Auf Seiten der Betreuer*innen wird diese Argumentation nicht aufgenommen. Insgesamt wurde in diesem Kapitel deutlich, dass sich 'Fairness' im analysierten Diskurs primär – wenn auch nicht ausschliesslich – auf gute Arbeit bezieht.

7. Subjektivierung als Arbeitskraft durch ‚Fairness‘

Die Arbeit im Haushalt wird oft nicht als Arbeit anerkannt. Care-Arbeit findet in einem Raum statt, der üblicherweise als „privat“ verstanden wird (Anderson 2006, 24). Die Grenzziehung zwischen privater und öffentlicher Sphäre ist weiterhin stark verankert. Diese Dichotomie erweist sich als hierarchische Distinktion, wobei den beiden Sphären starke geschlechtliche Konnotationen zukommen. Während die als „männlich“ und „produktiv“ kategorisierte Erwerbsarbeit in der öffentlichen Sphäre stattfindet, wird die als „weiblich“ und „unproduktive“ kategorisierte Reproduktionsarbeit der privaten Sphäre zugeteilt. Innerhalb dieser Aufteilung wird die Erwerbsarbeit gesellschaftlich hoch bewertet, dagegen wird die Reproduktionsarbeit oder Versorgungsarbeit trivialisiert (Lutz 2008, 16). Die weiblich codierten Tätigkeiten basieren immerfort auf geschlechterspezifischen konstruierten Annahmen, dass Frauen eine ‚angeborene‘ Affinität zur Fürsorge und reproduktiven Arbeit hätten. Die Tätigkeiten ‚zu Hause‘ werden lediglich als Erweiterung der ‚natürlichen‘ Frauenrolle im Haushalt und nicht als ‚richtige‘ Arbeit betrachtet (Morokvasic 2009, 30). So umfasst die Haushaltsarbeit alle Lebensbereiche und strukturiert den ganzen Tagesablauf. Dies schadet nach Karakayali (2010, 44) dem Ansehen als Arbeit, da Unterscheidungen zwischen Freizeitaktivitäten und Arbeit häufig kaum möglich sind. Auch im Live-in-Betreuungsarrangement ist diese Abgrenzung schwer vorzunehmen. So verwischt die Grenze zwischen Arbeit, Präsenzzeit und Freizeit (Schwiter et al. 2014, 225).

Wie im vorangehenden Kapitel beschrieben wurde, versucht die Caritas in ihrem Live-in-Betreuungsangebot dieser Verwischung der Zeiten entgegenzuwirken, wobei auch hier die Einhaltung der Freizeit problematisch bleibt. Ebenfalls wurde die Förderung eines ‚fairen‘ Umgangs zwischen den Akteur*innen als wichtiges Diskursfragment identifiziert, welches allenfalls zu ‚fairen‘ Arbeitsbedingungen beitragen kann und so die Bewertung der Betreuungsarbeit verbessert. Auch wenn in Kapitel 6 ersichtlich wurde, dass die Einordnung der Caritas als ‚faire‘ Organisation fast ausschliesslich durch die Kund*innen und die Mitarbeitenden der Caritas selbst erfolgt, bewerten die Betreuer*innen ihre Arbeitsbedingungen bei der Caritas als gut und ‚fair‘. Die angestrebte Entwicklung hin zu verbesserten Arbeitsbedingungen kann als Teil eines Formalisierungsprozesses der Live-in-Betreuung bezeichnet werden. Das vorliegende Kapitel will aufzeigen, wie durch diese Formalisierung der Live-in-Betreuung (7.1), durch zeitliche, inhaltliche und personelle Abgrenzung (7.2) sowie durch Anerkennung der Live-in-Betreuungsarbeit (7.3) die Subjektivierung der Betreuer*innen als ‚Arbeitskräfte‘ geprägt wird. Es gilt also zu untersuchen, wie der Diskurs um ‚Fairness‘ in der Live-in-Betreuung zu einer veränderten Positionierung der Betreuer*innen beitragen kann.

7.1. Formalisierung der Live-in-Betreuungsarbeit

Währenddem professionalisierte Dienstleistungen in der öffentlichen Erwerbssphäre tendenziell auf rationalisierten Vertragskriterien basieren und somit stärker formalisiert sind, ist Care-Arbeit im Privathaushalt häufig auf informellen und auszuhandelnden Ansprüchen aufgebaut (Schilliger 2014, 65). Im Folgenden wird untersucht, inwiefern die mit dem Diskurs um ein 'faibles' Betreuungsarrangement einhergehenden verbesserten Arbeitsbedingungen einer Formalisierung der Live-in-Betreuungsarbeit gleichkommen. Unter Formalisierung wird hier die Herausbildung von spezifischen und in der Praxis angewandten Regeln verstanden, die dazu führen, dass die Live-in-Betreuungstätigkeit im Privathaushalt zunehmend als eine Form von Arbeit anerkannt wird, die auf rationalisierten Vertragskriterien beruht. Entsprechende Formalisierungsbestrebungen im Bereich der Live-in-Betreuung reichen bereits einige Zeit zurück und finden sich insbesondere auch auf internationaler Ebene wieder (vgl. Steiner et al. 2019).

2009 formierte sich das International Domestic Workers Network (IDWN), eine transnationale Vernetzungsstruktur von Frauen, die selbst als Hausarbeiterinnen arbeiten oder gearbeitet haben. Gemeinsam kämpfen sie auf internationaler Ebene für die Anerkennung von Hausarbeit. Das IDWN formuliert auf seiner Homepage prägnant seine Prämisse: «Wir glauben, dass Hausarbeit Arbeit ist, und alle Hausangestellten verdienen es, die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeiter zu geniessen» (IDWN 2019 2019). Eine vom IDWN initiierte internationale Kampagne führte 2011 zur Verabschiedung der International Labour Office (ILO) – Konvention 189 (Wichterich 2016, 61). In dieser Konvention werden Hausangestellte international erstmals als Arbeitnehmende mit definierten Rechten anerkannt und mit anderen Beschäftigten gleichgestellt. So wurde beispielsweise der Anspruch definiert, dass Hausangestellte pro Woche mindestens einmal 24 Stunden Freizeit am Stück zusteht. Ebenfalls sollen Mindestlohnbestimmungen sowie Sozialversicherungsansprüche respektiert werden. Weitere Artikel legen den Schutz vor Missbrauch fest und Behörden sollen die Mindestbestimmungen kontrollieren. Auch in der Schweiz stützen sich Care-Arbeiter*innen, beispielsweise im Rahmen des Netzwerks «Respekt», auf die ILO-Konventionen und fordern von der Schweizer Regierung etwa, dass die Betreuungsarbeit im Privathaushalt dem Arbeitsgesetz unterstellt wird, um unter anderem Arbeits- und Ruhezeiten zu regulieren (Schilliger 2014, 293). Eine Formalisierung der Betreuungsarbeit in Haushalten soll den Betreuer*innen also effektiven Schutz gewähren und sicherstellen, dass diese nicht mehr vom «guten Willen» der betreuten Person und ihren Angehörigen abhängig sind, wie dies in herkömmlichen Arrangements oftmals der Fall ist (vgl. ebd., 252).

In Kapitel 6 wurde unter dem Titel der 'fairen' Arbeitsbedingungen und dem 'fairen' Umgang zwischen den Akteur*innen beschrieben, welche Form die Betreuungsarbeit im Arrangement der Caritas annimmt. Im Vergleich zu herkömmlichen Betreuungsarrangements erscheint das Modell der Caritas stärker formalisiert (vgl. Truong et al. 2012). Diese Entwicklung kann als Effekt des 'Fairness'-Diskurses und der damit einhergehenden Forderung nach besseren Arbeitsverhältnissen verstanden werden. Insofern bedeutet die Herausbildung eines 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangements eine Formalisierung der Betreuungsarbeit, was anhand verschiedener im vorangehenden Kapitel identifizierten Diskursfragmenten der 'Fairness' deutlich wird. Wesentliche Elemente dieser Formalisierung sind klar definierte Arbeits-, Rufbereitschafts- und Freizeit, klar definierte Aufgabenbereiche und die Unterstützung der Einsatzleiter*innen der Caritas.

Die mit dem 'fairen' Arrangement einhergehende Formalisierung der Betreuungsarbeit lässt sich auch in verschiedenen Aussagen der interviewten Personen – mehr oder weniger deutlich – wiedererkennen. So beziehen sich Betreuer*innen bei der Bewertung ihres Arbeitsverhältnisses häufig auf vertraglich geregelte Aspekte wie die Arbeitszeiten oder sonstige Regulierungen. Beispielsweise antwortet eine Betreuerin auf die Frage, was denn die Caritas von ihr erwarte, wenn sie in der Schweiz arbeitet, folgendermassen:

*«Korrektheit, Pünktlichkeit [...] Wenn es ein Problem gibt, dann sollen wir das melden. Denn sie können nur helfen, wenn wir es melden. Wir nehmen kein Geld von der Familie an, wir haben unseren Lohn, das ist auch sehr wichtig. [...] Du kannst es nicht annehmen, weil das nicht gut ist. Wir haben unser Gehalt und sind Mitarbeiter*innen der Caritas Schweiz. [...] Wir sagen das, damit wir später keine Diskussionen mit den Familien haben» (Betreuer*in Rumänien).*

Neben der Anforderung der 'Korrektheit' wird aus diesem Zitat auch ersichtlich, dass sich die Betreuerin als 'Arbeitskraft' der Caritas sieht, die einen Lohn für die geleistete Arbeit kriegt und auf weitere zusätzliche Schenkungen verzichtet. In dieser Logik führt die Betreuerin weiter fort:

*«Als erstes denke ich, dass unser Programm korrekt bezahlt wird. Das ist sehr wichtig. Es ist wirklich offiziell. Sie wissen, was sie erwarten können, und es ist kein Märchen wie in manchen anderen Fällen» (Betreuer*in Rumänien, Übersetzt).*

Elemente der Formalisierung werden hier deutlich sichtbar. Das Arbeitsverhältnis wird als 'wirklich offiziell' bezeichnet. Es wird Bezug genommen auf klar definierte – also formalisierte – Erwartungen an die Arbeit der Betreuer*innen. Auch gibt es ein formalisiertes Verfahren, das zum Zuge kommt, wenn die vereinbarten Bedingungen nicht eingehalten werden. So äussert sich eine andere Betreuerin auf die Frage was denn die Caritas erwarte, wie folgt:

*«Das wichtigste ist, dass wenn ich ein Problem habe, dass ich das der Caritas melde. [...] Dass ich meine Arbeitsstunden einhalte und dass ich ehrlich bin» (Betreuer*in Rumänien).*

In den geführten Interviews wurde ausserdem oftmals auf das vertraglich festgehaltene Arbeitsverhältnis verwiesen. Wenn von guter Arbeit oder 'Fairness' die Rede ist, wird häufig betont, dass es einen Vertrag mit einzuhaltenden Arbeitszeiten und vor allem dringend einzuhaltenden Freizeiten gäbe (siehe Kapitel 6.1). Für viele der befragten Personen steht es ausser Frage, dass die Betreuer*innen nicht 24 Stunden pro Tag arbeiten, sondern sich in einem Arbeitsverhältnis mit klaren und formal einzuhaltenden Arbeitszeiten befinden (siehe Kapitel 6.2). So wird auch immer wieder geltend gemacht, dass die Bedingungen für die Betreuer*innen klar definiert sein sollten.

Es findet also – als Ausdruck der Formalisierung von Care-Arbeit – gewissermassen eine Ablösung der Logik statt, dass Betreuungsarbeit als unbezahlte 'Arbeit aus Liebe' stattfindet. Die Formalisierung von Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten ist mit der Hoffnung verbunden, dass die Betreuungstätigkeiten nicht mehr der Logik der häuslichen und informellen Privatsphäre unterliegen (vgl. Schilliger 2014, 195). Die familiären Normen wie die uneingeschränkte Verfügbarkeit der Hausfrau und die Betreuungsarbeit als unbezahlte 'Arbeit aus Liebe' treten in den untersuchten Care-Arrangements teilweise in den Hintergrund. Die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit verschärft sich und das Tätigkeitsprofil der Betreuer*innen wird spezifischer (vgl. ebd. 2014, 195). Die involvierten Akteur*innen anerkennen die Betreuer*innen zunehmend als Arbeiter*innen und grenzen sich klar vom medialen Diskurs der Betreuer*innen als Sklavinnen oder Dienstmädchen ab (vgl. Schwiter et al. 2018).

*«Gut, dann war das klar, dass nur etwas in Frage kommt mit 'fairen' Anstellungsbedingungen. Das war gar keine Frage. Auch im Bewusstsein, dass das nicht heisst 24 Stunden 365 Tage nahtlos einen Sklave, eine Sklavin haben, das ist logisch. [...]» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Die Formalisierung der Arbeit führt weiter dazu, dass die Abhängigkeit der Betreuer*innen gegenüber den betreuten Personen und ihren Angehörigen abgeschwächt – wenn auch nicht aufgehoben – wird. Die Formalisierung des Arbeitsverhältnisses beeinflusst sodann, wie sich Betreuer*innen selbst sehen und wie sie von der Caritas, den betreuten Personen und deren Angehörigen wahrgenommen werden. Dies drückt sich aus in einer Positionierung der Betreuer*innen als 'Arbeitskräfte', wie sie im folgenden Teilkapitel nachgezeichnet wird.

7.2. Subjektivation durch Abgrenzung: Zur Subjektivität als 'professionelle Betreuer*in'

Nach einem poststrukturalistischem Verständnis wird das Subjekt «nicht mehr als einheitliches, intentional bewusstes Subjekt betrachtet, sondern als historische Formation in Machtverhältnissen, das dennoch zu handeln in der Lage ist: als eine in einem jeweils historisch spezifischen Kräftefeld entstandene Subjektform, die über Diskurse konstituiert wird» (Jäckle et al. 2016, 29). Dieses Konzept verabschiedet sich also von einem essentialistischen Subjektverständnis, wonach das Subjekt in einer festen Instanz oder Struktur besteht. Anstelle des Subjektbegriffs tritt der Begriff der *Subjektivität*. Diese formiert sich in diskursiven Austauschprozessen (ebd. 2016, 31). Ein Individuum wird dabei mittels Sprache in eine sozial lesbare Ordnung gebracht (ebd. 2016, 33). Der Prozess der Subjektkonstitution erfolgt in einer Doppelhaftigkeit zwischen *Unterwerfung* und *Werdung*. Subjektkonstitution bedeutet demnach durch andere zu einem Subjekt gemacht zu werden (Unterwerfung) und sich gleichzeitig selbst zu einem Subjekt zu machen (Werden). Judith Butler bezeichnet diesen Prozess des Unterworfenwerdens durch Macht und der gleichzeitigen Subjektwerdung als *Subjektivation* (ebd. 2016, 38). Unterwerfung bedeutet dabei, dass die einzelne erst durch die *Anrufung* anderer über die Sprache als Subjekt konstituiert wird (ebd. 2016, 42). Subjektivität wird aber erst durch die *Werdung*, das heisst durch die *Positionierung* der Angerufenen, wirksam. Unter Positionierung wird die Annahme der Anrufung verstanden, bei der sich die Angerufene (wiederholt) mit dieser identifiziert (ebd. 2016, 42).

Im Folgenden soll die Subjektivation der im Modell der Caritas Schweiz tätigen Betreuer*innen beleuchtet werden. Dazu ist zu untersuchen, wie diese von anderen Akteuer*innen angerufen werden und wie sie sich selbst positionieren. In der Diskursanalyse wird deutlich, dass sich der 'Fairness'-Diskurs und die damit einhergehende Formalisierung der Betreuungsarbeit eine Subjektivität als 'professionellen Betreuer*in' – oder anders gesprochen als 'Arbeitskraft' – hervorbringt. Diese Subjektivation vollzieht sich über eine mehrfache Abgrenzung. Diese kann aufgegliedert werden in eine *inhaltliche*, eine *zeitliche* sowie eine *persönliche* Abgrenzung, wobei die verschiedenen Abgrenzungsaspekte miteinander zusammenhängen.

Inhaltliche Abgrenzung

Unter dem Titel der inhaltlichen Abgrenzung werden hier jene Diskursfragmente zusammengefasst, welche die inhaltliche Definition des Tätigkeitsbereiches einer professionellen Betreuer*in zum Gegenstand haben. Diesbezüglich findet zunächst eine Abgrenzung gegenüber wenig formalisierten Betreuungstätigkeiten statt. Die Formalisierung der Betreuungsarbeit führt dazu, dass diese stärker als *professionelle* Tätigkeit verstanden und gewertet wird. So

wird letztlich ein Berufsbild der professionellen Betreuer*in konstruiert, deren Tätigkeit in einen professionellen Kontext eingegliedert ist. Es werden ein 'Grundwissen' und professionelle 'Kompetenzen' vorausgesetzt, was auch impliziert, dass die Tätigkeit entsprechend entlohnt wird.

*«Im Fall von meiner Mutter erwarte ich (...) genau von diesen Frauen, eine gewisse Professionalität. Das ist jetzt bei [Name Betreuer*in] erfüllt. Also im Sinne von betreu-erischem und pflegerischem Fachwissen, der Umgang mit Demenz, in dem Fall» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Die inhaltliche Abgrenzung findet weiter auch gegenüber anderen professionellen Tätigkeiten und somit gegenüber anderen Berufsgruppen statt. Neben der Definition der Betreuungsarbeit als professionelle Tätigkeit bildet sich damit auch ein genaueres inhaltliches Verständnis darüber aus, wie weit der Tätigkeitsbereich der Betreuer*innen reicht und wo dessen Grenzen verlaufen. Die Anrufung und Positionierung als 'professionelle Betreuer*in' verläuft stark über die inhaltliche Abgrenzung zu pflegerischen Tätigkeiten. «Sie sind zwar ausgebildete Krankenschwestern alle die Pflegerinnen, aber Caritas darf sie nicht als Krankenschwestern einstellen in dem Sinn. [...] Aus welchem Grund auch immer, das ist einfach so und darum brauchen wir die Spitex eben trotzdem noch» (Angehörige*r von betreuter Person); «Es darf ja niemand kommen, der pflegt. Caritas pflegt nicht. Das müsste einen anderen Status haben. Das geht nicht. [...] Also im Moment sind die meisten effektiv Krankenschwestern. Die kommen von Spitex-Zentren und die pflegen dort. Aber das dürfen sie hier offiziell ja gar nicht. Also wir legen auch Wert darauf, dass die Spitex kommt. [...] So sind unsere Gesetze, Punkt» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz). Entsprechend diesen Anrufungen finden sich auch Selbstpositionierungen von Betreuer*innen, die ihrer Tätigkeit zum Tätigkeitsfeld anderer Akteur*innen oder auch zum eigenen Berufsfeld im Herkunftsland abgrenzen. Eine Betreuerin stellt beispielsweise einen Vergleich mit dem Beruf als 'Krankenschwester' an:

*«Ich bin Betreuerin, ich bin keine Krankenschwester. Einfach kochen, putzen, waschen, spazieren gehen. Ja, ich bin Betreuerin, das ist gute Arbeit. [...] Ich liebe mich. Das ist für mich gute Arbeit. Ich bin Betreuerin. Wenn sie eine Krankenschwester brauchen, dann bitte. Dann zahlen sie eine Krankenschwester. Das ist für mich gute Arbeit. Sie zahlen mich auch als Betreuerin» (Betreuer*in Slowakei).*

Ein vergleichbares Muster taucht auch im Interview mit einer anderen Betreuerin auf. Auch sie zieht eine Grenze zu ihrer Arbeit als 'Krankenschwester' im Herkunftsland und ihrer Arbeit als Betreuerin in der Schweiz:

*«Zuhause bin ich Krankenschwester. Aber hier arbeite ich als Betreuerin. Darum denke ich, dass die Spitex spezialisiert ist und die dann schauen müssen. Ja natürlich, wenn ich etwas sehe, dann kann ich das sagen. Aber ich kann oder ich darf nicht entscheiden. Zuhause ja, zuhause mache ich das. Das sind die Regeln. Da bin ich Betreuerin und so muss ich arbeiten» (Betreuer*in Rumänien).*

In ähnlicher Weise grenzt eine weitere Betreuerin ihre Tätigkeit vom Berufsfeld der 'Sozialarbeit' ab und betont das klar definierte Tätigkeitsfeld der Betreuer*innen:

*«Ich bin da als Altenpflegerin und dafür muss ich das Grundwissen haben. Die Erwartung ist auch nur, dass ich als Altenpflegerin tätig bin. Also ich muss da keine Sozialarbeiterin sein. Und das wird dann auch bezahlt. Also wenn ich jetzt Sozialarbeiterin sein möchte in der Schweiz, hab ich ja die freie Wahl hin zu gehen und mir so einen Job zu suchen. [...] Ich denke das wird nach Kompetenz bezahlt, was ich dann auch machen muss. Wozu ich dann auch verpflichtet bin» (Betreuer*in Rumänien).*

Aus diesen Zitaten geht deutlich hervor, dass die Betreuungstätigkeit als eigenständiger Arbeitsbereich verstanden wird. Die Betreuer*innen grenzen ihre Tätigkeit für die Caritas von der höher bewerteten Arbeit als 'Krankenschwester' bzw. 'Sozialarbeiterin' ab und positionieren sich so als 'professionelle Betreuer*innen'. Durch die Abgrenzung des Aufgabenbereichs gegenüber anderen Berufsfeldern wird die Tätigkeit als Betreuer*in in ein klar definiertes Berufsbild eingegliedert. So verweist eine Betreuerin selbstbewusst auf ihren Aufgabenbereich von 'kochen, putzen, waschen, spazieren gehen', für dessen Ausübung sie entlohnt wird. Weil sie sich 'selber liebt' übernimmt sie keine weiteren Aufgaben, für die sie nicht bezahlt wird. Diese müssen dann weiter organisiert und anders entlohnt werden, etwa indem eine Pflegefachperson eingestellt wird. Prins (2006, 281) betont in ihrem Artikel über Intersektionalität, dass Identitäten ein wichtiger Ort des Widerstands sind. Die Aussage 'ich bin eine Betreuerin und dafür werde ich entlohnt' kann als Wiederaneignung (vgl. ebd. 2006, 281) dieser Tätigkeiten als Arbeit verstanden werden, die sonst systematisch schlecht bewertet wird. Gleichzeitig kann die Abgrenzung gegenüber höher bewerteten Berufsfeldern aber auch als Legitimationsmoment für die vergleichsweise tiefe Entlohnung der Betreuungsarbeit fungieren.

Zeitliche Abgrenzung

Die Einhaltung der den Betreuer*innen zur Verfügung stehenden Freizeit bildet ein wesentliches Element eines 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangements (siehe Kapitel 6.1). Ein 'fairer' Arbeitsverleih geht mit der Einhaltung der Arbeitsverträge einher, in denen die verschiedenen

Zeiten geregelt sind. Klar definierte und einzuhaltende Arbeitszeiten, Zeiten der Abrufbereitschaft sowie Zeiten zur freien Verfügung bedeuten also eine Abgrenzung der Tätigkeit als 'professionelle Betreuer*in' in zeitlicher Hinsicht. Im Prozess der Subjektivation als 'professionelle' Betreuer*in erscheint die Einhaltung der Freizeit nun aber nicht bloss als 'fair', sondern als Bestandteil der Rechte, die den Betreuer*innen zukommen müssen. Wenn diese Rechte nicht eingehalten werden, sehen sich die Betreuer*innen in der Lage, diese einzufordern. Dies zeigt sich etwa in der folgenden Aussage einer Betreuerin:

*«Das ist gut, wenn ich einen Tag frei habe. Das ist gut. Aber mein Vertrag ist so»
(Betreuer*in Slowakei).*

Dass ein freier Tag Bestandteil des Arbeitsvertrags ist, nimmt sie als gegeben. Mit der Aussage 'Aber mein Vertrag ist so', stellt sie nicht in Frage, ob dies gut ist oder nicht, sondern versteht es als Selbstverständlichkeit. Eine andere Betreuerin führt fort, dass der Anspruch auf Einhaltung der Zeiten aber auch durchgesetzt werden müsse. Werde der Vertrag nicht eingehalten, müssten sie sich als Betreuer*innen vielmehr wehren und einfordern, was ihnen zusteht.

*«Aber das kann nicht jeder. Die anderen sagen ja, alles ist okay, aber es ist nicht okay. Und das ist nicht gut. [...] Sie sagen es ist alles okay. Aber es ist nicht okay. [...] Ich sage einfach [wenn etwas nicht stimmt]. [...] Ich war früher auch so. Genau so. Aber jetzt nicht mehr. Ich habe keine Angst mehr. [...] Ich muss einfach sagen wenn es nicht geht. Ich kann das sagen, ich darf das sagen» (Betreuer*in Slowakei).*

Diese Aussagemuster tauchen auch in weiteren Interviews auf: «Ich will schon nicht 24 Stunden arbeiten, weil ich kann sagen, ich habe Freizeit. Aber wissen Sie, ich brauche einfach meinen persönlichen Platz. Ja, wir haben ein Zimmer mit einem Badezimmer, wir haben alles» (Betreuer*in Slowakei); «Und dann hab ich gedacht, jetzt muss ich das ansprechen. Weil so geht das nicht. Ich kann nicht 24 Stunden nur in diesem Haus bleiben, nur mit der Kundin. Dann wird es schwierig. Und dann wirst du auch krank, wenn du nicht richtig schaust» (Betreuer*in Rumänien); «Und ich habe meine Probleme immer gemeldet, [...] und dann habe ich der Tochter ganz ehrlich meine Situation geschildert. Sie war so wütend auf ihre Mutter und sagte 'Mutti, wenn du nicht genug Geld gibst und die Freizeit von [Name Betreuer*in] nicht einhältst, dann kannst du ins Altersheim gehen, dann darfst du nicht mehr zuhause bleiben' [...] Nachher die letzten vier Wochen, die waren wunderbar» (Betreuer*in Rumänien); «Und dann habe ich mit der Einsatzleiterin gesprochen. [...] Ich habe gesagt, die Frau kann nicht mehr allein bleiben, wenn ich weg bin. Und es gibt nur zwei Möglichkeiten. Es muss jemand

kommen oder ich muss bleiben. [...] Dann organisierte sie eine Kollegin und die kam immer wenn ich frei hatte» (Betreuer*in Slowakei); «Und in meiner Freizeit gehe ich spazieren [...], einkaufen und in den Deutschkurs. Das muss sein, diese Freizeit» (Betreuer*in Slowakei); «Ich habe einen Vertrag und ich will einfach meine Freizeit haben, fertig Schluss» (Betreuer*in Slowakei).

Formulierungen wie 'das muss sein', 'ich kann nicht 24 Stunden nur in diesem Haus bleiben', 'ich will schon nicht 24 Stunden arbeiten' zeigen, dass die Betreuer*innen über die minimalen arbeitsrechtlichen Standards Bescheid wissen und nicht unhinterfragt permanent in Einsatzbereitschaft stehen. Sie positionieren sich hier als 'professionelle Betreuer*innen', die über Rechte verfügen und für diese einzustehen wissen. Dennoch muss betont werden, dass eine umfassende zeitliche Abgrenzung nicht vollständig möglich ist (siehe Kapitel 6.1). Es bleibt ein Spannungsverhältnis zwischen der Rolle der professionellen Betreuer*in und der Rolle, der sich sorgenden und im gleichen Haushalt lebenden Person bestehen. Dies manifestiert sich etwa in der folgenden Aussage:

*«Und du sagst, ich versuche loyal und menschlich zu sein und so weiter und so fort. Aber das ist dein Job. Weil das ist die knifflige Sache. Das ist dein Job, aber du lebst tatsächlich in ihrem Haushalt. Es ist nicht so leicht diese beiden Rollen zu trennen. Dass man sagt, von acht bis zehn verrichte ich meine Arbeit und von zehn bis zwölf bin ich in meinem Zimmer und habe eigentlich Freizeit. Wenn du hörst, dass etwas passiert, [...] wirst du nicht in deinem Zimmer bleiben, nur weil du frei hast. Und deshalb sage ich: diese Art von Arbeit ist viel mehr als die Arbeit in einer Fabrik. [...] Und ich sage nicht, dass die Arbeit in der Fabrik kein respektvoller Job ist, aber man arbeitet nicht mit Menschen zusammen» (Betreuer*in Rumänien).*

Die zeitliche Abgrenzung verweist zugleich auf den dritten Abgrenzungsaspekt: die Abgrenzung in persönlicher Hinsicht.

Persönliche Abgrenzung

Aus den geführten Interviews wird deutlich, dass sich Betreuer*innen auch in persönlicher Hinsicht von den betreuten Personen abgrenzen und dies auch seitens der Caritas erwartet wird. Diese persönliche Abgrenzung entspricht dem Rollenverständnis der professionellen Betreuer*in und spiegelt sich auch in der zeitlichen Abgrenzung wieder: Die Betreuer*in ist nicht mehr primär emotional, sondern gerade professionell mit der betreuten Person verbunden und daher auch nicht rund um die Uhr verfügbar. Dies wird etwa aus der Aussage einer mitarbeitenden Person der Caritas ersichtlich, die betont, dass die Betreuer*innen auch eine gewisse Distanz zu der betreuten Person wahren dürfen und keine 'Arbeit aus Liebe' verrichten.

*«Aber die Menschen müssen ein gutes Rollengefühl haben und das sagen wir auch. Ihr seid da in der Arbeitsrolle. Es geht nicht darum, dass man die alte Frau zur Grossmutter macht. Um das geht es nicht, sie sollen ruhig die Distanz wahren» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz).*

Ein ähnliches Argumentationsmuster findet sich bei verschiedenen Betreuer*innen, die beschreiben wie sie sich in einer bestimmten Masse abgrenzen müssen und dürfen, um die Care-Arbeit in einem Privathaushalt ausüben zu können.

*«Du musst psychisch einfach stark sein. Du darfst die Probleme nicht auf dich nehmen. Ein bisschen Distanz muss sein und das ist schwer. Aber das musst du lernen und sonst schaffst du das nicht. Wenn du alle Probleme auf dich nimmst, machst du dich kaputt. Das geht nicht. Du musst wirklich psychisch stark sein» (Betreuer*in Slowakei).*

*«Ja, du hast einen Vertrag aber du arbeitest mit Menschen. Und du musst aber auch deine Grenzen haben. Die Grenze muss bestehen und das ist immer schwer. [...] Ich weiss genau wie weit ich gehen kann» (Betreuer*in Slowakei).*

*«Das ist auch das Ziel der Caritas, nicht nur meins. [...] Ich habe zu meinen Kolleginnen immer gesagt, bitte geht nicht ins Ausland, um dann körperlich und psychisch erschöpft zu sein. Du gehst dorthin, weil dies eine neue Erfahrung ist. Du gehst dorthin, weil dies eine Gelegenheit ist, denn wir brauchen dich auch in Zukunft hier. [...] Im Falle, dass du dich nicht okay fühlst oder erschöpft bist oder etwas passiert ist, dann komm bitte heim» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien).*

Mit der bewussten Abgrenzung von den 'Problemen' der betreuten Person oder der Einstellung, nicht bis zur körperlichen und psychischen Erschöpfung zu arbeiten, entziehen sich die Betreuer*innen der Stigmatisierung, dass die Tätigkeiten 'zu Hause' als 'natürlich' gewertet werden und keine 'richtige' Arbeit seien. Ihre Tätigkeit verortet sich nun in einem Arbeitsverhältnis, das auch auflösbar ist, wenn die Belastung zu gross wird. In den Gesprächen wurde deutlich, dass sich die Betreuer*innen im Modell der Caritas aufgrund des vertraglich definierten Anstellungsverhältnisses als 'Arbeitskräfte' positionieren, deren formal garantierten Arbeitsbedingungen einzuhalten sind. Betreuungstätigkeit wird in den analysierten Interviews diskursiv als Arbeit anerkannt, sowohl von den Betreuer*innen selbst als auch von der Caritas sowie den betreuten Personen und deren Angehörigen.

Dass sich Live-in-Betreuer*innen um die betreute Person Sorgen machen, kann trotz ihrem Selbstverständnis als 'professionelle Betreuer*in' nicht ausgeschlossen werden. Die Tatsache,

dass die Betreuer*innen im selben Haushalt leben, bleibt von Bedeutung. Auch im Betreuungsarrangement der Caritas gilt es weiterhin, während der 'Freizeit' oder in der Nacht immer zu hören und zu schauen, ob alles in Ordnung ist. Die ständige Sorge, dass etwas passieren könnte, wenn die Betreuer*innen nicht vor Ort sind, wird auch in der folgenden Aussage deutlich:

*«Ich hab immer ein bisschen Angst, dass etwas dann passiert, wenn ich nicht da bin» (Betreuer*in Caritas Rumänien);*

Das gleiche Selbstverständnis ist auch in Aussagen von weiteren Betreuer*innen wiederzufinden:

*«Unabhängig davon wann ich frei hatte am Nachmittag, [...] ging ich trotzdem hinein und prüfte ob sie mehr Wasser oder Früchte brauchte. [...] Oder auch am Morgen begann mein Arbeitstag erst um 9 Uhr. Aber ich erwachte um 7 Uhr und ich sah immer zu ihr hinein, um zu sehen, ob es ihr gut ging» (Betreuer*in Rumänien);*

*«Ich fühlte mich wirklich sehr sehr müde. Ich habe immer gehört wie die Tür aufging, wie sie aufs WC ging. [...] Weil in der Nacht ist sie immer so laut. Und ich höre das und ich schlafe nicht ruhig» (Betreuer*in Slowakei).*

Aus diesen Aussagen werden die durch das Zusammenleben im gleichen Haushalt bedingten Grenzen der persönlichen Abgrenzung deutlich. Diese Grenzen fallen zusammen mit den oben erwähnten Grenzen der zeitlichen Abgrenzung: auch in der Freizeit bleibt die Abrufbereitschaft in einem gewissen Masse vorhanden. Die mit der Formalisierung der Betreuungstätigkeit einhergehende Subjektivation als 'Arbeitskraft' weist also auch Brüche und Ambivalenzen auf, die aufgrund des Settings einer Live-in-Betreuung kaum aufgehoben werden können.

7.3. Anerkennung der Care-Arbeit

Ein wesentlicher Kritikpunkt am Modell der Live-in-Betreuung bezieht sich auf den Mangel an beruflicher Anerkennung der Tätigkeit der Betreuer*innen. Tätigkeiten wie Kochen, Putzen und Waschen gelten gemeinhin als einfache Tätigkeiten, die kein besonderes Wissen und keine berufliche Qualifikation voraussetzen und somit auch keiner besonderen Anstrengung bedürfen. Haushaltsarbeit wird oftmals nicht als 'richtige' Arbeit dargestellt (Karakayali 2010, 288). Die Arbeit im privaten Raum wird dementsprechend als unproduktive und niedrig bewertete Arbeit definiert. Geschlecht, Klasse und Herkunft haben sich im Hausarbeitssektor als hierarchische Distinktionsmerkmale herausgebildet. Hausarbeit und Care-Arbeit gelten als weiblich und werden von Angehörigen 'niedrigerer' Klassen sowie oft auch von Migrant*innen ausgeführt (Lutz 2010, 26). Die Kritik an der Bewertung von Care-Arbeit hat die Caritas in ihrem

Leitbild aufgenommen und versucht damit, der Arbeit im Privathaushalt mehr Wertschätzung zukommen zu lassen.

«Für eine höhere Wertschätzung von Care-Arbeit [...] Wir setzen uns insbesondere für ihre bessere Anerkennung und Wertschätzung ein, weil Care-Arbeit in der Gesellschaft seit jeher von grosser Bedeutung war, aber derzeit niedrig bewertet ist. Sie wird überwiegend von Frauen geleistet. Wir orientieren uns an der Chancengleichheit. [...] Folgende Kriterien müssen erfüllt sein, um eine höhere Wertschätzung von Care-Arbeit zu erreichen: 1. Care-Arbeit und ihre gesellschaftliche Bedeutung werden neu bewertet und unter den Betreuenden, in den Medien, in Politik und in der Gesellschaft positiv kommuniziert. 2. Diskriminierung und Ausbeutung aufgrund von Herkunft oder Geschlecht der Betreuenden werden erkannt, verhindert und verurteilt. 3. Die positive Bewertung der Betreuerinnen und Betreuer und ihrer Familien im Herkunftsland wird gefördert.» (Caritas Schweiz, Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa 2017)

Durch die explizite Statuierung einer höheren Wertschätzung von Care-Arbeit versucht die Caritas, diskursiv neue 'Wahrheiten' im Bereich der Live-in-Betreuung zu konstruieren. Es lässt sich hier also ein weiterer Diskursstrang erkennen, der in die Richtung zielt, der Arbeit der Live-in-Betreuer*innen mehr Anerkennung entgegenzubringen. Anerkennung kann als weiteres wesentliches Element der Subjektivierung als 'Arbeitskraft' verstanden werden: eine 'professionelle Betreuer*in' verübt eine anspruchsvolle Tätigkeit, die Wertschätzung verdient. Diese Auffassung findet sich auch in den analysierten Interviews wieder. So beschreibt eine mitarbeitende Person der Caritas, dass die Arbeit als Live-in mehr Respekt verdiene und es wichtig sei, wie über Care-Arbeit und die Betreuer*innen gesprochen werde.

*«Erstens denke ich, dass dies ein respektierterer Job sein sollte. Weltweit. [...] Sie gehen nicht ins Ausland, um ein persönlicher Sklave zu sein. Hier geht es um Hilfe. [...] Ja, und ich denke, dass es viel mehr Lobbyarbeit braucht.. [...] Sie gehen dort hin, um eine Arbeit zu machen. [...] Und wenn jemand zu unseren Schulungen kommt, weil er oder sie eine Betreuungskraft werden will, dann versuchen wir, ihnen viel Optimismus mitzugeben [...]. Und am Ende dieser Ausbildung haben wir wirklich das Gefühl, dass sie stolz auf ihre Diplome sind» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien).*

Mit dem Beschrieb, dass die Live-ins nicht ins Ausland gingen, um 'persönliche Sklavin*' zu werden, sondern um 'eine Arbeit' auszuüben, werden Betreuer*innen hier als professionelle 'Arbeitskräfte' angerufen. Als solche soll ihnen der nötige Respekt entgegenkommen, so dass sie 'am Ende der Ausbildung stolz auf ihre Diplome' sein können. Ein ähnliches Argumentationsmuster ist auch in den Formulierungen einer Betreuer*in wiederzufinden:

*«An erster Stelle ist es sehr wichtig, dass die Betreuer*innen von den Arbeitgebern ernst genommen werden. Dass ihnen zugehört wird, und dass das erfüllt wird, was sie für ihre Arbeit brauchen. [...], Dass die Betreuer*innen nicht als schlechte Arbeitskraft gewertet werden. Sondern, dass es wirklich eine wichtige Arbeit ist» (Betreuer*in Slowakei).*

In diesem Beschreib wird deutlich, dass sich die Betreuer*in als 'Arbeitskraft' positioniert, wobei diese Identifizierung auch über die Wertschätzung verläuft. Ihrer Aussage zufolge sollen Betreuer*innen als Arbeiter*innen anerkannt werden, deren Bedürfnisse zu berücksichtigen sind.

Auch die im zweiten Punkt des Leitbildes der Caritas erwähnte Forderung, dass keine Diskriminierung oder Ausbeutung aufgrund von Herkunft oder Geschlecht stattfinden solle, wurde in den Interviews wiederholt in ähnlicher Weise formuliert. Es wurde mehrfach betont, dass sich Betreuer*innen nicht ausgenutzt fühlen sollten und dass ihnen auf Augenhöhe begegnet werden müsse.

*«Von Seiten der Caritas Schweiz her habe ich sehr gute Erfahrungen gemacht. Ich habe wirklich das Gefühl, dass ich gleichwertig behandelt werde. Dass sie uns nicht anstellen, damit sie uns ausnutzen können. [...] Das ist sehr wichtig für mich» (Betreuer*in Rumänien).*

*«Faire Migration bedeutet, dass die Leute die von aussen in die Schweiz kommen, dieselben Arbeitsbedingungen haben wie die Leute, die in der Schweiz arbeiten und Schweizer sind. Das ist faire Migration» (Betreuer*in Slowakei).*

Auch seitens der betreuten Personen und deren Angehörigen wurde immer wieder betont, dass es wichtig sei, die Tätigkeiten der Betreuer*innen als Arbeit anzuerkennen und diese entsprechend zu würdigen.

*«Gute Arbeitsbedingungen? Wahrscheinlich fair, man muss offen sein, ihnen auch zuhören können, es muss geregelt sein für sie, es muss fair sein für sie. Eigentlich das normale, was jeder Mensch für einen guten Job braucht. Ich meine, es muss alles irgendwie durchsichtig sein. Ja, man muss wissen, wer für was zuständig ist, wohin man sich wenden kann, wenn man Beschwerden hat und so weiter» (Angehörige*r von betreuter Person).*

*«Ja, weil uns ist es sehr wichtig, dass sie sich hier wohlfühlen. Weil wir haben ja einen Einblick bekommen, was die Pflegerinnen leisten [...], das ist also nicht nichts» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Der Argumentationslinie dieser Aussagen folgend soll den Betreuer*innen also auf Augenhöhe begegnet werden und ihre Arbeit soll Wertschätzung erfahren. Dies wird aus Fragmenten wie 'nicht ausgenutzt werden', 'dieselben Arbeitsbedingungen wie Schweizer*innen erhalten' oder 'das normale, was jeder Mensch für einen guten Job braucht' deutlich. Dem Aussagemuster, dass Care-Arbeit keine 'richtige' Arbeit sei, wird so ein Narrativ gegenübergestellt, wonach Care-Arbeit sehr wohl eine Arbeit ist, die es zu wertschätzen gilt.

Zur Anerkennung der Live-in-Betreuungsarbeit kann auch die Erlangung einer Verhandlungsposition der Betreuer*innen gezählt werden. Wie bereits Schwiter et al. (2014, 225) beschrieben, führt die Kongruenz von Arbeits- und Wohnort zunächst dazu, dass die Freizeit oder die Nächte in Wirklichkeit Präsenzzeiten bleiben. Im Zuge der Formalisierung der Betreuungsarbeit wird die Position der Betreuer*innen verbessert. Sie können auf ihre Rechte aufmerksam machen, wobei die Sorge, sanktioniert werden zu können, aber nicht vollständig abgelegt werden kann. Die klar definierten und einzuhaltende Arbeitszeiten und Tätigkeitsbereiche erlauben es der Betreuer*in, ausgehend von einer für beide Seiten anerkannten Position aus über konkrete Einsatzzeiten zu verhandeln. Diese Verhandlungsmacht drückt sich in den Erzählungen dadurch aus, dass die Betreuer*innen mitentscheiden, in welcher Zeitspanne sie wieviel arbeiten und Überstunden später kompensieren können:

*«Ja, es gab eine Zeitspanne, als die Familie zwei Wochen lang wegging, wo ich mehr arbeiten musste. [...] Wir haben es mit der Tochter so ausgearbeitet, dass ich in dieser Zeit mehr Zeit mit dem Onkel verbrachte. Und sie waren sehr flexibel, denn in der Mitte dieser drei Monate hatte ich eine wichtige kinästhetische Ausbildung. [...] Ich arbeitete im Voraus diese Stunden ab, damit ich diese eine Woche nach Hause gehen konnte. Und in dieser Woche übernahm der Sohn und die Tochter die Leitung» (Betreuer*in Rumänien).*

*«Die Kirche war in der Nähe, nur fünf Minuten entfernt. Mit der Tochter des Paares habe ich vereinbart, dass ich dann zur Messe gehen darf, und die halbe Stunde, die ich von meiner Arbeitszeit für die Messe geopfert habe, konnte ich am Nachmittag aufarbeiten. Und so ging ich zur Messe» (Betreuer*in Rumänien).*

*«Also wir sind flexibel, wenn Katarina Besuch von ihrem Mann bekommt, dann kann sie ein Wochenende etwas unternehmen. [...] Wir haben keine festen Tage, wir orientieren uns den Plänen von [Name Betreuer*in]» (Betreute Person).*

Insgesamt zeigt sich also, dass sich die Bestrebung der Caritas, der schlechten Bewertung von Betreuungsarbeit entgegenzuwirken, auch in der Wahrnehmung der interviewten Personen niederschlägt. Diese betonen die Anerkennung von Care-Arbeit als zentrales Element von

guter Arbeit. Auch die Wertschätzung der Tätigkeit trägt somit zur Subjektivation als 'professionelle Betreuer*in' bei.

7.4. Zwischenfazit

In diesem Kapitel zeigte sich zunächst, wie die im 'fairen' Arrangement der Caritas Schweiz angestrebten verbesserten Arbeitsbedingungen einem Formalisierungsprozess der Live-in-Betreuung gleichkommen (7.1). Diese Formalisierung zeigt sich etwa in klar definierten Arbeits-, Rufbereitschafts- und Freizeiten, klar definierten Aufgabenbereichen und der Unterstützung der Einsatzleiter*innen der Caritas. Die Formalisierung führt zu einer Ablösung der Logik, wonach Betreuungsarbeit als unbezahlte 'Arbeit aus Liebe' verstanden wird. Weiter wurde in diesem Kapitel beleuchtet, wie der 'Fairness'-Diskurs und die damit einhergehende Formalisierung der Betreuungsarbeit die Subjektivität der Betreuer*innen prägt (7.2). Dabei zeigte sich, wie diese als 'professionelle Betreuer*innen' – also als 'Arbeitskräfte' – angerufen werden und sich auch selbst als solche positionieren. Dieser Subjektivationsprozess vollzieht sich in einer inhaltlichen, zeitlichen und persönlichen Abgrenzung. In inhaltlicher Hinsicht wird die Tätigkeit der sie in einen professionellen Kontext eingliedert. Dabei bildet sich ein genaueres inhaltliches Verständnis darüber aus, wie weit der Tätigkeitsbereich der Betreuer*innen reicht und wo dessen Grenzen verlaufen. Die zeitliche Abgrenzung verhindert, dass Betreuer*innen unhinterfragt permanent in Einsatzbereitschaft stehen. Dies bedingt und ermöglicht auch eine persönliche Abgrenzung der Betreuer*in gegenüber der betreuten Person, zwischen denen nicht primär eine emotionale, sondern gerade eine professionelle Verbindung stehen soll. Diese Abgrenzungsmomente weisen aber auch Brüche auf. Aus der Interviewanalyse ergab sich, dass ein Spannungsverhältnis zwischen der Rolle der professionellen Betreuer*in und der Rolle der sich sorgenden und im gleichen Haushalt lebenden betreuten Person weiterhin bestehen bleibt und eine umfassende zeitliche und persönliche Abgrenzung so nicht möglich ist. Letztlich zeigte sich in diesem Kapitel, dass auch die Anerkennung der Betreuungstätigkeit als Element des 'fairen' Arrangements der Caritas die Anrufung und Positionierung der Betreuer*innen prägt (7.3). Die als 'Arbeitskraft' positionierte Betreuer*in verübt eine anspruchsvolle Tätigkeit, die Wertschätzung verdient. Für die Betreuer*in eröffnen sich so auch Verhandlungsspielräume. Ausgehend von einer für beide Seiten anerkannten Position kann beispielsweise über konkrete Einsatzzeiten verhandelt werden. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass die mit der Formalisierung der Betreuungstätigkeit eine Subjektivation der Betreuer*innen als 'Arbeitskräfte' einhergeht. Diese weist allerdings weiterhin Brüche und Ambivalenzen auf, die im Setting einer Live-in-Betreuung kaum aufgehoben werden können.

8. 'Fairness' als Legitimationselement des Live-in-Betreuungsarrangements

Mit der Positionierung als ‚faire‘ Arbeitsvermittlerinnen oder Arbeitsverleiherinnen reagieren Agenturen auf die insbesondere im medialen Diskurs präsente Kritik am Modell der Live-in-Betreuung. Damit soll die Live-in-Betreuung ihre Legitimität zurückgewinnen. Legitimität kann ganz allgemein als das Vertrauen in die Anerkennungswürdigkeit einer bestehenden politischen Herrschaft, sozialen Ordnung oder Institution verstanden werden (Dammayr et al. 2015, 9). In einer empirischen Forschungsarbeit ist daher die Frage zu stellen, mit welchen «kontextuell und zeitlich situierten, stärker sedimentierten Legitimationsmustern, faktischen Legitimationen und normativen Traditionen» (Forst/Günther 2010, 7 in Dammayr et al. 2015, 9) Machtverhältnisse, Herrschaftsformen und soziale Ungleichheit legitimiert werden. Mit anderen Worten ist zu untersuchen, welche Begründungen gesellschaftlich anerkannt sind und als Kritik an oder Rechtfertigung von sozialen (Ungleichheits-)Ordnungen dienen (ebd. 2015, 9). In diesem Kapitel wird demnach diskursanalytisch beleuchtet, wie das Live-in-Betreuungsarrangement der Caritas durch ‚Fairness‘ an Legitimität gewinnt (8.1). Dabei zeigt sich, dass dem ‚Fairness‘-Konzept gewisse Grenzen gezogen sind, die innerhalb des Live-in-Modells nicht aufzuheben sind (8.2). Die Analyse mündet damit in der Sichtbarmachung des Spannungsfeldes zwischen ‚fairer‘ Live-in-Betreuung und Care-Extraktivismus (8.3).

8.1. Legitimation durch 'Fairness'

‚Fairness‘ wird vorwiegend von der Caritas selbst und ihren Kund*innen als Legitimationselement für das Live-in-Betreuungsmodell beigezogen. Betreuer*innen sehen ‚Fairness‘ dagegen eher als Notwendigkeit, um ihnen eine bessere Arbeit zu ermöglichen. Sie fokussieren demnach auf ‚faire‘ Arbeitsbedingungen (siehe Kapitel 6). In der Diskursanalyse kristallisierte sich ‚Fairness‘ immer wieder als seitens der Caritas-Mitarbeitenden und ihrer Kundschaft geäußerte Legitimationsargumentation heraus, dies sich plakativ in der Aussage ‚Sie haben es schön hier und gleichzeitig tut man etwas Gutes‘ zusammenfassen lässt. Diese Aussage lässt sich in zwei Teilsätze aufgliedern, unter deren Titel die Diskursanalyse zur Legitimation der Live-in-Betreuung durch ‚Fairness‘ dargestellt werden kann.

‘Sie haben es schön hier ...’

In den Gesprächen mit betreuten Personen und Angehörigen sowie Mitarbeitenden der Caritas findet sich regelmässig die Darstellung, dass die Betreuer*innen es bei ihnen sehr gut hätten und damit ein ‚fares‘ Care-Arrangement angeboten werde. ‚Fairness‘ wird in den geführten Interviews wiederholt herbeigezogen, um das Live-in-Betreuungsarrangement zu legitimieren

und sich so diskursiv von herkömmlichen Betreuungsarrangements abzugrenzen. Ein prägendes Diskursfragment bildet diesbezüglich die Aussage, dass 'sie' es ‚wirklich schön haben‘ im Privathaushalt, in dem sie arbeiten.

Betreute Person: «Also sie hat es sehr schön, ein schönes Leben.» [...] Schwiegertochter: «Also sie hat es wirklich sehr schön.» Betreute Person: «Also sie hat ein schönes Leben. Für sie wird es wieder schwer, wenn sie an einem anderen Ort arbeitet.» Schwiegertochter: «Ja das würde ich auch sagen» (Betreute Person und Angehörige).

In diesem Gespräch mit einer betreuten Person und ihrer Schwiegertochter kommt deutlich zum Ausdruck, dass sie sich selbst als gute Arbeitgebende verstehen. Das Bild, dass 'sie es hier schön' habe, dient als Rechtfertigung für das Live-in-Betreuungsverhältnis. Auch aus dem folgenden Zitat geht ein entsprechendes Legitimationsmoment hervor. Die Betreuerin könne sich 'wirklich glücklich schätzen' bei dieser Familie zu arbeiten, da die betreute Person die Arbeit der Betreuer*innen anerkennen würde und so für ein 'fares' Arrangement Sorge (siehe Kapitel 7.3). Dabei lobt eine angehörige Person die betreute Person als jemanden, der die Betreuungsarbeit zu schätzen wisse:

*«Du bist halt jemand, der auch wirklich ein Dankbarer ist, das muss man schon auch sagen, du bist halt ein Dankbarer und du schätzt es, wenn man zu dir schaut und mit dir Zeit verbringt, es gibt auch Andere und das ist ein grosses Glück» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Dieses Diskursfragment kommt oft dann zum Vorschein, wenn zuvor eine herausfordernde Situation geschildert wurde oder die Ambivalenzen des Live-in-Betreuungsarrangements aufgebracht wurden. Nach der Darstellung einer Tochter der betreuten Person, ist ihre Mutter ein 'Zuckerschlecken', auch wenn die Arbeitssituation der Betreuerin als grundsätzlich schwer geschildert wird.

*«Sie hat vorher in einer Sockenfabrik gearbeitet, jahrelang. Ob sie gross eine andere Wahl hat, kann ich auch nicht genau sagen. Aber vom Auftreten und allem, denke ich schon, dass sie Arbeit finden würde. Aber eben, es gibt manchmal Leute, die durchgebrannt sind, aber diese Arbeit [als Betreuerin] trotzdem machen müssen. Weil sie sonst einfach nichts anderes haben, und das ist traurig. Und die auch schwierige Aufgaben haben. Also meine Mutter ist gerade ein Zuckerschlecken. Sagen also alle, auch von denen die sonst kommen» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Die schwere Arbeit, die die Betreuerin leisten muss, wird hier legitimiert, indem die Mutter als sehr einfach zu betreuende Person dargestellt wird. Die Arbeit als Betreuer*in sei zwar durchaus schwer und das Live-in-Modell wird auch ansatzweise problematisiert, die zu betreuende Mutter sei aber 'ein Zuckerschlecken'. Implizit wird auf strukturelle Zwänge hingewiesen, wonach die Betreuer*innen möglicherweise 'keine andere Möglichkeiten' hätten und sie darum froh sein könnten, diese Arbeit verrichten zu dürfen. Ähnlich legitimiert der Sohn einer betreuten Person das ambivalente Betreuungsverhältnis, indem er auf die guten Arbeitsbedingungen für die Betreuer*innen hinweist und sich von anderen 'viel schlimmeren Arbeitsbedingungen' abgrenzt.

*«Also wir haben ein Gäste W-Lan eingerichtet, damit die Betreuerinnen da mit ihren Familien chatten können. Sie hat es wirklich schön, sie hat ein eigenes Zimmer mit einer eigenen Dusche und einem WC und so. Also sie hat dort wirklich ihren Raum. Ich glaube, dass sie wirklich gute Bedingungen hat. Also wie das für sie ist, weg von der Familie, von ihrem Mann – [...] Wenn man die Form wählt, mit Freiheiten und Einschränkungen, ja. Also lieber hier als im Pflegeheim. [...] Und Korruption und Machtspiele und alles. [...] Also das ist schon Wahnsinn. Da kann man schon sagen, sie hat hier schon ein schönes Leben. Sie ist zwar weg von der Familie, aber sie hat auch etwas Schönes. Wie sie es genau im Detail gestaltet weiss ich nicht» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Vielen Angehörigen von betreuten Personen ist es also ein Anliegen, dass die Betreuer*innen unter 'fairen' Bedingungen arbeiten können und das Live-in-Arrangement so als legitim gelten kann. Die im Rahmen dieser Legitimationsargumentation geäußerten Beschreibung des Betreuungsarrangements können aber durchaus von den Beschreibungen der Betreuer*innen abweichen. Dies wird im folgenden Zitat der Betreuerin deutlich, die die Mutter der zuvor zitierten angehörigen Person betreut:

*«Doch, doch, wir skype auch. Aber leider stört es die Frau, wenn ich am Abend telefoniere und sie im Bett ist. Dann stört dies die Frau, wenn ich rede. [...] Ja, das ist schwierig. Ich telefoniere wenn ich frei habe und ausserhalb der Wohnung bin. [...] Vor einer Woche [...] rief ich meine Schwester an und redete mit ihr. Dann kam die Frau und sagte mit 'können sie aufhören?'. [...] Dann habe ich meiner Schwester gesagt, ich müsse aufhören» (Betreuer*in Slowakei).*

Die Diskrepanz zwischen diesen beiden Aussagen zeigt, dass auch in einem vermeintlich 'fairen' Arrangement die Betreuer*in nicht immer geschützt wird und dass 'Fairness' im schlechtesten Fall auch zum blossen legitimierenden Feigenblatt verkommen kann.

Eine andere Angehörige einer betreuten Person, die deren Betreuung durch das Caritas-Programm organisiert hat, äussert sich wie folgt:

*«Bei uns konnten sie jeden Tag zwei Stunden weg und sie haben so und so viele Stunden gehabt, sie haben ihre Freitage gehabt. Dies wurde stark kontrolliert. Wo bei die Caritas natürlich auch gemerkt hat, dass es so gut ist, dass sie so keine Probleme mehr haben. [...] Aber an ganz vielen Orten wird das alles nicht eingehalten, das Geld ist knapp, die Freizeit ist knapp. Der Respekt ist nicht da. [...] Und ich wollte auch, dass ich es von aussen vertreten kann. Weil man hat ja dann billig Leute importiert. Fies, oder. Ich denke, dass es nach aussen vertretbar ist, dass das in Ordnung ist, was wir machen» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Dieses Zitat bringt den Diskursstrang der Legitimation des Live-in-Betreuungsarrangements durch 'Fairness' sehr deutlich zum Ausdruck. Das 'faire' Arrangement wird gegenüber herkömmlichen – 'schlechten' – Arrangements abgegrenzt, da die Betreuer*innen hier gute Arbeitsbedingungen erhielten. Zwar arbeiteten die Betreuer*innen einerseits in einem herausfordernden Arbeitsverhältnis, andererseits könnten sie aber 'froh sein' in diesem Arrangement arbeiten zu dürfen. Bei dieser Beschreibung wird auch auf Schwierigkeiten eingegangen, die das Live-in-Betreuungsarrangement strukturell mit sich bringt. In den Interviews fand sich wiederholt die Argumentationslinie, dass diese strukturellen Problematiken durch die 'fairen' Arbeitsbedingungen und einen guten Lohn – der allerdings im Arrangement der Caritas mangels Transparenz (siehe Kapitel 6.1 und 8.2) nicht als 'fairer' bewertet wird als bei herkömmlichen Agenturen – gewissermassen ausgeglichen würden.

*«Ich will einfach nicht, dass die Leute von sogenannten ärmeren Ländern hierherkommen und da noch ausgenutzt werden. Dann soll wenigstens der Lohn stimmen, dass sie dann, wenn sie heimkommen auch etwas davon haben, dass sie von der Familie weg müssen für drei Monate. Und jetzt vielleicht auch einmal ein bisschen besser leben können, weil sie da ein bisschen mehr verdient haben» (Angehörige*r von betreuter Person).*

'... und gleichzeitig tut man etwas Gutes'

Als weiteres Legitimationselement im analysierten Diskurs lässt sich der 'Entwicklungsaspekt' identifizieren. Insbesondere im Kontext des Migrations- und Entwicklungsdiskurses wird behauptet, dass die Zirkulation von Arbeitsmigration in den Privathaushalt dreifache Gewinnsituationen hervorrufe (siehe Kapitel 2.1). Es wird argumentiert, dass erstens die Herkunftsländer vom Wissenstransfer profitierten. Zweitens komme den Betreuer*innen und deren Familien die

höheren Löhne sowie das gesteigerte Humankapital zugute. Drittens werde das Betreuungsdefizit in den Zielländern verringert (vgl. Feldman 2012, 155; Lutz 2018, 580). Diese Argumentationslinie fand sich auch in den geführten Interviews wieder. Im Zusammenhang mit diesem Legitimationsaspekt wurde auch wiederholt das Argument wiedergegeben, dass die Caritas eine gute und seriöse Organisation sei und die Familien und Caritas-Organisationen im Herkunftsland unterstütze. Damit wird die Kritik am Live-in-Betreuungsverhältnis relativiert und das Arbeitsverhältnis damit gerechtfertigt, dass die Betreuer*innen 'nicht ausgenutzt' würden und die Caritas zudem 'etwas Gutes' im Herkunftsland der Betreuer*innen tue.

*«Das Konzept ist aber auch gut, dass wir wissen, dass die Leute ihren Lebensschwerpunkt zuhause behalten. Das heisst, sie arbeiten zuhause, sie kommen normalerweise für drei Monate hierher [...]. Sie haben Familie zuhause, die Eltern, die Kinder, je nach dem ein Mann oder auch nicht und Arbeit. Sie arbeiten dort für Caritas [...], kommen hierher, haben natürlich ein hohes Einkommen, das heisst sie können sich dadurch zuhause auch mehr leisten, bekommen auch Wissen. [...] Also das war uns wichtig, dass sie nicht einfach ausgebeutet werden. Das ist auch eine Frage der Qualität, weil [...] das ist eine ermüdende Arbeit, sehr ermüdend, und ich hatte das Gefühl, dass es das Seriöseste von allen ist. Privat selber suchen ist einfach risikoreich, mit viel mehr Aufwand verbunden und dann haben wir uns auf Caritas, die auch eine gemeinnützige Organisation ist, abgestützt» (Angehörige*r von betreuter Person).*

In dieser Aussage kommt die Auffassung zum Ausdruck, dass durch die Caritas ein 'fares' Arrangement zustande gekommen ist und die Betreuer*innen 'sich im Herkunftsland mehr leisten' können sowie vom 'Wissenstransfer' profitieren. Die Pendelmigration wird gleichzeitig als Herausforderung beschrieben, die das Risiko von 'Ausbeutung' mit sich bringe. Dieses Muster ist auch in den Worten einer mitarbeitenden Person der Caritas und einer Angehörigen einer betreuenden Person wiederzuerkennen:

*«Also ich finde es super, alles was hier läuft. Aber eben, dass die Leute wegmüssen, von ihren Familien, das tut mir manchmal schon ein wenig leid. [...] Das tut mir dann auch ein bisschen weh. Aber ich verstehe es auch. Also früher hatten wir die Gastarbeiter. Die haben sich bei uns ihre Magengeschwüre geholt, vor lauter Heimweh. Und jetzt haben wir halt Gastarbeiterinnen, die dann halt ihren Kindern etwas ermöglichen. [...] Und eine andere sagte, dank dem dass sie hier ist, konnten die Kinder studieren. Und wissen sie, das tut gut. Wir zahlen viel aber wir wissen auch, dass es geschätzt wird. Das ist dann die andere Seite» (Mitarbeiter*in Caritas Schweiz).*

*«Weil dem muss man sich bewusst sein. Also, dass die Leute Unterstützung brauchen und das finde ich auch recht. Und da gibt es wirklich Familien, die sich das nicht bewusst sind. Also die denken, die können zuhause sein und das kommt noch billiger und so. [...] Aber sorry, das ist ja furchtbar. [...] Man kann nicht mit einem Aktionspreis eine Betreuung gewährleisten. Das ist ja sicher nicht richtig. [...] Ja, und sonst eben, bin ich wirklich so ein wenig mitten drin, dass ich denke, ja ich kann die Welt nicht ändern. Ich bin jetzt froh für meine Mutter. [...] Ich sehe nun für die [Name Betreuer*in] ist es sicher auch eine gute Sache. [...] Weil [Name Betreuer*in 1] lebt glaube ich ziemlich gut. Sie haben auch ein Ferienhaus und so. Ich glaube auch, dass sie sich Ferien in einem Hotel leisten können und so. Da habe ich noch ein besseres Gefühl» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass 'Fairness' im Diskurs seitens der betreuten Personen und deren Angehörigen sowie seitens der Caritas regelmässig als die Live-in-Betreuung legitimierendes Argument vorgebracht wird. So wird etwa die Tatsache der strukturellen Ungleichheiten damit relativiert, dass die Betreuer*innen es bei der Familie 'schön' hätten. Neben dem Verweis auf eine sehr 'leicht' zu betreuende Person werden hier die wiederholt die 'fairen' Arbeitsbedingungen, insbesondere die eingehaltenen Freizeiten, sowie ein 'respektvoller Umgang' gegenüber den Betreuer*innen erwähnt, die gerade nicht 'ausgebeutet' oder 'ausgenutzt' würden. Diese Selbstwahrnehmung der Kund*innen deckt sich allerdings nicht zwingend mit den Erfahrungen der Betreuer*innen, die auch im 'fairen' Arrangement der Caritas nicht immer geschützt werden können. Weiter wird die Live-in-Betreuung damit legitimiert, dass die Betreuer*innen im Vergleich zum Lohn im Herkunftsland gut entlohnt würden und sich und ihrer Familie somit neue 'finanzielle Möglichkeiten' – wie etwa die Finanzierung der Ausbildung der Kinder – schaffen könnten. Die Ambivalenzen des Live-in-Arrangements wurden in den geführten Interviews also oft erkannt und mit dem 'Fairness'-Argument wieder entschärft. So wird diskursiv ein 'fares' Betreuungs-Arrangement hergestellt, welches den Kund*innen und den Mitarbeitenden der Caritas ein 'gutes Gefühl' gibt.

8.2. Grenzen der 'fairen' Live-in-Betreuung

'Fairness' fungiert – wie soeben deutlich wurde – als Legitimationselement für das Live-in-Betreuungsarrangements der Caritas. Diese Legitimationslogik setzt sich aber gerade nicht mit dem Grundpfeiler des Live-in-Betreuungsmodells auseinander, nämlich den unterschiedlichen Lohnniveaus und Wirtschaftslagen in osteuropäischen Ländern, die Betreuer*innen aus diesen Staaten überhaupt erst zu potentiellen Arbeitnehmer*innen in der Schweiz machen. Dass auch ein 'fares' Arrangement diese strukturellen Ungleichheiten nicht antastet, wird in

der vorliegenden Diskursanalyse in drei Punkten deutlich, die im Folgenden genauer beleuchtet werden. Erstens hinterlassen die Betreuer*innen eine Betreuungslücke in ihrem Herkunftsland. Zweitens bleibt die Lohntransparenz ungenügend. Drittens ist die Erfahrung, die Betreuer*innen während ihrer Arbeit in der Schweiz machen, trotz Formalisierung des Arbeitsverhältnisses noch immer stark von der Familie abhängig, in der sie arbeiten.

Betreuungslücken in den Familien der Betreuer*innen im Herkunftsland

Die Ausgangssituation, in der Menschen aus ökonomisch ärmeren Ländern als Teil eines globalen Arbeitsmarkts für Haus- und Pflegearbeit in die Haushalte wohlhabenderer Länder ziehen, bleibt auch im Arrangement der Caritas weiterhin bestehen (vgl. Lutz 2018, 579). In der wissenschaftlichen Literatur wurde die Problematik von transnationalen Familien – in denen ein oder beide Elternteile vorübergehend abwesend sind – viel diskutiert. Einige Studien heben die höheren Bildungsleistungen von Kindern der Care-Migrant*innen hervor. Andere unterstreichen die negativen Auswirkungen des Betreuungsabflusses, insbesondere die Abwesenheit von Müttern von minderjährigen Kindern. Weitere Studien lehnen die Charakterisierung transnationaler Elternschaft als ausschliesslich negativ oder positiv ab (Lutz 2018, 580). Eindeutig wird aber stets darauf verwiesen, dass die geschlechterspezifische Verteilung der Betreuungsaufgabe das Kernstück der Betreuungsarrangements ist (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2012, 18).

Aus den Interviews mit Betreuer*innen, Angehörigen von Betreuer*innen und Mitarbeitenden der Caritas ging die Abwesenheit von Frauen im Herkunftsland und ihrer dortigen Haus- und Betreuungsarbeit als wichtiger Diskursstrang hervor: «Die Betreuerinnen von uns gehen freiwillig, die müssen nicht gehen. Wir schauen aber [...] wenn eine Betreuerin sechs Kinder zuhause hat und die Kinder noch klein sind und man sich um die kümmern muss [...]. Wir möchten vermeiden, dass sie dann jedes zweite Quartal fährt, dass das nicht schädlich für die Familie wird» (Mitarbeiter*in Caritas Slowakei); «Die Kollegin hatte einen sehr kleinen Sohn der 2 Jahre alt ist. [...] Es war sehr, sehr schwierig für alle beide. Und dann hat sie auch gesagt, solange die Kinder so klein sind, möchte sie nicht mehr [im Ausland arbeiten]» (Betreuer*in Rumänien); «Von jeder unserer Familien arbeitet jemand im Ausland und unterhält die ganze Familie. Das ist sehr traurig. [...] Aber wenn eine Mutter zwei, drei Kinder zuhause bei der Oma, oder beim Mann lassen muss, muss das sehr schlimm sein» (Betreuer*in Slowakei); «Dass die Kinder Waisen werden oder in der Obhut von den Grosseltern bleiben, also das ist wahr. Und das ist wirklich ein Problem» (Arbeitskolleginnen von Betreuer*in).

In diesen Aussagen wird beschrieben, wie sich eine Betreuungslücke in den Familien der Betreuer*innen öffnet, wenn diese ihr Herkunftsland verlassen, um in der Schweiz als Betreuer*in

zu arbeiten. In den Herkunftsländern verliert die Gesellschaft durch die Abwanderung von Frauen und Mütter damit einen Teil ihrer sozioemotionalen Ressourcen. Kontos (2010, 1) spricht hierbei von 'Care' als sozioemotionales Gemeingut. «Sozioemotionale Commons sind emotionales Kapital, das in einer Gemeinschaft ausgetauscht wird und von dem alle Mitglieder der Gemeinschaft profitieren» (Kontos 2010, 1). So decken ökonomisch stärkere Länder ihren Bedarf an Care und sichern ihre Reproduktion, indem sie sich Care-Kapital aus ökonomisch schwächeren Ländern aneignen. Die *global care chain* spiegelt so ein neokoloniales Verhältnis. Anstelle von Rohstoffen wird hier emotionale Arbeit als soziales Gut gehandelt. Auch wenn die Caritas sich dieser Entwicklung bewusst ist und in ihrem Leitbild manifestiert, dass sie sich an der Vision «von Gleichheit und Gerechtigkeit in Bezug auf das Bedürfnis von Pflege und Betreuung älterer Menschen sowohl in Ost- wie in Westeuropa» (Caritas Schweiz, Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa 2017, 1) orientiert, vermag sie diesen Widerspruch nicht aufzulösen. Diese Schwierigkeit wurde auch in den geführten Interviews immer wieder ersichtlich.

*«Es wäre besser, mehr darüber nachzudenken, wie man die Leute zuhause hält und sie nicht ins Ausland sendet. [...] Ich denke, dass wir wirklich neue Strategien brauchen und [...] wirklich neue Arbeitsmöglichkeiten schaffen müssen. Das ist ein wunderbares Land mit wunderbaren Möglichkeiten. Ich denke die Lösung besteht nicht darin die Menschen ins Ausland zu senden. Denn was dann? Dann werden wir in 20 Jahren ein halb besiedeltes Land haben. [...] Mit schönen Häusern in denen eigentlich niemand wohnt, weil jeder in einem fremden Land ist» (Betreuer*in Rumänien).*

Dass es nicht die Lösung sei, Arbeitskräfte ins Ausland zu senden, damit sie sich und ihre Familien finanziell unterhalten könnten, ist auch für eine weitere Betreuerin wichtig. Sie deutet zusätzlich darauf hin, dass es wichtig sei, in den Herkunftsländern auch gute Betreuung für ältere Menschen zu garantieren.

*«Wir brauchen in der Slowakei auch gute Pflegerinnen. Wenn wir in der Slowakei mehr Lohn erhielten oder es möglich wäre hier genügend zu verdienen, dann müssten wir nicht ins Ausland arbeiten gehen. [...] Auch bei uns gibt es sehr viele kranke und pflegebedürftige Menschen. [...] Und immer neue Betreuerinnen machen die Schule und die Ausbildung. Das ist für uns in der Slowakei sehr wichtig» (Betreuer*in Slowakei).*

Hier wird neben der familiären Betreuungslücke also auch eine mögliche institutionelle Betreuungslücke im Herkunftsland thematisiert: Wenn Betreuer*innen in anderen Staaten arbeiten, können diese nicht gleichzeitig in Altersheimen oder Tagesheimen im Herkunftsstaat tätig sein.

Von einer solchen Betreuungslücke scheinen zumindest die Caritas-Organisationen in den Herkunftsländern, wo diese selbst Betreuungsleistungen anbieten, allerdings nicht betroffen zu sein. Sie können sich gut organisieren, so dass kaum Betreuungslücken entstehen. Dies kann an verschiedenen Aussagen festgemacht werden: «Sie erhalten von uns alle drei Monate einen neuen Einsatzplan, dann bleibt genügend Zeit, um die Arbeit zu organisieren. Weil im Team arbeiten noch andere Personen. Diese können dann die Arbeit übernehmen, also da gibt es keine Lücken. Die Betreuer*innen, die in die Schweiz fahren, fehlen [hier] nicht» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien); «Also für drei Monate ist das kein Problem. Wir haben sehr viel Personal hier. [...] Das ist kein Problem. Und es gehen nicht zehn Personen auf einmal weg. Also meistens sind es ein oder zwei Leute» (Mitarbeiter*in Caritas Slowakei); «Wenn es das Schweizer Programm nicht gäbe, bräuchten wir eigentlich nicht so viele Leute» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien); «Wir sehen eher die positive Seite davon als die Schwierigkeit, wie wir die Arbeit organisieren können. [...] Manchmal ist es ein bisschen schwierig zu organisieren, aber es ist machbar» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien). Während die Care-Migration zu Betreuungslücken innerhalb der Familien der Betreuer*innen führt, bekunden die Caritas-Organisationen in den Herkunftsländern also keine Probleme, genügend Betreuer*innen für ihre eigenes Angebot einstellen zu können.

In den analysierten Interviews wurde die Entstehung von Betreuungslücken vielfach thematisiert und problematisiert. Die Frage der geschlechtlichen Konnotation von Betreuungsarbeit wurde dabei aber – zumindest explizit – kaum aufgeworfen. Die verbreitete Vorstellung, wonach 'es nicht gut sei, wenn Frauen im Ausland arbeiten, wenn sie Kinder haben und diese noch klein sind' naturalisiert die weibliche Verantwortung für die Versorgung von Kindern und der Betreuungsarbeit im Herkunftsland. Aus den zuvor aufgeführten Aussagen wird deutlich, dass die Anwesenheit von Müttern als unerlässlich für das Wohlergehen der Kinder angesehen wird (vgl. Lutz 2018, 581). Dabei wurden in der Vergangenheit abwesenden Vätern, die 'männliche' Berufe wie etwa Matrose, Lastwagenfahrer oder Soldat ausübten, weder beschämt noch beschuldigt, abwesend zu sein (ebd. 2018, 581).

Die interviewten Betreuerinnen mit Kindern fühlten sich oftmals schuldig. Dass die Verantwortung für die Familie und insbesondere für die Kinder als 'Aufgabe' der Mutter angesehen wird, wurde etwa im Gespräch mit einer Betreuerin deutlich, die sich für die Krankheit ihrer Tochter schuldig fühlt:

«Trotzdem war es ein schizophreses Leben. Wissen sie, zwei Personen in einer geteilt. [...] Und dann kam es eigentlich so, dass die Familie auch so ein Leben führte. Die Familie hat anders gelebt als wenn ich zuhause war und anders gelebt

als ich weg war. [...] Als ich angefangen habe [als Betreuerin im Ausland zu arbeiten] war der Sohn sechzehn und die Tochter war dreizehn. Dann werden die Kinder auch immer wie selbstständiger. Und trotzdem fehlte die Mutter. Und das hat sich dann auch an der psychischen Gesundheit der Tochter gezeigt. Und als ich dann in der Schweiz für drei Monate arbeitete, war die Tochter siebzehn. Als ich dann nach drei Monaten zurück kam war sie schwer anorektisch. Und das habe ich mir dann auch vorgeworfen und bin nie mehr gefahren. [...] Deshalb, wer Kinder hat, ist für diese Arbeit nicht geeignet» (Betreuerin Slowakei).

Das Aussagemuster, wonach 'die Mutter fehle', verdeutlicht die weibliche Verantwortung der Familie gegenüber und reproduziert diskursiv die hegemoniale Geschlechterordnung. Auch im 'fairen' Arbeitsverhältnis der Caritas lässt sich die Tatsache, dass das Care-Arrangement auf Geschlechterungleichheiten beruht, nicht aufheben. In einer patriarchalen Geschlechterordnung wird die Ausübung von Care-Arbeit mit schierer Notwendigkeit legitimiert. Diese Umkehrung der Geschlechterordnung wird lediglich als Notbehelf akzeptiert, der sich sorgende Mann agiert dann in seinem Selbstverständnis aus Solidarität und zum Wohle der Familie. Sobald aber wieder eine Frau im Haushalt tätig ist, fällt die Familienstruktur in die etablierte Ordnung zurück. Es lässt sich damit festhalten, dass internationale Arbeitsteilung im System des globalen Kapitalismus vom patriarchalen System des Herkunftslandes und vom patriarchalen System des Ziellandes geprägt ist (Morokvasic 2009, 41–42). Inwieweit patriarchale Strukturen in den hier untersuchten Ländern fortbestehen, ist nicht Bestandteil dieser Untersuchung. Es lassen sich aber entsprechende Muster in den Antworten zweier Betreuer*innen wiedererkennen, die gefragt wurden, wie sich die Familie organisiert, wenn sie weg sind:

*«Wenn [die Töchter] zuhause sind, dann kochen und haushalten sie natürlich. Und dann kocht auch mein Mann. [...] Die jüngere Tochter hat Pläne gemacht [...]. Zum Beispiel muss eine in der Küche alles machen, kochen, aufräumen und alles und die andere muss einkaufen gehen [...]. Und meine Mutter wohnt auch in diesem Dorf und hilft mit. [...] Und auch mein Mann kocht gerne. Aber wenn ich lange weg war [und ich zurückkam], dann sagt er, so, jetzt koche ich ein paar Tage nicht mehr» (Betreuer*in Rumänien).*

*«Vielleicht wenn ein junger Mann lange keine Arbeit finden kann, macht er es. Aber nur für vorübergehende Zeit» (Betreuer*in Slowakei).*

Die Beschreibung, dass die Mutter in den Familien fehle, taucht in den geführten Interviews also immer wieder auf. So wird einmal mehr lesbar, dass die vergeschlechtliche Hausarbeit weiter in weiblichen Händen bleibt.

Entlohnung und Transparenz

In Kapitel 8.1 zeigte sich, dass auch das Lohnargument als Legitimationsaspekt des Live-in-Betreuungsarrangements fungiert. Die im Modell der Caritas bezahlten Löhne werden dabei aber nicht per se als 'fairer' bewertet und auch nicht mit denjenigen anderer Agenturen verglichen. Vielmehr wird vorgebracht, dass Betreuer*innen in der Schweiz im Vergleich zum Lohn in ihrem Herkunftsland wesentlich mehr verdienen und damit sich und ihren Familien neue 'finanzielle Möglichkeiten' schaffen. Darüber, wieviel die Betreuer*innen genau verdienen, wieviel Geld zurück in die Caritas-Organisationen in den Herkunftsländern fließt und wie viel Personal- und Betriebskosten die Caritas in der Schweiz benötigt, besteht allerdings eine diskursive Stille. Auf die Frage, ob die betreuten Personen oder ihre Angehörigen wüssten, wie viel die Betreuer*innen verdienen, antwortet eine betreute Person folgendermassen:

«Das weiss ich nicht. Das werde ich nie erfahren. Also sie kriegt natürlich nur einen Bruchteil. Da bin ich mir zu hundert Prozent sicher. Also die Caritas ist nicht die billigste. Aber sie schauen sich auch um, sie kommen immer hier hin, sie kontrollieren, sie fragen nach, telefonisch und kommen auch in die Wohnung» (Betreute Person).

Eine ähnliches Muster taucht auch bei der angehörigen Person einer betreuten Person auf. Auch sie weiss nicht genau, wie viel die Betreuer*innen verdienen:

*«Mein Mann hat glaube ich aus Versehen mal einen Check gesehen. Ich glaube die kriegen plus minus 2'000 Franken. Aber wir zahlen Caritas gute sechstausend Franken. Das ist etwas womit ich nicht so zufrieden bin. Ich hätte gerne, dass sie ein Bisschen mehr davon abkriegen würden. [...] Aber ich bin da auch nicht ganz sicher. Da habe ich nie nachgefragt. [...] Eigentlich haben wir es nicht ernsthaft überlegt. Wir haben darüber geredet und gesagt, wie fair ist das, was macht die Caritas mit dem Geld. Ich weiss es nicht. Ich kann nur hoffen, dass alles gut läuft. [...] Ich weiss es nicht, was die mit dem Geld machen» (Angehörige*r von betreuter Person).*

Die diskursive Bewertung des Lohnmodells bleibt ambivalent. Angehörige und betreute Personen nehmen die Lohnverhältnisse im Modell der Caritas als wenig transparent wahr. Dennoch ziehen sie die aus ihrer Sicht guten Löhne als Legitimationsaspekt für das Betreuungsmodell heran (siehe Kapitel 8.1), obwohl sie über die genaue Höhe der Löhne nicht Bescheid wissen. In der Diskursanalyse fanden sich keine Vergleiche zwischen der Lohnhöhe der Caritas und herkömmlichen Agenturen. Vielmehr bildete das grundsätzlich höhere Lohnniveau in der Schweiz die primäre Motivation, überhaupt erst in der Schweiz arbeitstätig zu werden. Dies

zeigt sich deutlich in Aussagen von Betreuer*innen über die Lohnstrukturen in den Herkunftsstaaten. So findet sich etwa folgende Äusserung über die Löhne innerhalb der Caritas in Rumänien:

*«Also bis jetzt haben wir so vier, fünf verloren. Aber der Grund war, dass die Löhne zuhause sehr niedrig sind und die Caritas [Rumänien] eine Organisation ist, bei der die Löhne nicht so gut sind» (Mitarbeiter*in Caritas Rumänien).*

Das Austauschprogramm mit der Caritas Schweiz stellt für die Caritas-Organisationen in den Herkunftsländern so gerade die Möglichkeit dar, den Betreuer*innen einen finanziellen Anreiz zu bieten, bei der Caritas tätig zu bleiben. Vergleichbar mit der Situation der Caritas in Rumänien ist auch diejenige der Caritas in der Slowakei. In den beiden folgenden Zitaten wird auf den niedrigen Lohn von Betreuer*innen in der Slowakei Bezug genommen.

*«Ja, das ist ein Problem. Sie zahlen einfach zu wenig. Das geht nicht. Ich kann sicher nicht mit 500 Euro oder 400 Euro, leben. Nein. Ich will auch nicht. Und es ist auch schwere Arbeit» (Betreuer*in Slowakei).*

*«Auch hier im Haus habe ich im Moment nur zwei oder drei Männer. Weil der Lohn ist sehr niedrig. Und wenn ein Vater eine Familie hat, dann ist das nicht die Arbeit für einen Mann» (Betreuer*in Slowakei).*

Das zweite Zitat bezieht sich auf ein Betreuungsheim der Caritas in der Slowakei. Hier wird wiederum der Geschlechteraspekt thematisiert. Implizit findet sich in diesem Zitat eine Bewertung der hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und der dazu erforderlichen Fähigkeiten. Im Sinne einer diskursiven Stille scheint es gerade nicht erwähnenswert zu sein, welches Wissen und welche Fähigkeiten zum Kochen, Putzen und Waschen erforderlich sind. So wird diskursiv gerechtfertigt, dass es für Frauen legitim sei, so wenig zu verdienen und entsprechende – schlecht bewertete – Tätigkeiten auszuführen. Dahingegen sei dies keine Arbeit für einen Mann. Im analysierten Diskurs wird also das Bild der feminisierten Arbeit reproduzieren, die von den weiblichen Betreuer*innen selbstverständlich auszuführen ist, was die diesem Verständnis zugrundeliegende ‘weibliche Sozialisation’ verschleiert (vgl. Truong, 44). Dies spiegelt sich auch in den folgenden Zitaten wieder:

*«Weil Männer möchten diese Arbeit nicht machen. [...] Sie versteht das völlig. Weil sie sieht, wie die Betreuer hier arbeiten. [...] Kein normaler Mann wird einer älteren Frau die Windeln wechseln. Er wird lieber irgendwo mit der Schaufel arbeiten» (Betreuer*in Slowakei).*

*«Männer können nur Männer betreuen. Und manche [betreute] Männer wollen so oder so nur von Frauen betreut werden. Und der Lohn ist zu tief [...]. [Wenn ein Mann diese Arbeit macht muss seine] Ehefrau einen sehr guten Lohn haben» (Mitarbeiter*in Caritas Slowakei).*

In der letzten Aussage wird es als normal angesehen, dass ein Mann grundsätzlich mehr verdient als eine Frau. Demnach könne ein Mann nur dann als Betreuer arbeiten, wenn seine Frau einen sehr guten Lohn habe.

Die Diskursanalyse zeigte also auf, dass auch im Modell der Caritas aus Sicht der Betreuten und Angehörigen keine Transparenz über die Lohnverhältnisse besteht. Diese Ungleichheit wird offenbar auch vom Bild der feminisierten und schlecht bewerteten Hausarbeit mitgetragen.

Abhängigkeit von den betreuten Personen und ihren Angehörigen

Wie bereits in Kapitel 6.2 ausgeführt wurde, bleibt trotz einer gesteigerten Formalisierung des Live-in-Arrangements im Live-in-Modell der Caritas eine Abhängigkeit der Betreuer*in von den betreuten Personen und ihren Angehörigen bestehen. Die Überprüfung der formell festgelegten Arbeitsbedingungen geht nicht soweit, dass diese stets eingehalten werden. Dies kann auch durch den Beizug von vermittelnden Einsatzleiter*innen der Caritas nicht verhindert werden. Hier zeigt sich also eine klare Grenze eines 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangements. Die Betreuer*innen bleiben abhängig von ihren Kund*innen, mit denen sie aufgrund der Kongruenz von Arbeits- und Wohnort aufs Engste verknüpft sind. Und damit bleiben auch die Arbeitsbedingungen bis zu einem gewissen Grad abhängig vom sich stark unterscheidenden Umgang der Kund*innen mit den Betreuer*innen. Im folgenden Zitat kommt dies erneut deutlich zum Ausdruck.

*«Zu Beginn hatte ich Probleme mit meinen Verträgen. [...] Ich bekam nicht, was ich erwartete. Mein Vertrag sagte, dass ich sieben oder acht Stunden am Tag arbeiten müsse. Es hängt von der Familie und vom Patienten ab. 40 bis 45 Stunden pro Woche. Er war verheiratet und seine Ehefrau war manchmal dort. Aber manchmal, wenn ich frei hatte und sie nicht zuhause war, konnte ich nicht gehen und musste bei ihm bleiben. Ja, ich arbeitete viel mehr als acht Stunden. Aber ich hatte meine Freizeit und das wurde dann auch für die Familie problematisch. [...] Bei der zweiten Familie kamen die Angehörigen die ganze Zeit vorbei. Sie waren sehr aktiv, es war sozial sehr aktiv. Da waren Familienmitglieder, Grosskinder, viele Freunde. Selbst als die Betreute operiert wurde und ins Spital gehen musste, hatte ich nie Probleme mit meiner Freizeit» (Betreuer*in Rumänien).*

In dieser Schilderung wird deutlich, wie sich die Situation der Betreuer*in verändern kann, wenn sie bei einer anderen Familie tätig wird. Die vertraglich vereinbarten Bedingungen werden nicht in jedem Arrangement gleichermassen eingehalten. Betreuer*inne bleiben also in einem erheblichen Ausmass abhängig von ihren Kund*innen.

8.3. Live-in-Betreuung im Spannungsfeld zwischen 'Fairness' und Care-Extraktivismus

Die vorangehend aufgezeigten Grenzen haben gezeigt, dass strukturelle Ungleichheiten durch ein 'fairer' Live-in-Betreuungsarrangement nicht aufgehoben werden können. Die konkrete Ausgestaltung des Modells ändert nichts an den Grundvoraussetzungen eines Betreuungsarrangements, das auf migrierende Arbeiter*innen aus osteuropäischen Staaten angewiesen ist. Diese verlassen ihr Herkunftsland aus wirtschaftlichen Gründen, um in der Schweiz einen ihren Lebensunterhalt garantierenden Lohn erzielen zu können (vgl. Chau 2018, 63). Die Live-in-Betreuung beruht damit auf einem Care-Extraktivismus, der als neokoloniales Verhältnis bezeichnet werden kann (vgl. Kapitel 2.1). Auch die mit der Betreuungsarbeit zusammenhängende Geschlechterrollen werden in einem 'fairer' Arrangement nicht aufgebrochen. Bei der Caritas sind hauptsächlich weibliche Betreuer*innen tätig, so wie Care-Arbeit auf dem globalisierten Markt im Allgemeinen immer noch vorwiegend von Frauen* ausgeübt wird. Auch die in den Herkunftsländern entstehenden Betreuungslücken werden nur ausnahmsweise – wenn es gerade nicht anders geht – von Männern gefüllt. So werden die hegemonialen Geschlechterverhältnisse in den heutigen Formen von Care-Arbeit weiter (re)produziert, unabhängig davon, ob ein Arrangement diskursiv als 'fair' wahrgenommen wird oder nicht.

In Kapitel 8.1 wurde aufgezeigt, wie 'Fairness' im Diskurs als Legitimationselement des Live-in-Betreuungsmodells funktioniert. Kund*innen rechtfertigen die Inanspruchnahme eines entsprechenden Angebots – dessen problematische Aspekte ihnen durchaus bewusst sind – damit, dass sie das Angebot als 'fair' bewerten. Die Caritas selbst will durch ihr Angebot gerade aufzeigen, dass die Live-in-Betreuung auch 'fair' stattfinden und so zu einem legitimen Betreuungsmodell werden kann. Wenn nun aber die diesem Betreuungsmodell zugrundeliegenden strukturellen Ungleichheiten durch ein 'fairer' Arrangement nicht aufgehoben werden können, so führt der 'Fairness'-Anspruch aufgrund seiner legitimierenden Wirkung letztlich zu einer Perpetuierung der Machtverhältnisse, Herrschaftsformen und sozialen Ungleichheiten, auf denen das Live-in-Modell beruht. Die Inanspruchnahme von migrantischen Betreuungsarbeiter*innen wird so weiter normalisiert, sie ist nun in einem 'fairer' Rahmen erhältlich. Das Begrüpfungsmuster 'faire Live-in-Betreuung ist legitim' wird gesellschaftlich anerkannt und zur Rechtfertigung von sozialen (Ungleichheits-)Ordnungen herangezogen (vgl. Dammayr et al.

2015, 9). In der folgenden Aussage einer angehörigen Person und Kunden der Caritas kommt diese Problematik zum Ausdruck. Sie wurde gefragt, was für sie gute Arbeit ausmache.

*«Also ganz klar Mindestlöhne und die Einhaltung des Arbeitsrechts. Also die gängigen Sachen. Das ist für mich grundsätzlich wichtig. [...] Ich bin liberal von meiner Grundhaltung. Also das kann eine Chinesin sein, jemand aus Afrika, jemand aus der Schweiz. Es ist einfach wichtig, dass die anderen Kriterien, die wir erwähnt haben, erfüllt werden und es für beide Seiten stimmt. Ja. Ich bin für Globalisierung, also Liberalisierung und ein offener Markt und Dienstleistungen. Ich finde das toll, wenn man eine Frau aus der Slowakei, und dann ihr selbst und ihrem Umfeld auf dieser Art und Weise eine Perspektive geben kann, oder etwas ermöglichen. Ist doch genial! Wenn sie das möchte, und wir das möchten. Das ist doch wunderbar»
(Angehörige*r von betreuter Person).*

Hier wird die strukturelle Ungleichheit durch eine Ideologie der Gegenseitigkeit verschleiert. Die Betreuer*in und die Kundin* werden als auf der gleichen Ebene agierend dargestellt. Dabei werden die strukturellen Ungleichheiten, die das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien erst ermöglichen, ausgeblendet.

Das Zitat eröffnet gleichzeitig aber auch eine Perspektive auf die Position der Betreuer*in. Diese gewinnt durch ihre Anstellung als Live-in durchaus an Möglichkeiten. Die Eröffnung dieser Möglichkeiten darf Migrant*innen vor dem Hintergrund des dieser Arbeit zugrundeliegenden Konzepts der *Autonomie der Migration* nicht abgesprochen werden. In diesem Sinne sind auch die Verbesserungen der Position von Live-in-Betreuer*innen zu würdigen, die ein ‚faites‘ Arrangement mit sich bringt. Andernfalls würden Betreuer*innen in eine passive Opferrolle gedrängt und ihrer aktiven Subjektstellung beraubt. Die den Diskurs um ‚Fairness‘ prägenden Elemente der ‚fairen‘ Arbeitsbedingungen (siehe Kapitel 6.1) und des ‚fairen‘ Umgangs zwischen den Akteur*innen (siehe Kapitel 6.2) sind dabei von besonderer Bedeutung. Auf die Frage was gute Arbeit ausmache, wurde in 37 von 42 Interviews über Verträge und die darin festgeschriebene Arbeitszeiten, Rufbereitschaftszeiten und Freizeitansprüche gesprochen. Der Diskurs um ‚faire‘ Arbeit geht mit einer Formalisierung der Care-Arbeit einher (vgl. Steiner et al. 2019). Care-Arbeiter*innen in der Schweiz beziehen sich auf die ILO-Konventionen und fordern, dass die Arbeit im Privathaushalt dem schweizerischen Arbeitsgesetz unterstellt und Arbeits- sowie Ruhezeiten besser reguliert werden (Schilliger 2014, 293). Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, positioniert sich die Caritas innerhalb des sogenannten 24h-Betreuungsmarkt als ‚faire‘ Arbeitgeberin. So positionieren sich Care-Migrant*innen als Arbeiter*innen, die weder als ‚Opfer‘ noch als reine ‚Marktsubjekte‘ zurückbleiben. So können letztlich emanzipatorische Forderungen der Care-Migrant*innen wahrgenommen und angestrebte

Verbesserungen und soziale Kämpfe von Betreuer*innen anerkannt werden. Dies geht einher mit der Schaffung von Öffentlichkeit, die die Diskussion grundsätzlicher Fragen nach gesellschaftlicher Organisation, nach globalen und geschlechtsspezifischen Verteilung und nach dem Wert von Care-Arbeit vorantreiben kann (vgl. Schilliger 2014, 293).

Auch ein ‚fares‘ Live-in-Betreuungsarrangement bleibt also mit immensen Widersprüchlichkeiten behaftet. Das Modell der Caritas wird gerade auch von den Betreuer*innen selbst überwiegend positiv bewertet. Gleichzeitig beruht es weiterhin auf der Grundlage des Care-Extraktivismus in der *global care chain*. Letzteres gilt es zu kritisieren, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Autonomie der migrierenden Betreuer*innen, deren Bewegungsfreiheit nicht in Frage gestellt werden sollte. Diese beiden – auf unterschiedlichen Ebenen zu verortenden – Aspekte sind zu differenzieren. Emanzipatorische Bestrebungen im Bereich der Live-in-Betreuung – wie der Kampf für bessere Rechte und Arbeitsbedingungen für Betreuer*innen – sind in diesem Sinne bei gleichzeitiger Kritik an den grundlegenden strukturellen Ungleichheiten möglich. Diese drängt sich sogar auf, damit das legitimierende Moment eines ‚faireren‘ Live-in-Betreuungsarrangements in seiner perpetuierenden Wirkung nicht überschlägt und damit einer weitergehenden Emanzipation im Wege steht.

9. Schlussfolgerung

Immer mehr betreuungsbedürftige Menschen äussern den Wunsch, weiterhin in den eigenen vier Wänden zu wohnen (vgl. Gasser et al. 2015, 108). Demnach steigt die Nachfrage nach ambulanter Betreuung, die Rund-um-die-Uhr gewährleistet werden soll. So arbeiten und leben tausende von Care-Migrant*innen, vorwiegend Frauen aus Osteuropa, in Privathaushalten in der Schweiz, zum Teil unter prekären Arbeitsbedingungen (vgl. ebd. 2015, 108). Das Modell der Live-in-Betreuung entwickelt sich zu einem gesellschaftlich umstrittenen Weg, die Betreuung im Privathaushalt sicherzustellen. Die verrichtete Arbeit wird oftmals irregulär oder im Graubereich verübt und Arbeitgeber*innen können sich Arbeits- und Lohnkontrollen leicht entziehen. Von Betreuer*innen wird bisweilen erwartet, dass sie der betreuten Personen 24 Stunden zur Verfügung stehen (Lutz 2010, 31). Die sogenannte 24h-Betreuung erfährt deshalb immer wieder – insbesondere mediale – Kritik. Vor diesem Hintergrund geht diese Masterarbeit dem Phänomen auf den Grund, dass einige Agenturen mittlerweile als ‘fair’ dargestellte Live-in-Betreuung anbieten. Dabei bin ich der Frage nachgegangen, wie ‘Fairness’ in jenen Live-in-Betreuungsarrangements in Schweizer Privathaushalte wahrgenommen und gewertet wird, die von Seiten der Agentur den Anspruch haben ‘fair’ zu sein. Die Caritas Schweiz wurde als zu untersuchende Agentur gewählt, da sie sich auf dem Live-in-Betreuungs-Markt als ‘fair’ positioniert, aber anders als andere Agenturen nicht gewinnorientiert ausgerichtet ist. Hierbei ist anzumerken, dass das Angebot der Caritas Schweiz als Randphänomen betrachtet werden muss. Im Jahr 2018 wurden lediglich 74 betagte Menschen von 140 Betreuer*innen aus Rumänien und der Slowakei betreut (Caritas Schweiz Erfahrungen 2018, 3). Demzufolge kann die Caritas nicht stellvertretend für alle Agenturen stehen, die sich selbst als ‘fair’ bezeichnen. Diese Masterarbeit beschäftigt sich demnach mit Möglichkeiten und Grenzen eines ‘fairen’ Live-in-Betreuungsarrangements am Beispiel der Caritas Schweiz.

Wie ‘Fairness’ wahrgenommen und gewertet wird, wurde induktiv anhand einer diskursanalytischen Methode nach Waitt (2010) untersucht. Dazu wurden insgesamt 42 Leitfadengespräche mit Betreuer*innen, Betreuten, Angehörigen beider Gruppen sowie Mitarbeitenden der Caritas-Organisationen in der Schweiz, Slowakei und Rumänien analysiert. Als theoretischer Hintergrund der vorliegenden Arbeit fungiert das Konzept der *global care chain* einerseits sowie das Konzept der *Autonomie der Migration* andererseits. Das Konzept der *global care chain* befasst sich mit der Care-Migration zugrundeliegenden transnationalen Ungleichheiten. Es ermöglicht einen kritischen Blick auf das Phänomen der Live-in-Betreuung und problematisiert deren gesellschaftlichen Voraussetzungen. In der *global care chain* hinterlassen Migrant*innen Lücken in der Versorgung der zurückgelassenen Kinder und älteren Familienmitglieder im

Herkunftsland, um im Empfängerland als Betreuer*innen für kaufkräftige Familien zu arbeiten. So entsteht ein Transfer von Care-Ressourcen von ärmeren zu reicheren Ländern, der auch als Care-Extraktivismus bezeichnet werden kann und neue transnationale soziale Ungleichheiten entstehen lässt (siehe Kapitel 2.1). Das Konzept der *Autonomie der Migration* betont demgegenüber die subjektiven Aspekte der migrierenden Akteur*innen. Das Einnehmen dieser Perspektive ermöglicht, von einer lediglich abstrakten Kritik des Migrationsregimes abzuweichen, die beispielsweise subjektive Migrationsentscheidungen in Frage stellen könnte. Unter dem Begriff der *Autonomie der Migration* werden die Live-in-Betreuer*innen als zentrale Akteur*innen in den Mittelpunkt der Forschung gestellt, die einen Einfluss auf die Veränderung und die Realität der Betreuung von betreuungsbedürftigen Menschen in der Schweiz haben. Care-Migrant*innen werden dabei nicht einfach als «Opfer» sondern gerade als Subjekte verstanden, von denen neue Kämpfe und Widerstände ausgehen können (siehe Kapitel 2.2). Im Folgenden sollen diese beiden – sich gegenseitig ergänzenden – Theorien mit den Erkenntnissen der vorliegenden Diskuranalyse in Zusammenhang gebracht werden.

Die Untersuchung des Diskurses um 'Fairness' im Betreuungsmodell der Caritas gliederte sich in dieser Arbeit nach drei Fragen: Wie wird 'Fairness' in diesem Kontext dargestellt und wahrgenommen (Kapitel 6)? Welchen Effekt hat der 'Fairness'-Anspruch auf die Positionierung der Live-in-Betreuer*innen (Kapitel 7)? Inwiefern dient 'Fairness' der Legitimation des Live-in-Betreuungsarrangements und welches sind die Grenzen des 'Fairness'-Anspruchs (Kapitel 8)?

Das Verständnis von 'Fairness' ist geprägt durch die drei Diskursstränge der 'fairen' Arbeitsbedingungen, des 'fairen' Umgangs zwischen den Akteur*innen und der Caritas als 'faire' Organisation. Zu 'fairen' Arbeitsbedingungen wird in erster Linie die der Einhaltung der den Betreuer*innen zustehenden Freizeit und damit einhergehend der Einhaltung der Arbeits- und Rufbereitschaftszeiten gezählt. Damit die vertraglich geregelten Zeiten überhaupt eingehalten werden können, ist es erforderlich, dass weitere verantwortliche Akteur*innen in das Care-Arrangement integriert werden. Aufgrund der in der Live-in-Betreuung stets schwierigen Abgrenzung zwischen Arbeits- und Rufbereitschaftszeit auf der einen und Freizeit auf der anderen Seite, bleibt die Einhaltung der Zeiten auch im Modell der Caritas – dessen Arbeitsbedingungen insgesamt als 'fair' bewertet werden – problematisch. Zu einem 'fairen' Umgang zwischen den Akteur*innen tragen die Einsatzleiter*innen der Caritas bei, die eine wichtige Vermittlungsrolle zwischen den Betreuer*innen und den betreuten Personen sowie deren Angehörigen einnehmen. Sodann wird die Caritas aufgrund ihrer Reputation als gemeinnützige und 'seriöse' Organisation von ihren Kund*innen und Mitarbeitenden als 'faire' Agentur wahrgenommen. Insgesamt wurde in der vorliegenden Analyse deutlich, dass im Diskurs um 'Fair-

ness' in der Live-in-Betreuung auf die Bedingungen der Care-Arbeit – und nicht etwa auf Qualitätskriterien der Betreuung – fokussiert wird. Dieser Fokus eröffnet die Möglichkeit, der Problematik des Care-Extraktivismus zumindest teilweise zu entschärfen. Dies zeigt sich insbesondere darin, wie der 'Fairness'-Anspruch die Positionierung der Live-in-Betreuer*innen beeinflusst.

Bei der Untersuchung des Effekts des 'Fairness'-Diskurses auf die Subjektivität der Betreuer*innen zeigte sich zunächst, dass die im Betreuungsarrangement der Caritas Schweiz angestrebten verbesserten Arbeitsbedingungen mit einem Formalisierungsprozess der Live-in-Betreuung einhergehen. Die sich insbesondere in klar definierten Arbeits-, Rufbereitschafts- und Freizeiten sowie klar definierten Aufgabenbereichen ausdrückende Formalisierung führt zu einer Ablösung der Logik, wonach Betreuungsarbeit als unbezahlte 'Arbeit aus Liebe' verstanden wird. Betreuer*innen werden im Diskurs um 'Fairness' als 'Arbeitskräfte' mit ihnen zustehenden Rechten angerufen und positionieren sich auch selbst als solche. Sie stehen nicht unhinterfragt permanent in Einsatzbereitschaft und können sich so besser von den betreuten Personen abgrenzen. Ein Spannungsverhältnis zwischen der Rolle der professionellen Betreuer*in und der Rolle und der sich sorgenden und im gleichen Haushalt lebenden betreuten Person bleibt aber weiterhin bestehen. Gleichzeitig prägt auch die Anerkennung der Betreuungstätigkeit die Subjektivität der Betreuer*innen. Es eröffnen sich beispielsweise Verhandlungsspielräume für die Betreuer*innen, die ausgehend von ihrer Positionierung als professionelle Arbeiter*innen über konkrete Einsatzzeiten verhandeln können. Die Analyse dieses Subjektivationsprozesses macht somit deutlich, wie Betreuer*innen im Sinne des Konzepts der *Autonomie der Migration* die Ausgestaltung der Betreuungsarrangements aktiv mitprägen. Während Care-Arbeiter*innen politisch für verbesserte Arbeitsbedingungen eintreten, öffnen sich im Arrangement der Caritas gewisse Handlungsspielräume für Betreuer*innen, die möglicherweise zum Ausgangspunkt für weitere Verbesserungskämpfe werden können. 'Fairness' im Live-in-Betreuungsarrangement kann damit bis zu einem gewissen Grad ermächtigend wirken und die Autonomie von Betreuer*innen stärken.

„Fairness“ fungiert letztlich auch als Legitimationselement für das Modell der sogenannten 24h-Betreuung. Seitens der betreuten Personen und deren Angehörigen sowie seitens der Caritas wird „Fairness“ regelmässig als dieses Betreuungsmodell legitimierendes Argument vorgebracht. Strukturelle Ungleichheiten werden dabei zwar durchaus wahrgenommen, aber mit Verweis auf die „fairen“ Arbeitsbedingungen und die Schaffung von „finanziellen Möglichkeiten“ für die Betreuer*innen relativiert. Diese Legitimationslogik blendet die strukturellen Voraussetzungen des Live-in-Betreuungsmodells aus, nämlich den unterschiedlichen Lohnniveaus und Wirtschaftslagen in osteuropäischen Ländern, die Betreuer*innen aus diesen Staaten

überhaupt erst zu potentiellen Arbeitnehmer*innen in der Schweiz machen. Diese transnationalen sozialen Ungleichheiten bleiben auch im 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangement unangetastet. Betreuungslücken im Herkunftsland können dadurch nicht verhindert werden. Zudem bleiben auch die Betreuer*innen weiterhin abhängig von den betreuten Personen und ihren Angehörigen. Auch die mit der Betreuungsarbeit zusammenhängende Geschlechterrollen werden im Care-Arrangement der Caritas nicht aufgebrochen. Weiterhin üben hauptsächlich weibliche Arbeiterinnen die Betreuungstätigkeit aus – und die Betreuungslücken im Herkunftsland werden in aller Regel ebenso von Frauen gefüllt. So wird die hegemonialen Geschlechterordnung (re)produziert, unabhängig davon, ob ein Arrangement diskursiv als ‚fair‘ wahrgenommen wird oder nicht. Der ‚Fairness‘-Diskurs droht demnach mit seiner legitimierenden Wirkung die dem Live-in-Modell zugrundeliegenden Machtverhältnisse, Herrschaftsformen und sozialen Ungleichheiten zu perpetuieren. Es findet eine als legitim dargestellte Normalisierung der Inanspruchnahme von migrantischen Betreuer*innen statt.

Das emanzipatorische Potential eines 'fairen' Live-in-Betreuungsarrangements scheint also innerhalb von eng gesteckten Grenzen zu verlaufen. Der 'Fairness'-Anspruch kann innerhalb des gesetzten Rahmens aber ebenso zu wichtigen Verbesserungen für die Situation der Betreuer*innen führen. Damit bleibt ein Spannungsfeld zwischen angestrebten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einerseits und zu kritisierenden strukturellen Verhältnissen andererseits bestehen. Während es unerlässlich bleibt, in der bestehenden Care-Ordnung für konkrete Verbesserungen zu kämpfen, drängt es sich gleichzeitig auf, nach neuen Konzepten der Organisation von Care-Arbeit zu suchen, die in Richtung der Überwindung transnationaler sozialer Ungleichheiten zielen.

Literaturverzeichnis

- Amelina, Anna (2017). *Transnationalizing Inequalities in Europe. Sociocultural Boundaries, Assemblages and Regimes of Intersection*. New York: Routledge.
- Anderson, Bridget (2006). *Doing the dirty work? Migrantinnen und die Globalisierung der Hausarbeit*, Hamburg: Assoziation A.
- Baldassar, Loretta/Merla, Laura (2013a). 1 Locating Transnational Care Circulation in Migration and Family Studies, in: Merla, Laura (Hrsg.) *Transnational Families, Migration and the Circulation of Care. Understanding Mobility and Absence in Family Life*, 25–58. New York: Routledge.
- Baldassar, Loretta/Merla, Laura (2013b). Introduction. Transnational Family Caregiving Through the Lens of Circulation, in: Merla, Laura (Hrsg.) *Transnational Families, Migration and the Circulation of Care. Understanding Mobility and Absence in Family Life*, 3–24. New York: Routledge.
- Benz, Martina/Schwenken, Helen (2005). Jenseits von Autonomie und Kontrolle: Migration als eigensinnige Praxis, *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft*, 140 (3), 363–375.
- Bojadžijev, Manuela (2011). Das "Spiel" der Autonomie der Migration, *Zeitschrift für Kulturwissenschaft*, 5 (2), 139–146.
- Bojadžijev, Manuela/Karakayali, Serhat (2007). Autonomie der Migration. 10 Thesen zu einer Methode, in: Transit Migration Forschungsgruppe (Hrsg.) *Turbulente Ränder. Neue Perspektiven auf Migration an den Grenzen Europas*, 203–209. Bielefeld: transcript Verlag.
- Bourdieu, Pierre (1997). Verstehen, in: Bourdieu, Pierre (Hrsg.) *Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft*, 779–802. Konstanz: UVK.
- Brand, Ulrich/Wissen, Markus (2017). *Imperiale Lebensweise: Zur Ausbeutung von Mensch und Natur in Zeiten des globalen Kapitalismus*. München: oekom.
- CareInfo, Schwiter, Karin (2019). Eine Erklärung der Präsenz- und Ruhezeiten, Online: <https://careinfo.ch/de/eine-klarung-der-praesenz-und-ruhezeiten/> (Zugriff: 26.06.2019).

- Caritas Schweiz, Kostenmodell. Kostenmodell. 24 Stunden Betreuung - Faire Betreuungspauschale. Online: https://www.caritascare.ch/fileadmin/user_upload/Caritas_Care/Dokumente/Rundum_betreit/Kostenmodell.pdf (Zugriff: 26.06.2019).
- Caritas Schweiz Erfahrungen 2018. Caritas Care – 24 Stunden Betreuung. Erfahrungen 2018, Online: https://www.caritascare.ch/fileadmin/user_upload/Caritas_Care/24_Stunden_Betreuung_-_Erfahrungen_2018.pdf (Zugriff: 03.06.2019).
- Caritas Schweiz, Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa (2017). Fair Care Mobility und Migration in Europa. Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa, Online: https://www.caritascare.ch/fileadmin/user_upload/Caritas_Care/Dokumente/Rundum_betreit/Leitbild_Fair_Care-Migration.pdf (Zugriff: 03.06.2019).
- Chau, Huey Shy (2018). Brokering Labour Migration. The Role of Home Care Agencies in the Migration of Live-in Care Workers in Switzerland. Zürich: Universität Zürich.
- Dammayr, Maria/Rothmüller, Barbara/Graß, Doris (Hrsg.) (2015). Legitimität. Gesellschaftliche, politische und wissenschaftliche Bruchlinien der Rechtfertigung. Bielefeld: transcript.
- Feldman, Gregory (2012). The migration apparatus. Security, labor, and policymaking in the European Union. Stanford, California: Stanford University Press.
- Flick, Uwe (2000). Episodic Interviewing, in: Bauer, Martin W./Gaskell, George (Hrsg.) *Qualitative researching with text, image and sound. A practical handbook* 75–92. London: SAGE.
- Gasser, Nadja/Knöpfel, Carlo/Seifert, Kurt (2015). Erst agil, dann fragil. Übergang vom dritten zum vierten Lebensalter bei vulnerablen Menschen. Zürich: Pro Senectute.
- Gendera, Sandra (2011). Gaining an insight into Central European transnational care spaces: Migrant live-in care workers in Austria, in: Bommers, Michael/Sciortino, Giuseppe (Hrsg.) *Foggy social structures. Irregular migration, European labour markets and the welfare state*, 91-115. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Glasze, Georg/Husseini, Shadia/Mose, Jörg (2015). 14. Kodierende Verfahren in der Diskursforschung, in: Glasze, Georg/Mattissek, Annika (Hrsg.) *Handbuch Diskurs und Raum. Theorien und Methoden für die Humangeographie sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Raumforschung*, 293–314. Bielefeld: transcript.
- Hess, Sabine (2009). Globalisierte Hausarbeit. Au-pair als Migrationsstrategie von Frauen aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Hochschild, Arlie (2001). Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert, in: Hutton, Will/Giddens, Anthony (Hrsg.) *Die Zukunft des globalen Kapitalismus*, 157–176. Frankfurt/Main: Campus.
- IDWN (2019). What it Is, What it Does, IDWF in Brieg, Online: https://idwfed.org/en/resources/idwf-leaflet-2019-about-the-idwf/@@display-file/attachment_1. (Zugriff: 29.01.2020).
- Jäckle, Monika/ Eck, Sandra/Schnell, Meta/Schneider, Kyra. (2016). *Doing Gender Discourse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Jäger, Margarete/Jäger, Siegfried (2007). *Deutungskämpfe. Theorie und Praxis Kritischer Diskursanalyse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Jäger, Siegfried/Zimmermann, Jens (Hrsg.) (2010). *Lexikon kritische Diskursanalyse. Eine Werkzeugkiste*. Münster: Unrast.
- Karakayali, Juliane (2010). *Transnational Haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Karakayali, Serhat/Tsianos, Vassilis (2005). Mapping the Order of New Migration. Undokumentierte Arbeit und die Autonomie der Migration, *PERIPHERIE*, 25 (97/98), 35–64.
- Keller, Reiner (2011). *Diskursforschung. Eine Einführung für SozialwissenschaftlerInnen*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kontos, Maria (2010). Europäische Politiken im Zuge der Globalisierung von Pflegearbeit, Online: <https://www.gwi-boell.de/de/2010/05/21/europ%C3%A4ische-politiken-im-zuge-der-globalisierung-von-pflegearbeit> (Zugriff: 26.03.2019).
- Lutz, Helma (2008). *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Lutz, Helma (2010). Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 35 (2), 23–37.
- Lutz, Helma (2018). Care migration. The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality. *Current Sociology*, 66 (4), 577–589.
- Lutz, Helma/Amelina, Anna (2017). *Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung*. Bielefeld: transcript.

- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2012). Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 19 (1), 15–37.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2015). Care-Arbeit, Gender und Migration. Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa, in: Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.) *Die Arbeit des Alltags*, 181–199. Wiesbaden: Springer VS.
- Madörin, Mascha (2019). 2. Zahl: 248 Milliarden Franken, Online: https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2019/05/Makroskandal_248.pdf (Zugriff: 30.01.2020).
- Marcus, George E. (1995). Ethnography in/of the World System. The Emergence of Multi-Sited Ethnography. *Annual Review of Anthropology*, 24 (1), 95–117.
- Mattissek, Annika/Pfaffenbach, Carmella/Reuber, Paul (Hrsg.) (2013). Methoden der empirischen Humangeographie. Braunschweig: Westermann.
- Medici, Gabriela (2012). Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen. Juristisches Dossier, erstellt im Auftrag der Fachstelle Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia. Online: https://www.myhandicap.ch/fileadmin/myhandicap_de/web-inhalte/Recht_Soziales/Soziales/Pflegeversicherung/Pflege-Migration/juristisches_dossier_hauswirtschaft.pdf (Zugriff: 30.01.2020).
- Mezzadra, Sandro (2007). Kapitalismus, Migration, soziale Kämpfe. Vorbemerkung zu einer Theorie der Autonomie der Migration, in: Pieper, Marianne et al. (Hrsg.) *Empire und die biopolitische Wende. Die internationale Diskussion im Anschluss an Hardt und Negri*, 179–193. Frankfurt am Main: Campus-Verlag.
- Mezzadra, Sandro (2009). Bürger und Untertanen. Die postkoloniale Herausforderung der Migration in Europa, in: Hess, Sabine/Binder, Jana/Moser, Johannes (Hrsg.) *No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa*, 207–223. Bielefeld: transcript.
- Mezzadra, Sandro (2012). The Gaze of Autonomy. Capitalism, Migration and Social Struggles, in: Squire, Vicki (Hrsg.) *The contested politics of mobility. Borderzones and irregularity*, 121–142. New York: Routledge.

- Morokvasic, Mirjana (2009). Migration, Gender, Empowerment, in: Lutz, Helma (Hrsg.) *Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen*, 28–51. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Moulier Boutang, Yann (2007). Europa, Autonomie der Migration, Biopolitik, in: Pieper, Marianne et al. (Hrsg.) *Empire und die biopolitische Wende. Die internationale Diskussion im Anschluss an Hardt und Negri*, 169–178. Frankfurt am Main, Campus-Verlag.
- Papadopoulos, Dimitris/Tsianos, Vassilis S. (2013). After citizenship. Autonomy of migration, organisational ontology and mobile commons, *Citizenship Studies*, 17 (2), 178–196.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2001). Servants of globalization. Women, migration and domestic work. Stanford, California: Stanford University Press.
- Peck, Jamie/Theodore, Nik/Brenner, Neil (2009). Neoliberal Urbanism.: Models, Moments, Mutations, *SAIS Review of International Affairs*, 29 (1), 49–66
- Prins, Baukje (2006). Narrative Accounts of Origins. A Blind Spot in the Intersectional Approach?, *European Journal of Women's Studies* 13(3), 277–290.
- Rose, Gillian (1997). Situating knowledges: positionality, reflexivities and other tactics, *Progress in Human Geography*, 21 (3), 305–320.
- Scheel, Stephan (2015). Das Konzept der Autonomie der Migration überdenken? Yes, please!, *Movements Journal for Critical Migration and Border Regime Studies*, 1(2), 1–15.
- Schilliger, Sarah (2013). Rund um die Uhr für Sie da, *Terra cognita - Schweizer Zeitschrift zu Integration und Migration*, 23, 102–105.
- Schilliger, Sarah (2014). Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz. Basel: Universität Basel.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Schilling, Linda (2014). Ein sorgender Markt. Wie transnationale Vermittlungsagenturen für Seniorenbetreuung Im/mobilität, Ethnizität und Geschlecht in Wert setzen. *Geographische Zeitschrift*, 102(4), 212–231.
- Schwiter, Karin/Pelzelmayer, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018). On the Construction of 24 Hours Care for the Elderly in the Swiss Media, *Swiss Journal of Sociology*, 44(1), 157–181.
- Sheller, Mimi/Urry, John (2006). The New Mobilities Paradigm, *Environment and Planning A*, 38 (2), 207–226.

- Steiner, Jennifer et al. (2019). Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz, *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 44 (1), 1–19.
- Truong, Jasmine. Arbeit, Arbeitsidentität, Arbeitsplatz. Die neuen Wanderarbeiterinnen in der Sorgewirtschaft. Masterarbeit am Geographischen Institut der Universität Zürich.
- Truong, Jasmine/Schwiter, Karin/Berndt, Christian (2012). Arbeitsmarkt Privathaushalt. Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen, eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, Zürich.
- Waitt, Gordon (2010). Doing Foucauldian Discourse Analysis - Revealing Social Realities, in: Hay, Iain (Hrsg.) *Qualitative research methods in human geography*, 217–240. Oxford/New York: Oxford University Press.
- Wichterich, Christa (2009). Gleich, gleicher, ungleich. Paradoxien und Perspektiven von Frauenrechten in der Globalisierung. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer Verlag.
- Wichterich, Christa (2016). Feministische Internationale Politische Ökonomie und Sorgeextraktivismus, in: Brand, Ulrich/Schwenken, Helen/Wullweber, Joscha (Hrsg.) *Globalisierung analysieren, kritisieren und verändern. Das Projekt Kritische Wissenschaft*, 54–71. Hamburg: VSA-Verlag.

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden mit Mitarbeiter*innen der Caritas-Organisationen

Interviewleitfaden Caritas Slowakei	
Wir interessieren uns für das Fair-Care Modell der Caritas, das live-in Seniorenbetreuer*innen in die Schweiz vermittelt.	<ul style="list-style-type: none">• Welche Dienstleistungen bieten Sie an?
Wie läuft dieser Vermittlungsprozess bei Ihnen ab, wenn Sie eine Betreuungsperson in die Schweiz vermitteln?	<ul style="list-style-type: none">• Wie sieht der typische Ablauf einer Vermittlung aus?<ul style="list-style-type: none">○ <i>Zusammenarbeit mit Partneragentur</i>○ <i>Rekrutierung, Personalauswahl, Vermittlung</i>• Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit der Caritas Schweiz?<ul style="list-style-type: none">○ <i>Zustandekommen der Zusammenarbeit</i>○ <i>Nachfrage, Angebot, Kommunikation</i>○ <i>Herausforderungen in der Zusammenarbeit</i>
Wie unterscheidet sich das Caritas-Modell von anderen Agenturen?	<ul style="list-style-type: none">• Wodurch unterscheidet sich Ihr Angebot vom Angebot anderer Vermittlungsorganisationen?<ul style="list-style-type: none">○ <i>Alleinstellungsmerkmale, Gütesiegel</i>
Inwiefern ist das Caritas-Modell aus Ihrer Sicht fair?	<ul style="list-style-type: none">• Inwiefern ist es entscheidend, dass aus dem Modell kein Profit gezogen wird?
Was beinhaltet es für Sie, <u>gute</u> Arbeitsbedingungen anzubieten?	<ul style="list-style-type: none">• Wie schauen die Arbeitsbedingungen für die von Ihnen vermittelten Betreuungskräfte aus?<ul style="list-style-type: none">○ Was bieten Sie den von Ihnen vermittelten Betreuer*innen an, was andere Agenturen nicht anbieten? (<i>Gratifikation, Diensthandy, aber auch Abgrenzung zur Konkurrenz</i>)• Wie unterstützen Sie die von Ihnen vermittelten Betreuungskräfte?<ul style="list-style-type: none">○ <i>Fahrtendienst/An- und Abreise, Hilfe bei Sozialversicherung, Ansprechperson, Weiterbildung</i>• Welche Möglichkeiten bieten Sie den Betreuungskräften, sich weiterzubilden?<ul style="list-style-type: none">○ <i>Sprachkurse, Pflegekonzepte, Demenz</i>

<p>Wie gehen Sie mit der Tatsache um, dass ihr Modell dennoch auf Ungleichheiten zwischen der Slowakei und der Schweiz basiert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Auswirkungen hat diese Tatsache Ihrer Ansicht nach auf den ‚Fairness‘-Gedanken?
--	--

<h3>Rund um die Betreuung</h3>	
<p>Wie rekrutieren Sie Ihre Betreuer*innen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie läuft ein typisches Auswahlverfahren ab? • Welche Anforderungen muss jemand erfüllen, um von Ihnen als 24-Stunden-Betreuungsperson vermittelt zu werden? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Qualifikationen, Sprache, Erfahrung, soft skills, formale Voraussetzungen für Gewerbeanmeldung</i> • Wie überprüfen Sie die Qualifikationen und Sprachkenntnisse?
<p>Welche Erwartungen bringen die Betreuer*innen mit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Anforderungen stellen Betreuer*innen an Sie als Agentur? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Preisleistungsverhältnis Ihres Angebots</i> • Welche Anforderungen stellen Betreuer*innen an die Haushalte? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Preisleistungsverhältnis der im Haushalt zu erbringenden Leistungen</i> ○ <i>Anforderungen an die Haushaltsausstattung: Internet, Pflegehilfsmittel</i> • Welche Änderungswünsche äussern die Betreuer*innen?
<p>Was beinhaltet es für Sie, <u>gute</u> Betreuung anzubieten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sichern Sie die Qualität der von Ihnen organisierten 24-Stunden-Betreuung? • Wie werden die Betreuungskräfte auf ihre Arbeit im jeweiligen Haushalt vorbereitet?
<p>Worin bestehen Ihrer Meinung nach derzeit die grössten Herausforderungen bei der Weiterentwicklung der 24-Stunden-Betreuung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Massnahmen braucht es Ihrer Meinung nach, um die Qualität der Betreuung zu verbessern? • Welche Massnahmen braucht es ihrer Meinung nach, um die Arbeitsbedingungen der Betreuungskräfte zu verbessern? • Wie denken Sie wird sich der Markt für 24h-Betreuung in der Slowakei weiterentwickeln?

	<ul style="list-style-type: none"> • Wer sind Ihrer Meinung nach die einflussreichen Akteurinnen und Akteure auf dem 24h-Betreuungsmarkt?
<p>Damit haben wir unsere Fragen gestellt. Was ist aus Ihrer Sicht in Bezug auf die live-in Seniorenbetreuung noch wichtig, das wir noch nicht ausreichend besprochen haben?</p>	

Kurzfragebogen

Ganz zum Schluss würden wir gerne noch ein paar statistische Daten zu Ihrem Unternehmen aufnehmen. Selbstverständlich werden wir auch diese anonymisiert verwenden.

<ul style="list-style-type: none"> • In welche Länder vermitteln Sie Betreuungskräfte? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Mit welchen Partneragenturen arbeiten Sie zusammen? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele von Ihnen vermittelte Betreuungskräfte stehen aktuell als 24-Stunden-BetreuerInnen im Einsatz? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie groß ist Ihr Pool an vermittelbaren Betreuungskräften? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Woher stammen Sie? 	
<ul style="list-style-type: none"> • In welcher Altersspanne sind Sie? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Wie viele männliche Arbeitskräfte sind bei Ihnen derzeit als Betreuer im Einsatz? 	

• Wie viel verdienen die von Ihnen vermittelten Betreuungskräfte?	
• Wie viel bezahlen Ihnen die Betreuungskräfte für die Vermittlung?	
• Wie viel bezahlen Ihnen die Partneragenturen für die Vermittlung?	

Dank und Verabschiedung.

Anhang 2: Interviewleitfaden mit Betreuer*innen

Zusammenarbeit der Betreuer*innen mit der Caritas	
Wie ist es dazu gekommen, dass Sie in der 24-Stunden-Betreuung tätig sind?	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung • Erwerbsbiografie • Private Situation
Wie ist es dazu gekommen, dass Sie mit der Caritas zusammenarbeiten?	<ul style="list-style-type: none"> • Wie sind Sie auf das Arbeitsangebot der Agentur aufmerksam geworden?
Wie unterscheidet sich die Caritas von anderen Agenturen?	<ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie Erfahrungen mit anderen Agenturen gemacht? • Wenn ja, welche? • Warum haben Sie die Agentur gewechselt?
Sie arbeiten im Fair-Care-Modell der Caritas. Wodurch zeichnen sich für Sie das Fair-Care-Modell der Caritas aus?	<ul style="list-style-type: none"> • Inwiefern ist das Caritas-Modell aus Ihrer Sicht fair? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Gratifikation, Einkommen, Weiterbildungsmöglichkeit</i> ○ <i>Unterstützung durch die Agentur, Vorbereitung auf die Arbeit in der Schweiz,</i> • Inwiefern werden diese Erwartungen erfüllt? <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Fahrdienst, Vertrag, Steuern, Versicherungen etc.</i>
Was sind für Sie gute Arbeitsbedingungen?	
Welche Erwartungen haben Sie an die Agentur?	
Welche Erwartungen hat die Agentur an Sie?	
Was haben die betreute Personen in der CH für Erwartungen an Sie?	
Was ist für Sie gute Betreuung?	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein, damit gute Betreuung möglich ist?

Live-in-Betreuungsmarkt und Lebenssituation der Betreuer*innen in der Slowakei	
Was wissen Sie über den live-in Betreuungs-Markt?	
Wie werden ältere Menschen die Sie kennen in der Slowakei betreut?	
Was machen Sie, wenn Sie in der Slowakei und nicht in der Schweiz sind?	<p>Schildern Sie mir doch bitte, wie ein typischer Tag in dieser Zeit aussieht.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Lebenssituation, Wohnort, Partner/in (dessen/deren Beruf), Kinder, Soziales Netz</i> ○ <i>Weiterer Job</i> ○ <i>Weitere Betreuungsverpflichtungen (bezahlt oder unbezahlt) Wer übernimmt diese Arbeit, wenn Sie in der Schweiz sind?</i>
Warum sind es meistens Frauen, die Betreuungs- und Pflegearbeit leisten?	
Wie empfinden Sie es, dass Sie in der Schweiz alte Menschen betreuen?	
Betreuen Sie Personen in der Slowakei?	<ul style="list-style-type: none"> • Bezahlte oder unbezahlte? • Wer übernimmt die Arbeit wenn Sie in der Schweiz sind?

Arbeitsalltag in der Schweiz	
Wie sieht ein normaler Arbeitstag in der Schweiz aus?	<p>Welche konkreten Tätigkeiten erledigen Sie (der Reihe nach)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haben Sie Unterstützung bei den Tätigkeiten? • Welcher Tätigkeitsbereich bereitet Ihnen am meisten Spaß und warum?
Wie sehen Ihre Arbeitszeiten aus?	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist Bereitschaftszeit geregelt?
Was machen Sie in der Schweiz, wann Sie Pause haben?	<ul style="list-style-type: none"> • Hobbys? Können Sie in dieser Zeit den Haushalt verlassen? • Was machen Sie denn an den Abenden normalerweise? • Inwiefern können Sie Besuch empfangen? • Kommt es vor, dass Sie in diesen Zeiträumen auch arbeiten? Wie oft und wann kommt das vor? • Wie oft treffen Sie sich mit Freund*innen?
Gibt es Situationen bei der Arbeit, die schwierig sind für Sie?	<ul style="list-style-type: none"> • Konflikte, Verschlechterung des Gesundheitszustands, Demenz, Ausstattung des Haushaltes etc. • Haben Sie bereits einmal den Haushalt gewechselt? Wenn ja, warum?
Was werden Sie in fünf Jahren machen?	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Veränderung, Pension, Kinder, Familie, Haus

Demografische Angaben	
• Geschlecht	
• Alter	
• Pseudonym	

Anhang 3: Interviewleitfaden für Interviews mit betreuten Personen und deren Angehörigen

<p>Bitte erinnern Sie sich an die Entscheidung, eine 24-Stunden-Betreuung für Ihre/n Angehörige/n zu organisieren, zurück.</p> <p>Können Sie mir von der damaligen Situation berichten?</p>	<p>Wie war Ihre damalige familiäre Situation?</p> <p>Inwiefern haben Sie es als Herausforderung erlebt, Ihre Vorstellungen/Wünsche und die Ihrer/s Angehörigen miteinander zu vereinbaren? Wie sind Sie damit umgegangen?</p>
<p>Ablauf der Vermittlung</p> <p>Können Sie mir beschreiben, wie Sie bei der Suche nach einer Betreuungskraft vorgegangen sind?</p> <p>Internet, Empfehlung ambulanter Pflegedienst/ÄrztInnen, Mund-zu-Mund-Propaganda, etc.</p>	<p>Wie kam es dazu, dass Sie sich für die Zusammenarbeit mit einer Agentur entschieden haben?</p> <p>Was war Ihnen bei der Auswahl der Betreuungskraft besonders wichtig? Inwiefern war Ihr/e Angehörige/r an diesem Entscheidungsprozess beteiligt? (Geschlecht, Herkunft, Alter, Qualifikation, etc.)</p>
<p>Caritas</p>	<p>Warum haben Sie sich für die Caritas entschieden?</p> <p>War Ihnen wichtig, dass Caritas eine faire Betreuung aus Osteuropa anbietet?</p> <p>Was bedeutet für Sie fair?</p>
<p>Wie haben Sie die erste Zeit mit der Betreuungskraft erlebt?</p>	<p>Wie haben Sie sich bzw. den Haushalt auf die Ankunft der Betreuungskraft vorbereitet?</p> <p>Beschäftigung mit dem Herkunftsland der Betreuungskraft, Zimmer, Einrichtung von Internet, Haushaltskasse, etc.</p> <p>Können Sie mir beschreiben, wie die Kennenlernphase verlaufen ist?</p> <p>Wie haben Sie dabei die Rolle der Agentur dabei erlebt?</p>

<p>Wie sieht das Zusammenleben Ihres Angehörigen und der Betreuungskräfte aus? Können Sie mir einen typischen Tagesablauf schildern?</p>	<p>Können Sie mir schildern, wie sich der Alltag durch die Anwesenheit der Betreuungskraft geändert hat? Inwiefern sind Sie bei der Gestaltung des Betreuungsalltags eingebunden? Haben Sie noch andere Formen der Unterstützung? Wie gestaltet sich das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen HelferInnen? (ambulanter Pflegedienst, Tagespflege) Inwiefern nehmen Sie eine Veränderung des Zustands bei Ihrer/m Angehörigen wahr?</p>
<p>Können Sie mir den Alltag der Betreuungskraft beschreiben?</p>	<p>Regelung Arbeitszeit – Freizeit, Feiertage, Möglichkeit, das Haus zu verlassen Haben die Betreuungskräfte in Ihrer Freizeit die Möglichkeit, Besuch zu empfangen?</p>
<p>Wir haben nun ja schon einige Zeit über die Betreuung Ihrer/s Angehörigen gesprochen. Was bedeutet für Sie überhaupt »gute« Betreuung?</p>	
<p>Wie erleben Sie die Zusammenarbeit mit den Betreuungskräften? Erzählen Sie mir bitte ein Beispiel, an dem dies deutlich wird.</p>	<p>Welche Tätigkeiten übernehmen die Betreuungskräfte? Können Sie mir beschreiben, wie Sie die Aufgabenverteilung miteinander geregelt haben? Was ist Ihnen im Verhältnis mit der Betreuungskraft besonders wichtig? Wie beurteilen Sie die Arbeit der Betreuungskräfte? Woran machen Sie dies fest? Wie würden Sie Ihre eigene Rolle in dem Arrangement beschreiben? KundIn <u>vs.</u> ArbeitgeberIn? In welchen Momenten erleben Sie das Arrangement als eine Herausforderung? Wie gehen Sie damit um? Inwiefern steht Ihnen die Agentur dabei als Ansprechpartner zur Verfügung?</p>

<p>Wie erleben Sie den Kontakt mit der Caritas?</p>	<p>Inwiefern finden Ihre individuellen Erwartungen bei der Agentur Berücksichtigung? Wie häufig haben Sie mit der Agentur Kontakt?(Telefon, Internet, persönlich, Hausbesuche) Können Sie mir schildern, wie die Agentur Ihnen konkret bei der Organisation der 24-Stunden-Betreuung hilft? Können Sie dies an Beispielen näher erläutern? An welchen Stellen würden Sie sich eine andere Unterstützung wünschen? Wie viel Einblick haben Sie hinsichtlich der Vertragsgestaltung? Wie beurteilen Sie die Leistungen der Agentur alles in allem?</p>
<p>Was machen für Sie »gute« Arbeitsbedingungen für die Betreuungskräfte aus?</p>	
<p>Könnten Sie sich eine Situation vorstellen, in der Sie sich gegen die Fortführung dieser Form der Betreuung entscheiden?</p>	<p>Was könnte zu so einer Entscheidung führen?</p>
<p>Damit habe ich all meine Fragen gestellt. Was ist aus Ihrer Sicht noch wichtig, das wir noch nicht ausreichend besprochen haben?</p>	

Kurzfragebogen

Ganz zum Schluss würden wir gerne noch ein paar allgemeine Daten aufnehmen. Selbstverständlich werden wir auch diese anonymisiert verwenden.

• Seit wann haben Sie eine häusliche 24-Stunden-Betreuung?	
• Waren Sie zuvor schon einmal KundIn bei einer anderen Agentur?	
• Wie alt ist Ihr/e Angehörige/r?	
• Welches Krankheitsbild hat er/sie?	
• Wie viele Betreuungskräfte wechseln sich im Haushalt ab?	
• In welchem Turnus erfolgt der Wechsel?	
• Woher stammen sie?	
• Welches Geschlecht haben Sie?	
• Wie alt sind sie?	
• Wie viel bezahlen Sie monatlich an die Agentur?	
• Fallen darüber hinaus noch Kosten an (z. B. für Transport, etc.)?	
• Wie viele Stunden am Tag/Tage in der Woche haben die Betreuungskräfte frei?	

Dank und Verabschiedung

Anhang 4: Transkriptionszeichen

Zeichen	Bezeichnung	Verwendung
##	Zwei Doppelkreuze	Automatisch erstellte Zeitmarkierung der Transkriptionssoftware (#00:03:09-1# = Stunde:Minute: Sekunde-Hundertstel)
I	I für Interviewende Person	Wenn die Interviewende Person spricht.
B	B für Befragte Person	Wenn die befragte Person spricht
...	Drei Punkte	Pause im Sprechfluss, bei längeren Pausen mehrfach:
(...)	Runde Klammern	Anmerkungen zum Gesagten, z.B. (lacht) oder (unverständlich)
[...]	Eckige Klammern	Inhaltliche Ergänzung zum Zitat
—	Gedankenstrich	Abbruch von einem Satz

Anhang 5: 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.

Bern, 30. Januar 2020

A handwritten signature in black ink, reading "Anahi Villalba". The signature is written in a cursive, flowing style.

Anahi Villalba