



## »Wir sind doch keine Sklavinnen!«

### Polnische Care-Arbeiterinnen in der Schweiz organisieren sich selbst

Im Sommer 2013 haben Care-Arbeiterinnen in Basel mit Unterstützung der Gewerkschaft des Personals der öffentlichen Dienste VPOD das Netzwerk *Respekt@vpod* gegründet<sup>1</sup>. Die Frauen haben sich zusammengefunden, um auf ihre prekären Arbeitsverhältnisse aufmerksam zu machen und für Arbeitsrechte, Respekt und ein Leben in Würde einzustehen. Diese Form der Selbstorganisation von Hausarbeiterinnen auf lokaler Ebene hat für den deutschsprachigen Raum Beispielcharakter: Die Aktivistinnen von *Respekt@vpod* betreten neue Wege der Organisation in einem Arbeitssektor, der meist im Unsichtbaren bleibt und gemeinhin als unorganisierbar gilt. Die Care-Arbeiterinnen haben sich eine Möglichkeit geschaffen, aus ihrem Status als Objekt, über das politisch verhandelt wird, herauszutreten und eigene Artikulationsformen und unkonventionelle politische Strategien zu entwickeln.

#### Unsichtbare machen sich sichtbar

Plötzlich waren sie da, hatten ein Gesicht, eine Stimme: Care-Arbeiterinnen aus Polen, die in der Schweiz rund um die Uhr alte Menschen pflegen und betreuen. An der 1. Mai-Demonstration 2014 in Basel stahlen sie den offiziellen Gewerkschaften die »Show«. Sie reihten sich – geschmückt mit selbstgenähten Foulards in den Farben der polnischen Flagge – hinter ein Transparent mit dem Slogan »Schluss mit der Ausbeutung – Wir fordern Rechte und Respekt!« Auf Bannern, die sie mitt-rugen, war zu lesen: »24 Stunden Arbeit, 6 Stunden Lohn?! Nicht mit uns!« Als der Demonstrationzug auf dem Marktplatz vor dem Parlamentsgebäude ankam, betrat Bozena Domanska die Bühne. Sie begrüsst die versammelten Demonstrant\_innen auf polnisch und deutsch und begann von ihrer Arbeit zu erzählen, die sie in Schweizer Privathaushalten verrichtet:

---

#### Sarah Schilliger

ist Oberassistentin am Seminar für Soziologie der Universität Basel, und aktiv bei kritnet – Netzwerk kritische Migrations- und Grenzregimeforschung.

*»Ich habe wie Tausende Frauen aus Osteuropa erlebt was es heisst, 24 Stunden am Tag ältere Menschen zu betreuen. Es ist nicht die Arbeit selber, die schlimm ist, sondern dass wir Frauen isoliert in einem Privat-*



*haushalt sind – ohne soziale Kontakte, ohne Privatleben, Tag und Nacht verantwortlich für einen kranken Menschen. Ein Leben im Rhythmus von anderen: Vom Essen über das Fernsehprogramm bis hin zu den Nächten ohne Schlaf. Und dies zu Löhnen zwischen 1200 und 3000 Franken brutto. Das ist pure Ausbeutung!«*

Mit deutlichen Worten prangerte sie die Praktiken ihrer Arbeitgeber an – die privatwirtschaftlichen Care-Unternehmen, die mit ihrem Geschäftsmodell des Personalverleihs auf dem Rücken der Care-Arbeiterinnen viel Geld verdienen<sup>2</sup>.

*»Es ist ein Skandal, dass wir Frauen für eine Arbeit rund um die Uhr nur einen Lohn erhalten, mit dem wir nicht leben können. Viele Leute in der Schweiz denken, das ist genug für uns, weil wir aus Polen oder Ungarn kommen. Aber auch WIR haben das Recht, dass die Gesetze der Schweiz für uns gelten. Die Arbeitgeber meinen immer noch, es liege in unserer Natur als Frauen, dass wir ein Teil der Betreuungsarbeit gratis machen. Damit ist jetzt Schluss! Wir haben das Netzwerk Respekt gegründet, um den Care-Arbeiterinnen eine Stimme zu geben im Kampf gegen die Ausbeutung und das Lohn-dumping. Wir Frauen fordern europaweit die Anerkennung der Care-Arbeit als eine gesellschaftlich höchst wichtige Arbeit und kämpfen für faire Löhne durch eine bessere öffentliche Finanzierung!«*

### **Polnische Community als Ausgangspunkt der Organisierung**

Care-Arbeiterinnen in privaten Haushalten gewerkschaftlich zu organisieren ist eine Herausforderung – aus verschiedenen Gründen: Sie stehen meist in keinem klaren Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis, verteilen sich geografisch auf viele verschiedene Orte und arbeiten in der Privatheit von Haushalten, in der die Beziehungen zu Arbeitgeber\_innen häufig stark personalisiert sind – alles Kennzeichen, die grosse Hürden für die politische Mobilisierung bedeuten. Im Sektor der 24h-Betreuung sind zudem migrantische Arbeiterinnen beschäftigt, die ihren Wohnsitz nur temporär in der Schweiz haben und meist im ein- bis dreimonatigen Rhythmus hin und herpendeln zwischen ihrer Familie in Osteuropa (v.a. Polen) und dem Arbeitsplatz in einem Haushalt in der Schweiz. Als *Live-ins*<sup>3</sup> sind ihre Arbeitszeiten stark entgrenzt, der Feierabend existiert häufig gar nicht, und nur wenige haben einen ganzen Tag frei pro Woche, um sich ausser Haus frei bewegen zu können und die Verantwortung für das Umsorgen während einer gewissen Zeit abzugeben. Zudem ist die Abhängigkeit vom Arbeitgeber gross, nicht nur, weil



häufig eine ganze (erweiterte) Familie im Herkunftsland ernährt werden muss, sondern auch weil der Kündigungsschutz schlecht ist und die Care-Arbeiterinnen bei einem Stellenverlust nicht bloss ihr Einkommen, sondern auch sprichwörtlich das Dach über dem Kopf verlieren.

Diese spezifischen Bedingungen rufen nach innovativen Formen der kollektiven Organisierung. Häufig organisieren sich Hausarbeiterinnen jenseits von bestehenden Strukturen und Institutionen wie traditionellen Gewerkschaften in eigenen politischen und sozialen Organisationen, meist innerhalb von *ethnic communities*. Beispiele aus verschiedenen Regionen der Welt zeigen, wie Hausarbeiterinnen bereits über eigene Strukturen verfügten, bevor sie in den Kontakt mit einer Gewerkschaft traten (vgl. Schwenken 2010, S. 200). Dies hat teilweise damit zu tun, dass Care-Arbeiterinnen als Migrantinnen und als Frauen, die Reproduktionsarbeit in der privaten Sphäre verrichten, häufig nicht die Zielgruppe sind, die männlich dominierte Gewerkschaften primär in den Fokus nehmen. In der Schweiz ist das jedoch weniger der Fall: Hier sind sowohl die Gewerkschaft UNIA als auch der VPOD offen und interessiert, die Anliegen von Care-Arbeiterinnen zu unterstützen. Hingegen identifizieren sich Care-Arbeiterinnen wenig mit ihrem beruflichen Status, da sie in der Regel bei ihrer Beschäftigung im Privathaushalt eine starke Dequalifizierung in Kauf nehmen müssen. Sie sehen ihre berufliche Stellung deshalb meist als Übergangssituation, der frau möglichst rasch entfliehen möchte. Oft fällt es ihnen zunächst einmal schwer, sich auf eine gewerkschaftliche Identität als Care-Arbeiterin einzulassen. Stärkere Identifikation bietet hingegen der migrationspolitische Status und die eigene Community von Landsleuten.

Auch für die Care-Arbeiterinnen in Basel war die polnische Community der Ausgangspunkt ihrer kollektiven Aktion. Die polnische Kirche ist dabei eine wichtige Begegnungsstätte, in der Care-Arbeiterinnen ein soziales Netz aufbauen konnten<sup>4</sup>. Für viele Care-Arbeiterinnen aus Polen ist die Kirche ein Ort, der für sehr viel mehr steht als für Glauben und Religiosität. Hierhin können sie sich zurückziehen und haben die Möglichkeit, temporär der Kontrolle und Inanspruchnahme im Haushalt zu entkommen und die tägliche Routine zu durchbrechen. Die Kirche ist für sie ein Stück Heimat, was den Ort zu einem transnationalen Zwischenraum macht. Häufig können sich die Care-Arbeiterinnen für den sonntäglichen Gang zur Messe am ehesten freie Zeit aushandeln in der Familie. Nach dem Gottesdienst trifft man sich zu Kaffee und Kuchen im Kirchgemeindehaus. In der vertrauten Runde werden nicht nur Alltagsorgen geteilt, sondern auch individuelle Erfahrungen mit Agenturen und Familien ausgetauscht.



## Mutiger Gang vor Arbeitsgericht

In diesem Kreis fasste Bozena Domanska vor rund drei Jahren den Mut, mit ihrer Kritik an der prekären Arbeitssituation von 24h-Betreuerinnen an die Öffentlichkeit zu gelangen. Zuvor hatte sie im Alleingang ihren ehemaligen Arbeitgeber vor die Schlichtungsstelle gezogen. Bisher hätte sie sich meistens »gebückt« und »nicht so die Rebellin gespielt«. Einmal hätte sie den Mund aufgemacht und sich bei ihrem Chef – dem Firmenleiter einer privaten Spitexfirma – über den tiefen Lohn beklagt. Dieser sagte ihr, sie könne ja gehen, wenn es ihr nicht passe: »Der Chef meinte, er stelle sonst eine Ukrainerin an, die den Job für vier Franken die Stunde mache.« Als Bozena Domanska kurze Zeit später entlassen wurde, weil sie sich wegen falscher Versprechungen gegen ihren Chef zur Wehr setzte, beschloss sie als erste 24h-Betreuerin in der Schweiz, vor Gericht zu gehen und die vielen unbezahlten Überstunden einzuklagen. »Ich kann doch nicht wieder den Kopf runtermachen! Es ging mir um Gerechtigkeit. Er behandelt ja alle Polen wie Dreck. Mit unserer Arbeit verdient er ein Vermögen. Ich brauchte letztlich 20 Jahre, um zu realisieren, dass wir Frauen, die aus Osteuropa hierherkommen, uns nicht immer nach unten orientieren, uns nicht erniedrigen und ausnutzen lassen sollten. Wir sind doch keine Sklavinnen, sondern Menschen mit Gefühlen.« Mit ihrem Gang vor die Schlichtungsstelle habe sie anderen Frauen Mut machen wollen. Es sei ihr um Gerechtigkeit gegangen, wie sie betont, weniger um das Geld. »Wir sind die Aschenputtel aus dem Osten. Und wir getrauen uns nicht, uns zu wehren, weil wir Angst haben.«

Blieb dieser Gang vor die Schlichtungsstelle, bei dem Bozena Domanska ohne anwaltliche Unterstützung gewann und eine Lohnnachzahlung von 7000 Franken erwirken konnte, noch ohne Öffentlichkeit, so änderte sich dies 2013: Domanska beschloss zusammen mit ihrer Kollegin Agata Jaworska, Hilfe bei einem Basler Anwalt zu suchen, um eine Lohnklage von Agata gegen die gleiche Firma vorzubereiten, bei der auch sie jahrelang gearbeitet hatte. In dieser Zeit lernte ich die beiden Frauen im Rahmen meiner Forschung<sup>5</sup> kennen, und wir diskutierten gemeinsam, wie dieser beispielhafte Kampf unterstützt werden und breitere Aufmerksamkeit gewinnen könnte. Schliesslich erfolgte die Verknüpfung mit der Gewerkschaft VPOD, die sich sowohl auf lokaler als auch auf nationaler Ebene bereit erklärte, Agata Jaworskas Klage zu unterstützen. Marianne Meyer, die als Gewerkschaftssekretärin in Basel beim VPOD für den Gesundheitsbereich zuständig ist, übernahm fortan unermüdlich und mit hohem Engagement die Aufgabe, den juristischen Prozess politisch und praktisch zu begleiten. Für den gewerkschaftsna-



hen Anwalt stellte sich die Herausforderung, die komplexe Gesetzeslage aufzuarbeiten und zusammen mit den beiden polnischen Care-Arbeiterinnen alle Details zu ihrem Arbeitsverhältnis zusammenzutragen, um die Beweislage für die vielen unbezahlten Überstunden zu garantieren. Erleichtert wurde dies durch den Umstand, dass der von Agata Jaworska betreute pflegebedürftige Mann sich hinter seine Betreuerin stellte: Er war selber verärgert über die Geschäftspraktiken des angeklagten Unternehmens und den Umstand, dass er diesem für die Rundumbetreuung zwar monatlich über 10'000 Franken bezahlte, jedoch nur ein Bruchteil als Lohn an seine Betreuerin weitergegeben wurde.

### Es geht um Respekt

Parallel dazu begann Bozena Domanska, in der polnischen Kirche mit verschiedenen Frauen über die Lohnklage zu diskutieren. Nicht alle Frauen liessen sich sofort überzeugen, dass es wichtig sei, gegen die Arbeitgeber vorzugehen und die fehlende Bezahlung einzufordern. Einige betonten, dass sie mit dem Lohn (häufig zwischen 1200 und 2000 Franken pro Monat) zufrieden seien und ihre Arbeitsstelle nicht riskieren möchten. Domanska wies ihre Kolleginnen nachdrücklich darauf hin, dass sie für Schweizer Verhältnisse eine zu tiefe Bezahlung erhielten und Anrecht darauf hätten, mit dem Schweizer Mindestlohn von rund 18 Franken pro Stunde (NAV Privathaushalt) entlohnt zu werden. »Es geht um Respekt«, sagt sie dabei immer wieder und betont, dass sie als Polinnen die gleichen Rechte hätten wie Schweizerinnen. »Wir leisten unsere Arbeit gern, aber wir sind nicht mehr bereit, uns ausnützen zu lassen, wir wollen faire Löhne und Arbeitsbedingungen nach den hier geltenden Gesetzen.«

Mit dieser Botschaft wandten sich die beiden polnischen Care-Arbeiterinnen im Frühling 2013 auch an eine breitere Öffentlichkeit. In ihrem ersten Medienauftritt berichteten sie in der Sendung 10vor10 von den Bedingungen bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber und von der Arbeit als 24h-Betreuerinnen in der Schweiz im Allgemeinen<sup>6</sup> – und bekamen dabei viel Aufmerksamkeit. Im Juni 2013 strahlte das Schweizer Fernsehen einen Dok-Film<sup>7</sup> aus, in dem Bozena Domanska auf eindrückliche Art bei ihrer Arbeit in Schweizer Haushalten, aber auch in ihrem Herkunftskontext in Polen porträtiert wurde. Die Care-Arbeiterinnen gewannen so nicht nur ein Gesicht, sondern offensichtlich auch viel Sympathie in der Bevölkerung. Bozena Domanska wurde fortan zu einer Art Identifikationsfigur und einer landesweit gehörten Stimme der Care-Arbeiterinnen. Das Medienecho konnte wiederum genutzt werden, um weitere Care-Arbeiterinnen anzusprechen und das Netzwerk zu ver-



breitern. Per Facebook fanden einige den Kontakt zu Bozena Domanska und ihren polnischen Kolleginnen in Basel und tauschten sich mittels neuer sozialer Medien (Skype, Chat) über ihre Arbeit aus.

Gleichzeitig traten einige Frauen aus der polnischen Community an der 1. Mai-Demonstration in Basel zum ersten Mal öffentlich als Gruppe von Care-Arbeiterinnen auf, ein paar Wochen später folgte die offizielle Gründung des Netzwerkes *Respekt@vpod*. 18 Care-Arbeiterinnen fanden dabei zusammen und zeigten sich entschlossen, gemeinsam den Gerichtsprozess von Agata Jaworska zu begleiten und eine politische Bewegung für bessere Arbeitsbedingungen in der 24h-Betreuung anzustossen. Die Gruppe gab sich den Namen Respekt – nicht weil es schon ein gleichnamiges internationales Netzwerk von Hausarbeiterinnen gab<sup>8</sup> (dies war den Care-Arbeiterinnen aus Polen gar nicht bekannt), sondern weil sie genau dies fordern und es auf Polnisch und Deutsch gleich heisst: Respekt – Respekt für sich, für ihre Arbeit und Respekt im alltäglichen Umgang.

### Kein Liebesdienst, sondern Arbeit

Das Respekt-Netzwerk fordert nicht nur die Einhaltung des Mindestlohns, sondern das Sichtbarmachen und die monetäre Anerkennung (Bezahlung) der vielen unbezahlten Stunden, in denen die Care-Arbeiterinnen im Haushalt präsent sein müssen, ohne dass sie ihnen als Arbeitszeit angerechnet werden.<sup>9</sup> Zudem sollen für die Überstunden, die Einsätze in der Nacht und die Sonntagsarbeit Zuschläge entrichtet werden. Gerade die emotionalen Anteile der Care-Arbeit nehmen weder die Familienangehörigen noch die Agenturen als Teil der Arbeit wahr. Das stundenlange Sitzen am Betrand, die empathischen Berührungen, das gemeinsame Singen, der Versuch, eine gute Atmosphäre zu verbreiten, aber auch die Bereitschaft, im Zimmer nebenan während der ganzen Nacht abrufbar zu sein – all dies wird nicht als Leistung erkannt und als selbstverständlich vorausgesetzt. »All die Liebe, die du gibst, dafür wirst du nicht bezahlt, das wird nicht gesehen«, sagt Bozena Domanska. Damit wehren sich die Aktivistinnen von *Respekt@vpod* auch gegen das Bild der häuslichen Sphäre als natürlichem Betätigungsfeld von Frauen, die Arbeit aus Liebe leisten<sup>10</sup> – eine Vorstellung, die sich auch in den Darstellungen der Agenturen zeigt, die 24h-Betreuerinnen als »aufopfernde Helferinnen«, »gute Wesen« oder »Pflegefeen« bezeichnen und damit den Arbeitscharakter ihrer Tätigkeit ausblenden (vgl. Schilliger 2015, S. 161f.).

In Bezug auf die langen, entgrenzten Arbeitszeiten fordern die Aktivist\_innen vom Respekt-Netzwerk jedoch nicht nur eine bessere mate-



rielle Entschädigung. Es geht ganz zentral auch um die Einforderung von Freizeit und genügend Erholung. Mindestens ein ganzer freier Tag pro Woche – inklusive einer Nacht, in der die Care-Arbeiterinnen ohne permanente Einsatzbereitschaft durchschlafen können – ist eine wichtige Forderung.<sup>11</sup> Dies nicht nur wegen der physischen und psychischen Regeneration, sondern auch, um aus der räumlichen und der damit verbundenen sozialen Isolation im Haushalt ausbrechen zu können. Nur wenn die Care-Arbeiterinnen Freizeit haben, können sie mit anderen Menschen ausserhalb des Haushalts in Kontakt kommen – sei es mit Freund\_innen aus der polnischen Community oder mit der lokalen Bevölkerung in der Schweiz. Hinzu kommt, dass Care-Arbeiterinnen meist erst durch den Austritt aus dem Haushalt – das heisst beim Verlassen des Arbeitsplatzes – auch wirklich Privatsphäre in Anspruch nehmen können. Denn ist der Eintritt in ein Arbeitsverhältnis normalerweise mit dem Betreten der öffentlichen Sphäre verknüpft, ist für Care-Arbeiterinnen das Verhältnis von Privatheit und Öffentlichkeit gerade umgekehrt: Das Verlassen der Wohnung und der Besuch öffentlicher Orte bedeutet für sie häufig mehr Privatheit als das Verbleiben in der Wohnung, in der ihnen wenig Privatsphäre gewährt wird. Und nicht zuletzt ist genügend Freizeit auch eine wichtige Voraussetzung, um sich überhaupt gewerkschaftlich organisieren zu können.

### **Eine unkonventionelle gewerkschaftliche Organisationspraxis**

Die Praxis und Form der Organisation des Respekt-Netzwerks ist unkonventionell, jedoch für migrantische Gewerkschaften im Niedriglohnsektor nicht untypisch (vgl. Beispiele aus den USA in Benz 2014). Genauso wichtig wie die unmittelbare politische Selbstorganisation gegen Ausbeutung und für soziale Rechte sind für die Mitglieder von *Respekt@vpod* die praktische Solidarität, die soziale Teilhabe und die Selbstermächtigung innerhalb des Kollektivs. Die gewerkschaftliche Organisation ist dabei nicht allein auf die Situation am Arbeitsplatz fokussiert, häufig geht es bei den Versammlungen um breitere Aspekte von Alltag und sozialer Reproduktion – etwa um Gesundheit (z.B. Krankenkassenprämien-Verbilligung), Wohnverhältnisse, die Aufenthaltsbewilligung oder um die transnationale Lebenspraxis, das heisst die Beziehung zur Familie im Herkunftsland und die Organisation des Lebens zwischen hier und dort. Die politische Subjektivität der Care-Arbeiterinnen ist zudem auch nicht primär geprägt durch die Identifizierung mit den Interessen des eigenen Berufsstandes, denn viele Care-Arbeiterinnen haben in Polen einen ganz anderen Beruf erlernt.<sup>12</sup> Vielmehr verbindet



sie die gemeinsame Situation des Lebens als Pendelmigrantinnen, die prekäre Abhängigkeit von den Agenturen und den privaten Arbeitgebern sowie die kollektive Erfahrung, in der Gruppe aus der Vereinzelung im Haushalt ein Stückweit heraustreten zu können.

Die Aktivistinnen von *Respekt@vpod* sind Mitglieder der Gewerkschaft des Personals der öffentlichen Dienste (VPOD), sie wählen Delegierte in nationale Kommissionen und partizipieren an den gesamtgewerkschaftlichen Aktivitäten (z.B. an der nationalen Frauenkonferenz, in der Migrationskommission). Ihnen stehen auch alle gewerkschaftlichen Dienstleistungen (z.B. Weiterbildungsangebote) und die Rechts- und Sozialberatung offen<sup>13</sup>. Gleichzeitig bewahrt sich das Respekt-Netzwerk eine gewisse Autonomie und ist stark basisgewerkschaftlich organisiert. Die Gewerkschaftssekretärin<sup>14</sup>, die – zusätzlich zur zuständigen Regionalsekretärin – für die politische Arbeit und die Beratung innerhalb des Respekt-Netzwerks beim VPOD im Teilzeitpensum angestellt ist, arbeitet weiterhin hauptsächlich als Betreuerin in der ambulanten Pflege. Sie verfügt damit nicht nur über ein hohes professionelles Verständnis und ist vertraut mit den alltäglichen Erfahrungen der Respekt-Aktivistinnen, sondern spricht auch deren Muttersprache, was für die Kontaktaufnahme und die Vertrauensbildung von grosser Bedeutung ist. Zudem kann sie ihr breites soziales Netzwerk, das sie auch über neue soziale Medien pflegt, produktiv für die Mobilisierung und die Ausweitung der Reichweite des Netzwerkes nutzen.

### **Vielfältige Strategien der Selbstermächtigung**

Zwei Jahre nach der Gründung sind mittlerweile über 50 Care-Arbeiterinnen Mitglied von *Respekt@vpod*. Zentrales Moment des Netzwerkes sind die monatlichen Treffen, die jeweils an einem Sonntag im Anschluss an die polnische Messe im Gewerkschaftshaus in Basel stattfinden. Dabei geht es insbesondere um den Austausch über die spezifischen Arbeitsbedingungen der Mitglieder und um die Aufklärung über die ihnen zustehenden Rechte. Dies geschieht in Form von Know-your-Rights-Workshops, in denen das Wissen um das Sozial- und Arbeitsrecht von kundigen Care-Arbeiterinnen und unterstützt durch die lokalen Gewerkschaftssekretärinnen weitergegeben wird. Häufig entstehen dabei Diskussionen um spezifische Situationen einzelner Care-Arbeiterinnen, die in Einzelberatungen ausserhalb der Versammlungen weiter geklärt und zu lösen versucht werden. Ein wichtiger Bestandteil der Versammlungen ist auch die gemeinsame Planung und Diskussion von politischen Aktionen in der Öffentlichkeit. Bedeutend war in der Anfangsphase des Netzwerkes vor allem die kollektive Begleitung des Gerichtsprozesses





von Agata Jaworska, aber auch die gemeinsame Teilnahme an verschiedenen Demonstrationen gegen Sozialabbau im Gesundheitssektor, gegen die Einschränkung der Personenfreizügigkeit nach der Annahme der Volksinitiative gegen Masseneinwanderung der SVP oder Mobilisierungen anlässlich des internationalen Frauentags (8. März). Zudem fanden Aktionen vor den Geschäftssitzen lokaler Care-Unternehmen statt, die schlechte Arbeitsbedingungen bieten und ihren Mitarbeitenden Rechte vorenthalten.

Die politische Praxis des Respekt-Netzwerkes besteht jedoch nicht nur in juristischen und politisch sichtbaren Kämpfen um Arbeitsrechte. Wichtig sind auch Strategien des Empowerments, durch die sich die Care-Arbeiterinnen erst in die Lage versetzen, unmittelbar im Haushalt ihre Rechte einfordern und ihre Situation verbessern zu können – zum Beispiel, indem klare Vereinbarungen über die Arbeits- und Freizeit und über angemessene Entlohnung ausgehandelt werden. Denn bei den stark personalisierten Arbeitsverhältnissen in Privathaushalten ist es schwierig, sich abzugrenzen und eigene Freiräume einzufordern. Meistens fühlen sich die Betroffenen aufgrund des personalisierten Arbeitsverhältnisses gegenüber ihren direkten Arbeitgeber\_innen moralisch verpflichtet und spüren eine hohe Verantwortung – sie sind mit der feministischen Ökonomin Nancy Folbre (2001) gesprochen »prisoners of love«. Wehren sie sich gegen hohe Arbeitsbelastungen oder fehlende Ruhezeiten und formulieren eigene Ansprüche, riskieren sie, die »guten Beziehungen« zur Familie zu verspielen und als »schlechte Betreuerin« disqualifiziert und ausgewechselt zu werden. Dieses Dilemma kommt in den Diskussionen immer wieder zur Sprache. Die Care-Arbeiterinnen versuchen dabei, mittels Erfahrungsaustausch und Rollenspielen Strategien zu entwickeln, wie sie in ihrem Alltag selbstbewusst auf ihre eigenen Bedürfnisse aufmerksam machen und das Recht auf Selbstsorge und Respekt für ihre emotionalen und körperlichen Grenzen einfordern können.

Ein essenzielles Hilfsmittel dazu ist nicht zuletzt die Verbesserung der Deutschkenntnisse, die unter den Care-Arbeiterinnen sehr unterschiedlich sind. Im Respekt-Netzwerk wurden deshalb Deutschkurse initiiert, bei denen Care-Arbeiterinnen mit sehr guten Sprachkenntnissen ihre Kolleginnen in Deutsch unterrichten und ihnen damit wichtige Kommunikationsfähigkeiten vermitteln. Praktische Solidarität wird auch geübt, indem Wissen über offene Stellen weitergegeben wird. Für den Fall, dass Care-Arbeiterinnen ihre Stelle verlieren, bemüht sich das Netzwerk zudem darum, eine temporäre Wohngelegenheit bei solidarischen Gewerkschaftsmitgliedern des VPOD vermitteln zu können.



Diese vielfältigen Praktiken der solidarischen Unterstützung stärken die Handlungsmacht der Mitglieder des Netzwerks und führen dazu, dass sich die Care-Arbeiterinnen nicht (mehr) als die »Aschenputtel aus dem Osten« sehen, wie dies Bozena Domanska ausdrückt, sondern als selbstbewusste Akteurinnen, die ihre Stimme erheben und stolz sind auf die wichtige Arbeit, die sie zwar meistens im Verborgenen verrichten, die aber für die Gesellschaft von grosser Bedeutung ist.

### Politisch bewegt sich (langsam) was

Zurück zur juristischen Klage von Agata Jaworska, zu der das Basler Zivilgericht im März 2015 das Urteil verkündet hat. Mit dieser Musterklage sollte juristisch beurteilt werden, wie die Betreuungsarbeit rund um die Uhr in privaten Haushalten entlohnt werden muss. Die Richter\_innen kamen zur Überzeugung, dass die Arbeit im Privathaushalt bei Anstellungen durch private Firmen dem Arbeitsgesetz unterstellt ist. Folglich müssen sämtliche Stunden – auch die Stunden in Rufbereitschaft – angemessen entlohnt werden, im Fall von Agata Jaworska mit dem halben Stundenlohn. Die Klägerin erhielt deshalb für einen dreimonatigen Arbeitseinsatz eine Nachzahlung von rund 17'000 Franken. Das Respekt-Netzwerk fasst dies als einen »bahnbrechenden Erfolg für Agata und für alle anderen Care-Arbeiterinnen« auf. Auf dem Bundesplatz in Bern machten die Aktivistinnen anlässlich der diesjährigen 8. März-Demonstration spontan einen Freudentanz und feierten ihren Kampf, der über zwei Jahre gedauert hat. »Wszyscy jesteśmy Agatą!« (polnisch: Wir sind alle Agata!) skandierten die Care-Arbeiterinnen und kündigten eine Klagewelle an, bei der sich weitere Respekt-Mitglieder auf diesen juristischen Präzedenzfall beziehen möchten und bisher unbezahlte Arbeitsstunden einfordern wollen.

Wie sich dieser juristische Erfolg auf die rechtliche Regulierung des Arbeitssektors Privathaushalt und spezifisch auf den Bereich der 24h-Betreuung auswirken wird, bleibt vorerst noch abzuwarten. Ende April 2015 hat der Bundesrat den lange angekündigten Bericht »Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege« publiziert, der festhält, dass heute in der privaten Seniorenbetreuung zuhause oft unhaltbare Arbeitsbedingungen herrschen und »dass es gesetzlichen Handlungsbedarf gibt, um den betroffenen Arbeitnehmerinnen einen angemessenen Schutz zu gewährleisten«<sup>15</sup> Der Bericht skizziert verschiedene mögliche Lösungen: Ein Vorschlag ist der Erlass eines nationalen Normalarbeitsvertrages beziehungsweise die Stärkung der kantonalen Normalarbeitsverträge mit zwingend erklärten Bestimmungen zu den Arbeitsbedingungen, was aber eine Revision der entsprechenden



Artikels im Obligationenrecht notwendig machen würde. Eine weitere Möglichkeit, die in dem Bericht diskutiert wird, ist die Schaffung einer neuen Verordnung spezifisch für diese Arbeitsverhältnisse, wofür zuerst im Arbeitsgesetz die Grundlage geschaffen werden müsste. Statt rasch Massnahmen zu ergreifen, will der Bundesrat nun aber zuerst weitere Abklärungen vornehmen: Bis Mitte 2016 sollen die Folgekosten dieser Regulierungsvorschläge für das Sozial- und Gesundheitswesen abgeschätzt werden, auf Ende 2016 sollen dann dem Bundesrat nach Diskussionen mit den Sozialpartnern und den Kantonen konkrete Lösungsvorschläge unterbreitet werden. Es ist allerdings störend, dass die Lösungsfindung verzögert und die dringend nötigen Regulierungen an die Folgekosten gebunden werden sollen: Das Recht auf die Anerkennung von in der Schweiz üblichen Arbeitsbedingungen darf keine Kostenfrage sein.

### Ausblick

Dank der kreativen und vielfältigen gewerkschaftlichen Strategien haben die Care-Arbeiterinnen des Respekt-Netzwerkes eine Öffentlichkeit für ihre Anliegen geschaffen und anderen Betreuerinnen Mut gemacht, sich ebenfalls gegen prekäre Bedingungen zu wehren. Anders als beispielsweise in Österreich, wo im politischen und medialen Diskurs bisher praktisch nur die Bedürfnisse der nachfragenden Familien präsent sind, haben sich die Care-Arbeiterinnen in der Schweiz eine Stimme verschafft. Sie setzten damit nicht nur ihre eigenen Bedürfnisse auf die politische Agenda, sondern lancierten auch eine gesellschaftliche Diskussion über eine andere Organisation von Pflege und Betreuung und machten darauf aufmerksam, dass nur bei fairen Arbeitsbedingungen eine gute Pflege für die steigende Zahl an pflegebedürftigen Menschen möglich ist.

Hilfreich war neben den dargestellten Formen der unkonventionellen Gewerkschaftsarbeit auch der breitere Kontext, in dem die politischen Interventionen des Respekt-Netzwerkes stattfinden konnten: So kam es schon ab 2007 im Rahmen der Denknetz-Fachgruppe ›Prekarität in Privathaushalten‹ zu einem regelmässigen Austausch zwischen Mitgliedern der Gewerkschaften UNIA und VPOD, NGO-Mitgliedern und kritischen Wissenschaftlerinnen. Die verschiedenen Tagungen, die diese Gruppe in den letzten Jahren organisiert hat, konnten eine kritische Öffentlichkeit für das Thema der Pflege und Betreuung in Privathaushalten schaffen. Die Gewerkschaft UNIA hat zudem eine wichtige Arbeit geleistet, indem sie mit den Arbeitgebern den NAV Privathaushalt ausgehandelt hat, der seit 2011 schweizweit gesetzliche Mindestlöhne im



Privathaushalt festschreibt. Mit lokalen Organisationsinitiativen im Tessin und jüngst im Kanton Zürich hat die UNIA dafür gesorgt, dass neben Basel auch in anderen Regionen 24h-Betreuerinnen gewerkschaftlich unterstützt werden. Ein weiterer förderlicher Aspekt war der Bezug auf die internationale Ebene, wo in den letzten Jahren mit der Verabschiedung der ILO-Konvention 189 für die Rechte von Hausarbeiterinnen politischer Druck zur Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation von Care-Arbeiterinnen aufgebaut wurde, der sich im Hinblick auf die Anerkennung des politischen Handlungsbedarfs auch positiv auf die Schweiz auswirkte.

Gleichzeitig ist aber auch deutlich geworden, dass Care-Arbeiterinnen in der 24h-Betreuung längst nicht nur aus Polen in die Schweiz pendeln und deshalb dringend darüber nachgedacht werden muss, wie weitere Nationalitäten (Ungarn, Rumänien, Bulgarien, Slowakei, aber auch Sans-Papiers z.B. aus Lateinamerika) vermehrt erreicht und über Sprachgrenzen hinweg organisiert werden können. Eine weitere Komplexität zeigt sich zudem in den verschiedenen Rechtsformen und Geschäftspraktiken, mit denen die Care-Unternehmen agieren und so häufig unerkannt am geltenden Recht vorbei ihre Geschäfte betreiben. Die ungleiche Situation zwischen Care-Arbeiterinnen, die formal in der Schweiz angemeldet und sozialversichert sind, und jenen, die über irreguläre Firmen ohne Absicherungen arbeiten müssen, erschwert die Organisation – und führt nicht zuletzt zu einer verschärften Konkurrenz unter den Care-Arbeiterinnen.

#### **Die Zehn Gebote für die 24h-Betreuung in der Schweiz**

Bevor du ins Ausland fährst als 24h-Betreuerin, musst du Folgendes wissen:

1. Du musst jeden Lohn annehmen, egal wie niedrig er ist.
2. Freizeit steht dir nur wenig zu.
3. Verlange NIE nach einer Lohnerhöhung, auch nicht nach vielen Jahren.
4. Bloss nicht nach Kindergeld fragen! Verlange keinen 13. Monatslohn und keine weiteren Extras. Dein Lohn ist die Anerkennung durch die Familie (manchmal).
5. Erwarte kein grosses Zimmer. Eine Ecke oder ein Klappbett in der Stube reichen. Deine Intimität ist nicht wichtig.
6. Du musst bereit sein, für alles zur Verfügung zu stehen, Tag und Nacht.
7. Verlange nicht zu viel zum Essen.
8. Du solltest nicht erwarten, dass du Besuch haben darfst und länger mit deiner Familie telefonieren kannst. Und denke daran, du solltest trotzdem immer fröhlich sein und lächeln.
9. Bloss keine Einheimischen kennenlernen, sonst erfährst du von ihnen Dinge, die du nicht wissen musst (zum Beispiel zum Mindestlohn in der Schweiz).
10. Achtung: Ukrainische oder rumänische Frauen könnten dich für 4 Franken pro Stunde ersetzen!

*Die »Zehn Gebote für die 24h-Betreuung in der Schweiz«, entworfen in einer geselligen Runde von Mitgliedern des Respekt-Netzwerkes.*



Die immensen Widersprüche und Ungleichheiten in *Live-in*-Arbeitsverhältnissen bleiben weiterhin bestehen, insbesondere auch, wenn es um grundsätzliche Fragen nach der gesellschaftlichen Organisation, der globalen und geschlechtsspezifischen Verteilung und dem Wert von Care-Arbeit geht. Eine verstärkte Politisierung der sonst häufig im Verborgenen geleisteten Care-Arbeit in Privathaushalten, die zudem immer noch zu einem sehr grossen Teil von Familienangehörigen (meistens Frauen) unbezahlt verrichtet wird, steht weiterhin auf der politischen Agenda. Die rechtlichen Bedingungen müssen verbessert werden – dafür sind inzwischen mögliche Wege skizziert. Entscheidend ist letztlich aber die Ausgestaltung beziehungsweise der Ausbau einer öffentlichen Care-Infrastruktur, die der ganzen Bevölkerung qualitativ gute Dienste in der ambulanten Pflege, Betreuung und Haushaltshilfe garantiert.

## Anmerkungen

- 1 [www.respekt-vpod.ch](http://www.respekt-vpod.ch)
- 2 Die Unternehmensformen im Bereich der 24h-Betreuung sind unterschiedlich – so gibt es a) auf 24h-Betreuung spezialisierte Schweizer Personalverleih-Unternehmen; b) private Spitex-Organisationen, die neben ambulanter Betreuung auch 24h-Betreuung als zweites Standbein betreiben; c) hauptsächlich über das Internet agierende Vermittlungsagenturen, die teilweise über die (in der Schweiz für den Haushaltssektor irreguläre) Entsendung aus osteuropäischen Ländern funktionieren. Der Markt für 24h-Betreuung ist in den letzten fünf Jahren in der Schweiz expandiert und hat sich stark ausdifferenziert (vgl. dazu ausführlich Schilliger 2014, S. 137–200).
- 3 *Live-ins* werden Hausarbeiterinnen genannt, die im Haushalt der Arbeit gebenden Familie leben – im Gegensatz zu *Live-outs*, die eine eigene Wohngelegenheit ausserhalb des Haushalts haben.
- 4 In verschiedenen grösseren deutschschweizer Städten findet wöchentlich ein polnischer Gottesdienst in einer katholischen Kirche statt. In Basel zum Beispiel veranstaltet die polnische Kirchgemeinde zu kirchlichen und nationalen Feiertagen soziale Anlässe, die von Landsleuten aus verschiedenen Generationen und mit unterschiedlichen Migrationsbiografien besucht werden.
- 5 Im Rahmen meiner Dissertation (Schilliger 2014) unternahm ich eine mehr-ortige ethnografische Forschung zur Pendelmigration polnischer Care-Arbeiterinnen. Die Untersuchung war zu Beginn nicht bewusst als aktivistische Forschung angelegt, entwickelte sich jedoch durch den intensiven Austausch mit den Care-Arbeiterinnen im Forschungsprozess und durch meine eigene Involvierung bei der Gründung des Respekt-Netzwerkes zu einer partizipativen Aktionsforschung. Zu aktivistischer Forschung als Form kritischer und kollektiver Wissensproduktion siehe die Forschungspraxis des kritnet-Netzwerkes ([www.kritnet.org](http://www.kritnet.org)), z.B. Carstensen et al. 2014.
- 6 »Sieben Tage Arbeit, fünf Tage Lohn«. 10vor10-Sendung vom 1. Mai 2013, [www.srf.ch/play/tv/10vor10/video/sieben-tage-arbeit--fuenf-tage-lohn?id=e3016a42-7a4a-4bd8-9d08-490eb34b5314](http://www.srf.ch/play/tv/10vor10/video/sieben-tage-arbeit--fuenf-tage-lohn?id=e3016a42-7a4a-4bd8-9d08-490eb34b5314).



- 7 »Hilfe aus dem Osten. Pflegemigrantinnen in der Schweiz«, Dok-Film von Béla Batthyany, Schweizer Fernsehen, online unter [www.srf.ch/sendungen/dok/hilfe-aus-dem-osten-pflegemigrantinnen-in-der-schweiz-2](http://www.srf.ch/sendungen/dok/hilfe-aus-dem-osten-pflegemigrantinnen-in-der-schweiz-2).
- 8 RESPECT ist eine europaweite Initiative (jedoch nicht präsent in der Schweiz), die seit 1998 existiert und sich zum Ziel gesetzt hat, Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit zu organisieren und ihre Rechte zu verteidigen – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus (vgl. Schwenken 2006).
- 9 Viele Care-Unternehmen betrachten lediglich 5 bis 7 Stunden pro Tag als lohnrelevante Arbeitszeit – der Rest wird nicht entlohnt (vgl. Schilliger 2014, S. 152–159).
- 10 Das erinnert an die in der zweiten Frauenbewegung geübte Kritik an der Gratisarbeit der Hausfrauen, die häufig bloss als Liebesdienst gesehen wird. Vgl. dazu den wichtigen Aufsatz »Arbeit aus Liebe, Liebe als Arbeit« von Gisela Bock und Barbara Duden (1977).
- 11 Da das Arbeitsgesetz auf private Haushalte keine Anwendung findet und von den kantonalen Normalarbeitsverträgen durch schriftliche Vereinbarung abgewichen werden kann, gibt es für Arbeitsverhältnisse in der 24h-Betreuung insbesondere bezüglich der Arbeits- und Ruhezeiten bisher keine rechtlich verbindlichen Vorgaben.
- 12 Die wenigsten Migrantinnen, die in der Schweiz in der 24h-Betreuung arbeiten, üben in ihrem Herkunftsland einen Beruf als Pflegerin aus, häufig verfügen sie jedoch über hohe Berufsqualifikationen oder akademische Abschlüsse (vgl. Schilliger 2014).
- 13 Das Netzwerk hat an einer seiner konstituierenden Sitzungen beschlossen, für die Unterstützung von Lohnklagen und anderen juristischen Interventionen eine spezifische Form der Finanzierung einzurichten: 30% der Summe, die bei erfolgreichen juristischen Klagen (z.B. Lohnnachzahlungen) erzielt wird, zahlen die Care-Arbeiterinnen in einen Solidaritätsfonds, mit dem jeweils die Anwaltskosten für weitere Klagen von Kolleginnen im Netzwerk finanziert werden können. Die Mitgliederbeiträge der Gewerkschaft sind sehr tief gehalten. Die Rechtsberatung und alle weiteren Dienstleistungen können zudem bereits zum Zeitpunkt des Eintritts in das Respekt-Netzwerk beansprucht werden, was üblicherweise erst nach mindestens dreimonatiger Mitgliedschaft möglich ist.
- 14 Seit Juni 2013 ist Bozena Domanska zu 20 Prozent beim VPOD Basel angestellt.
- 15 [www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39176.pdf](http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/39176.pdf)

## Literatur

- Benz, Martina: Zwischen Migration und Arbeit. Workers Centers und die Organisation prekär und informell Beschäftigter in den USA. Münster: Westfälisches Dampfboot, Münster, 2014.
- Bock, Gisela; Duden, Barbara: Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.): Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen. Courage, Berlin, 1977. S. 118–199.
- Cartensen, Anne Lisa; Heimeshoff, Lisa-Marie; Jungehülsing, Jenny; Kirchhoff, Maren; Trzeciak, Miriam (kritnet-Gruppe Kassel) (2014): Forschende Aktivist\_innen und Aktivistische Forscher\_innen: Eine Hinleitung. In: Heimeshoff, Lisa-Marie; Hess, Sabine; Kron, Stefanie; Schwenken, Helen; Trzeciak, Miriam (Hg.): GRENZREGIME II. Migration, Kontrolle, Wissen, Transnationale Perspektiven. Assoziation A, Berlin, Hamburg, 2014. S. 257–268.
- Folbre, Nancy: The Invisible Heart: Economics and Family Values. The New Press, New York, 2001.
- Schilliger, Sarah: Pflegen ohne Grenzen? Pendelmigrantinnen als 24h-Betreuerinnen in Schweizer Privathaushalten. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz. Universität Basel, 2014 (Buch ist im Erscheinen).
- Schilliger, Sarah: Globalisierte Care-Arrangements in Schweizer Privathaushalten. In: Nardai, Eva; Nollert, Michael (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat. Beltz Juventa, Weinheim, Basel, 2015. S. 154–174.
- Schwenken, Helen: Rechtlos, aber nicht ohne Stimme. Politische Mobilisierungen um irreguläre Migration in die Europäische Union. Transcript, Bielefeld, 2006.
- Schwenken, Helen: Transnationale und lokale Organisationsprozesse für eine ILO-Konvention »Decent Work for Domestic Workers«. In: Apitzsch, Ursula; Schidbaur, Marianne (Hg.): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlechter- und Armutsgrenzen. Verlag Barbara Budrich, Opladen, 2010. S. 195–210.