GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen

Schilliger, Sarah; Schilling, Katharina

2017

https://doi.org/10.25595/3579

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schilliger, Sarah; Schilling, Katharina: *Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 26 (2017) Nr: 2, 101–116. DOI: https://doi.org/10.25595/3579.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v26i2.08

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Isfort, Michael/**Weidner**, Frank/**Neuhaus**, Andreas/**Kraus**, Sebastian/**Köster**, Veit-Henning/**Gehlen**, Danny, 2010: Pflege-Thermometer 2009. Eine bundesweite Befragung von Pflegekräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung im Krankenhaus. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. Köln.
Kliner, Karin/**Rennert**, Dirk/**Richter**, Matthias, 2017: BKK Gesundheitsatlas 2017. Berlin.
Krenn, Manfred/**Flecker**, Jörg/**Eichmann**, Hubert/**Hermann**, Christoph/**Papouschek**, Ulrike, 2005: Partizipation oder Delegation von Unsicherheit? Partizipationschancen in entgrenzten Arbeitsfeldern – IT-Dienstleistungen und mobile Pflege. In: FORBA-Forschungsbericht. Wien.
Kumbruck, Christel, 2010: Menschenwürdige Gestaltung von Pflege als Interaktionsarbeit. In: Becke, Guido/Bleses, Peter/Ritter, Wolfgang/Schmidt, Sandra (Hg.): „Decent Work". Arbeitspolitische Gestaltungsperspektive für eine globalisierte und flexibilisierte Arbeitswelt. Wiesbaden, 187-207.
Leitner, Sigrid, 2010: Familialismus in konservativen Wohlfahrtsstaaten. Zum Wandel des Geschlechterleitbilds in der Kinderbetreuungs- und Alltenpflegepolitik. In: Auth, Diana/Buchholz, Eva/Janczyk, Stefanie (Hg.): Selektive Emanzipation. Analysen zur Gleichstellungs- und Familienpolitik. Opladen, 219-238.
Marrs, Kira, 2007: Ökonomisierung gelungen, Pflegekräfte wohlauf? In: WSI-Mitteilungen 60 (9). Düsseldorf, 502-507.
Menz, Wolfgang/**Nies**, Sarah, 2016: Gerechtigkeit und Rationalität – Motive interessenpolitischer Aktivierung. In: WSI-Mitteilungen. 69 (7), 530-539.
Snow, David/**Benford**, Robert, 2000: Framing Processes and Social Movements. An Overview and Assessment. In: Annual Review Of Sociology. 26, 611-639.
Statistisches Bundesamt, 2015: Grunddaten der Krankenhäuser. In: Fachserie 12 Reihe 6.1.1. Wiesbaden.
Statistisches Bundesamt, 2017: Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden.

Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-) Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen

SARAH SCHILLIGER. KATHARINA SCHILLING

Einleitung

In Deutschland und der Schweiz ist in den letzten Jahren der Markt für 24h-Betreuung durch Pendelmigrantinnen[1] expandiert. Mit ein paar Mausklicks kann heute ein transnationales Care-Arrangement organisiert werden, bei dem eine osteuropäische Pendelmigrantin als Live-in[2] im Rotationssystem die Betreuung einer pflegebedürftigen Person im eigenen Haushalt rund um die Uhr übernimmt. Die ‚maßgeschneiderten Care-Lösungen', die je nach Kaufkraft auf dem Dienstleistungsmarkt eingekauft werden können, sollen Versorgungslücken und Zeitnöte im Haushalt kompensieren, welche im ‚adult-worker-model' zunehmend virulent werden. In Privathaushalten etabliert sich damit ein Niedriglohnsektor, der stark vergeschlechtlicht und ethnisiert ist. Bei dieser kommodifizierten Care-Arbeit bleibt weiterhin die Logik der privaten häuslichen Sphäre dominant, in der familiäre Normen wie die uneingeschränkte Ver-

fügbarkeit der Hausfrau und der Aspekt der (unbezahlten) „Arbeit aus Liebe" (Bock/Duden 1977) wichtige Bezugspunkte sind. Damit wird das „strategische Schweigen" (Bakker 1994) fortgeführt, das den Bereich der sozialen Reproduktion kennzeichnet: Das Thema der alltäglichen Versorgung von pflegebedürftigen Menschen wird (erneut) ins Private verschoben und an Frauen delegiert – und Care-Arbeit somit nicht auf- sondern abgewertet; nicht neuverteilt zwischen den Geschlechtern, sondern umverteilt zwischen Frauen unterschiedlicher sozialer und nationaler Herkunft.

Es gibt sowohl in Deutschland wie in der Schweiz politische und gewerkschaftliche Bestrebungen, diesen Arbeitssektor zu regulieren, einen Mindestlohn durchzusetzen und Arbeitszeitbestimmungen verbindlicher zu gestalten (Steffen 2015; DGB 2016; Schilliger 2016). Zudem ist 2011 durch die Verabschiedung der Konvention der International Labour Organization (ILO) Nr. 189 für die Rechte von Hausangestellten ein rechtlicher Bezugsrahmen auf internationaler Ebene geschaffen worden. Doch zeigt sich im Privathaushalt generell die Schwierigkeit, dass gesetzliche Regelungen aufgrund von Privatheit, starken Machthierarchien und fehlender Kontrollen wenig Geltungskraft entfalten (Kretschmann 2016). So bedeutend rechtliche Regulierungsversuche auch sind, sie reichen nicht aus, um das „strategische Schweigen" zu brechen, das diesen Arbeitsbereich umgibt. Wie Mobilisierungen auf internationaler Ebene zeigen (Schwenken 2016), konnten jedoch wichtige Impulse gesetzt und Verbesserungen erreicht werden durch die (Selbst-)Organisation derjenigen, die diese Arbeit ausführen: Die migrantischen Care-Arbeiterinnen selbst.

Am Beispiel Deutschlands und der Schweiz fragen wir deshalb in unserem Beitrag nach den Möglichkeiten und Herausforderungen der Politisierung von kommodifizierter Care-Arbeit durch migrantische (Selbst-)Organisierung. Nach einer Einführung in den Forschungskontext legen wir die strukturellen und kontextspezifischen Schwierigkeiten dar, die sich dabei stellen. Dabei zeigt sich, dass nicht nur die spezifischen Bedingungen im Privathaushalt und im Migrationskontext erschwerend wirken, sondern auch die unzureichende Mobilisierung von Ressourcen seitens herkömmlicher Gewerkschaften. Wie es trotzdem zumindest auf lokaler Ebene zu einer bottom-up Mobilisierung in diesem Sektor kommen kann, analysieren wir im Anschluss exemplarisch am Netzwerk Respekt@vpod in Basel. Die hier praktizierte, unkonventionelle Form der Selbst-Organisierung von osteuropäischen Live-in Care-Arbeiterinnen ist für den deutschsprachigen Raum einzigartig. Wir rekonstruieren die Entstehung dieses basisgewerkschaftlichen Netzwerkes und analysieren, welche Strategien zu dessen Erfolg beigetragen haben.

Unser Beitrag stützt sich erstens auf die Dissertation von Sarah Schilliger (2014). Im Rahmen ihrer ethnographischen Forschung hat sie während mehrerer Jahre polnische Care-Arbeiterinnen begleitet – sowohl in deren (Arbeits-)Alltag als auch im Herkunftskontext in Polen und in den transnationalen ‚Zwischenräumen' (z.B. in der polnischen Kirche und in Pendlerbussen). Dabei hat sie sich auch selber aktiv beim Aufbau des basisgewerkschaftlichen Netzwerks Respekt@vpod in Basel eingebracht. Die zweite empirische Basis dieses Artikels bildet eine explorative Studie

über die Bedingungen der Selbst-Organisierung von migrantischen Care-Arbeiterinnen, die Katharina Schilling im Rahmen einer am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück absolvierten Masterarbeit (2016) verfasst hat. Hierfür wurden 15 qualitative, leitfadengestützte Interviews mit Akteur_innen aus Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbänden und Beratungsstellen für Migrant_innen in Deutschland und sechs Interviews mit Aktivistinnen des Netzwerks Respekt@vpod geführt. Für den vorliegenden Beitrag wurde das umfassende empirische Material in einem kontextsensitiven, induktiven Verfahren in Bezug auf die Frage nach förderlichen und hemmenden Faktoren der Selbst-Organisierung von Care-Arbeiterinnen ausgewertet und unter Einbezug theoretischer Begriffe und Konzepte (insbesondere aus der Care- und Migrationsforschung) Thesen entwickelt, die für weitere Arbeiten in diesem bislang kaum erschlossenen Forschungsfeld weiterführend sein können.

Forschungskontext

Bezahlte Care-Arbeit im Privathaushalt

Der steigende Rückgriff auf Migrantinnen als Betreuerinnen in Privathaushalten resultiert aus einer verschärften Care-Krise, in der sich gesellschaftliche Widersprüche in der Organisation der sozialen Reproduktion widerspiegeln (Fraser 2017). Zunehmend entstehen in Haushalten Reproduktionslücken – nicht nur aufgrund verstärkter Erwerbsintegration von Frauen und Überlastungssituationen von pflegenden Angehörigen, sondern auch wegen aktuellen Rationalisierungs- und Privatisierungsdynamiken im Pflegesystem. In Haushalten mit genügend finanziellen Mitteln gilt die Delegation von Care-Arbeit an bezahlte Dienstleisterinnen zunehmend als Entlastungstrategie.

In Deutschland wie in der Schweiz sind es meist Frauen aus Polen, Ungarn, der Slowakei und anderen osteuropäischen Staaten, die im Rahmen der Personenfreizügigkeit grenzüberschreitend ihre Arbeitskraft anbieten. Während in Deutschland diese Care-Arrangements neben persönlichen Netzwerken insbesondere über private transnationale Vermittlungsagenturen organisiert sind, die jedoch keine direkten Anstellungen vornehmen (Krawietz 2014, 41ff.; Emunds 2016, 42f.)[3], übernehmen in der Schweiz häufig Personalverleih-Unternehmen das Bindeglied zwischen Haushalt und Care-Arbeiterin und fungieren juristisch als Arbeitgeber_in (Schilliger 2014, 152f.). Dies hat, wie sich später noch zeigen wird, einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf die Möglichkeit zu juristischen Schritten und zur politischen Mobilisierung.

Mehrere Studien dokumentieren die prekären Arbeitsverhältnisse im Sektor der 24h-Betreuung (z.B. Karakayalı 2010; Bachinger 2016; Schilliger 2014). Hervorgehoben wird neben den niedrigen Löhnen und der ungenügenden sozialen Absicherung die Anforderung, während des gesamten Tages und auch in der

Nacht flexibel abrufbereit und permanent anwesend zu sein. Dies wird seitens der Arbeitgeber_in jedoch nicht als eine Leistung anerkannt, die entlohnt werden muss. Nur klar definierbare Pflegeverrichtungen und Haushaltstätigkeiten gelten als lohnrelevante Arbeit. Die emotionalen, psychosozialen und kommunikativen Elemente der Betreuung – gerade jene ‚Vorzüge' der 24h-Betreuung also, mit denen die Agenturen für ihre Dienstleistung werben – werden nicht honoriert.

Einforderung von Rechten und Organisierung von Care-Arbeiterinnen

Politischer Widerspruch und Protest gegen die weitere Abwertung und Prekarisierung von Care-Arbeit in Privathaushalten bleibt jedoch nicht aus. Care-Arbeiterinnen kämpfen in verschiedenen Weltregionen zum Teil durchaus erfolgreich für eine Aufwertung und Anerkennung von bezahlter Care-Arbeit als ‚richtige' Lohnarbeit und für die Festschreibung grundlegender Arbeitsrechte auch in der privaten Sphäre des Haushalts. In transnationalen Organisierungskampagnen und durch lokale Protestaktionen wird versucht, die prekären Bedingungen von bezahlter Hausarbeit zu politisieren (z.B. Benz 2014; Schwenken 2016). Wie Helen Schwenken am Beispiel der Mobilisierungen im Rahmen der ILO-Konvention Nr. 189 aufzeigt, handelt es sich dabei meist um eine Kombination aus Kämpfen gegen (ökonomische) Ausbeutung und für (kulturelle) Anerkennung und mehr Respekt (2016, 222; vgl. Fraser 2001). In Deutschland und in der Schweiz waren Selbst-Organisierungsprozesse von Live-ins in der Vergangenheit jedoch nur in sehr geringem Maß zu beobachten.[4] In beiden Ländern gibt es inzwischen juristische Anlaufstellen für Arbeitskräfte in Privathaushalten, welche von Nichtregierungsorganisationen oder Gewerkschaften betrieben werden.[5] Zudem haben die Gewerkschaften Positionspapiere zur Arbeit im Privathaushalt verfasst und vermehrt Bestrebungen gezeigt, diesen Sektor stärker zu regulieren (Deutschland: Böning/Steffen 2014; DGB 2016; Steffen 2015; Schweiz: SGB 2015). Allerdings fehlen bisher weitgehend Initiativen zur basisgewerkschaftlichen Organisierung, die sich sowohl in Beratung/Selbsthilfe als auch in politischer Mobilisierung engagieren.[6] Doch gerade diese Form der Organisierung ‚von unten' scheint in einem prekären und stark migrantisch geprägten Arbeitsfeld wie der 24h-Betreuung am ehesten erfolgsversprechend zu sein, um soziale Ansprüche und Rechte überhaupt einfordern und geltend machen zu können. Denn bezeichnend für den Sektor der migrantischen Lohnarbeit in Privathaushalten ist die große Diskrepanz zwischen formaler Citizenship (having rights) und Citizenship als Praxis (exercising rights) (Basok 2004; Heimeshoff/Schwenken 2013, 90). Entsprechend wichtig erscheint es uns, die grundlegenden Bedingungen für die konkrete Einforderung von Arbeits- und Sozialrechten herauszuarbeiten, wie wir es im Folgenden tun. Wir nehmen dabei eine Forschungsperspektive ein, die stark kontext- und feldspezifisch ausgerichtet ist und in der die Agency der involvierten Akteur_innen und deren konkrete sozialen Beziehungen einbezogen sowie auch die wenig(er) sichtbaren Dynamiken, Strategien und Taktiken herausgearbeitet werden (Schwenken 2016).[7]

Schwierigkeiten und Hürden der (Selbst-)Organisierung von Live-in Care-Arbeiterinnen

Ausgehend von dieser Einbettung unserer Forschung arbeiten wir nun heraus, was eine (Selbst-)Organisierung von migrantischen Live-in Care-Arbeiterinnen erschwert. Dabei fokussieren wir drei Faktorenbündel: Arbeit in der privaten Sphäre des Haushalts, Displacement im Kontext der Transmigration und mangelhafte institutionelle Unterstützung.

Gefangen im Mikrokosmos Privathaushalt

Verschiedene Gründe, die eine gewerkschaftliche Mobilisierung von Care-Arbeiterinnen in der 24h-Betreuung erschweren, liegen in der Spezifität des Arbeitsplatzes Privathaushalt und dem in der 24h-Betreuung üblichen Live-in-Modell, bei dem Arbeits- und Lebensort zusammenfallen. Eine erste Schwierigkeit, die sich daraus ergibt, sind die entgrenzten Arbeitszeiten (Schilliger 2014, 243f.). Die geforderte auch nächtliche Abrufbereitschaft führt dazu, dass die meisten Care-Arbeiterinnen faktisch nie Feierabend haben, da sie häufig alleine für die Umsorgung der betreuten Person verantwortlich sind. Nur wenige verfügen über einen kompletten freien Tag in der Woche, um sich außer Haus bewegen zu können. Diese Belastung lässt wenig zeitliche und emotionale Kapazitäten für Mobilisierungs- und Vernetzungsarbeit zu, wie das folgende Zitat einer deutschen Gewerkschafterin verdeutlicht.

> Also wenn man sich mal überlegt, dass die ja – gerade wenn sie schlechte Arbeitsbedingungen haben – damit halt einfach total viel zu tun haben. Sich dann irgendwie die Kontakte zu suchen und irgendwie die Zeit einzuräumen, sich zu organisieren, das ist natürlich alles total schwierig. (KS, D05, 118ff.)[8]

Mit dem Live-in-Modell einher geht zweitens eine starke soziale Isolation, die ein weiteres Organisierungshindernis darstellt. Durch die Vereinzelung bei der Arbeit gibt es wenige Gelegenheiten, ‚automatisch' in Kontakt mit Kolleginnen zu kommen. Um sich aktiv zu vernetzen, müsste nicht nur der Arbeitsplatz verlassen werden, sondern auch ein einfacher Zugang zu den Kolleginnen sichtbar sein.
Eine dritte Schwierigkeit bezieht sich auf das stark personalisierte Arbeitsverhältnis und dem, was Nancy Folbre (2001) mit dem Begriff des „prisoner of love"-Dilemmas umschreibt. Meist ist es erwünscht, dass sich im Care-Arrangement ein vertrauensvolles Verhältnis entwickelt und die Care-Arbeiterin zum ‚Quasi-Familienmitglied' wird. Häufig richtet sich ihr Alltag bis hin zum Schlaf- und Essrhythmus nach demjenigen der betreuten Person. Dies erschwert die Grenzziehungsarbeit, die nötig wäre, um Freizeit und bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Die polnische Care-Arbeiterin Agata Jaworska umschreibt das Gefangensein in der familiären Handlungslogik treffend, wenn sie sagt: „Wie du weißt, von der Familie hat man nie frei" (SSch, 231). Wer bestreikt schon die ‚eigene' Familie? Wer verlangt

von der ‚eigenen' Familie Lohn für Überstunden? Lehnt die Care-Arbeiterin eine Aufgabe ab, kann dies als Liebesentzug und Distanzierung gewertet werden. Sie riskiert, die ‚guten Beziehungen' zur Familie zu verspielen und als ‚schlechte Betreuerin' disqualifiziert und ausgewechselt zu werden. Die Kategorie des Rechtssubjekts, welches als Individuum Anspruch auf geregelte Arbeitszeiten, Freizeit und genügend Ruhezeiten sowie den Schutz der eigenen Privatsphäre hat, kann dabei innerhalb der privaten, familialisierten Sphäre nur schwer zur Geltung gebracht werden.

Displacement und limitierte Citizenship

Weitere Herausforderungen hängen mit dem Status der Care-Arbeiterinnen als (temporäre) transnationale Migrantinnen zusammen. Viele pendeln im ein- bis dreimonatigen Rhythmus zurück in ihre Heimat. Zudem müssen sie häufig ihren Arbeitsplatz wechseln und sich erneut an einem bisher fremden Ort zurechtfinden. Die Care-Arbeiterinnen erleben eine Form von „displacement" (Glick Schiller/Çağlar 2016) und haben aufgrund limitierter Citizenship nur eingeschränkte Möglichkeiten, Arbeits- und Sozialrechte geltend zu machen und einzufordern.
Einerseits weisen sie als Migrantinnen eine eingeschränkte formale Citizenship auf. Denn auch wenn sich ein Großteil der Care-Migrantinnen aufgrund ihrer EU-Bürgerschaft legal in Deutschland und der Schweiz aufhalten darf, gehen nicht alle einer angemeldeten Beschäftigung nach (sog. semi-compliance, Ruhs/Anderson 2010). Die damit zusammenhängende Angst vor der Aufdeckung des informellen Status ihres Arbeitsverhältnisses und den möglichen Konsequenzen ist ein hemmender Faktor. Andererseits haben die Care-Arbeiterinnen meist nur limitierte Möglichkeiten, Citizenship zu praktizieren und damit die ihnen eigentlich zustehenden Rechte auch geltend zu machen, weil es an Einbindung in (lokale) Communities und soziale Netze mangelt (Basok 2004). Die Care-Arbeiterinnen wissen aufgrund der sozialen Exklusion von der lokalen Bevölkerung häufig wenig über die geltenden rechtlichen Bestimmungen (z.B. bezüglich Mindestlohn, Anspruch auf Sozialleistungen) und den Zugang zu einer (rechtlichen/sozialen) Unterstützungsinfrastruktur. Zudem haben sie teilweise nicht ausreichende Kenntnisse der lokalen Sprache, um sich im Fall eines rechtlichen Missstands zu verständigen.
Nur wenig Protest und Mobilisierung gegen die prekären Bedingungen gibt es seitens der Care-Arbeiterinnen schließlich auch aufgrund des Risikos, die Arbeitsstelle zu verlieren. „Wir sind die Aschenputtel aus dem Osten. Und wir getrauen uns nicht uns zu wehren, weil wir Angst haben", sagt die Polin Bożena Domańska, die selber während vieler Jahre mit ihrem Verdienst durch Care-Arbeit nicht nur ihre Tochter, sondern auch ihre Eltern und weitere Familienmitglieder finanziell versorgt hat (SSch, 226). Viele Care-Arbeiterinnen stehen unter einem enormen ökonomischen Druck und sind auf die Arbeit im Privathaushalt angewiesen. Diese Abhängigkeit führt mitunter dazu, dass prekäre und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse erduldet werden. Davon berichtet auch eine Mitarbeiterin eines Beratungsprojekts für Care-

Arbeiterinnen in Deutschland: „Und da beißen sie die Zähne zusammen und machen das klaglos, weil sie sagen 1000 Euro ist so viel Geld. Dafür halte ich das aus. Also das glaub ich ist ein ganz wichtiger Faktor. Dass die wirtschaftliche Not so groß ist." (KS, D09, 259ff.) Hinzu kommt, dass beim Verlust der Stelle die Care-Arbeiterinnen nicht bloß ihr Einkommen, sondern sprichwörtlich das Dach über dem Kopf verlieren.

Unzureichende institutionelle Unterstützung durch Gewerkschaften

Eine dritte Hürde, die Care-Arbeiterinnen hinsichtlich ihrer Organisierung erfahren, ist die häufig nur spärliche materielle wie ideelle Unterstützung durch traditionelle Gewerkschaften. Insbesondere aus den Interviews mit deutschen Gewerkschafter_innen geht hervor, dass sie sich bisher nicht aktiv um die Organisierung von Care-Arbeiterinnen bemühen und auch wenig aufmerksam für die Thematik der migrantischen Care-Arbeit waren: „Um das mal ganz vorsichtig auszudrücken, das steht ja auch nicht hoch auf der Agenda bei Gewerkschaften", so eine Gewerkschaftsvertreterin (KS, D11, 56f.).
Obwohl sich in den letzten Jahren sowohl in der Schweiz wie auch in Deutschland in den größeren Gewerkschaften eine Öffnung beobachten lässt (z.B. in Richtung prekärer und migrantisch geprägter Sektoren), werden Care-Arbeiterinnen weiterhin selten von Gewerkschaften unterstützt (vgl. Schwenken 2016, 217). Denn einerseits wird die kontinuierliche gewerkschaftliche Organisierung von (temporären) Arbeitsmigrant_innen aufgrund ihrer hohen Mobilität und der teils geringen Deutschkenntnisse als schwierig erachtet. Andererseits sind Frauen in traditionell von Männern dominierten Gewerkschaftsmodellen wenig repräsentiert. Und schließlich betrifft auch Care-Arbeiterinnen die nur schleppend vorankommende gewerkschaftliche Organisierung sozialer Berufsgruppen, die nicht als ‚klassische' Gewerkschaftsberufe gelten und zudem in einem prekären und häufig informellen Sektor zu verorten sind.
Hinzu kommen Organisierungshindernisse, die mit der spezifischen Organisationslogik und Funktionsweise von Gewerkschaften zusammenhängen. Gewerkschaften sind als Mitgliederorganisationen finanziell auf Mitgliedsbeiträge angewiesen. Dass die Frage der Organisierung von Care-Arbeiterinnen auch mit innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen um Finanzierungen verbunden ist, verdeutlicht die Aussage einer Gewerkschafterin in Deutschland:

> Das heißt, das ist erst mal was, wo du davon ausgehen kannst, du müsstest Geld reinbuttern. Ohne jetzt direkt zu wissen, ob du da irgendwas zurückkriegst, oder wenn, dann wie viel. (...) Das ist halt schon mal eine große Hürde, weil immer irgendwie rumgeschachert wird, wie mit den tendenziell zu wenig Ressourcen umgegangen wird. (KS, D05, 236ff.)

Auf institutioneller Ebene haben Gewerkschaften inzwischen den Handlungsbedarf zwar erkannt, aber es mangelt weiterhin an konkreten Initiativen und realen Vernet-

zungsbemühungen mit 24h-Betreuerinnen auf lokaler Ebene. Es fehle „etwas Zündendes“, gab eine deutsche Gewerkschafterin zu Protokoll (KS, D15, 434f.). Das Beispiel von Respekt@vpod, das wir nun vorstellen, ist im deutschsprachigen Raum bislang eine Ausnahme.

Beispiel einer gelungenen lokalen Selbst-Organisation von Live-in Care-Arbeiterinnen

Entstehungshintergrund und Organisationsweise von Respekt@vpod

„24 Stunden Arbeit, 6 Stunden Lohn?! Nicht mit uns!“ – so antworten Mitglieder des basisgewerkschaftlichen Netzwerkes Respekt@vpod in Basel auf die prekären Bedingungen ihrer Arbeit und setzen sich für mehr Freizeit und die Entlohnung bislang unbezahlter Bereitschaftsdienste ein. Im Sommer 2013 gründeten polnische Care-Arbeiterinnen mit Unterstützung der Basler Sektion der nationalen Dienstleistungsgewerkschaft vpod[9] das Netzwerk Respekt@vpod. Konkreter Ausgangspunkt für die Gründung des Netzwerks war die Erfahrung von Bożena Domańska: Nachdem sie sich geweigert hatte, für den gleichen Lohn ein Ehepaar statt eine Einzelperson zu betreuen, wurde ihr fristlos gekündigt. Im Alleingang verklagte sie ihren Arbeitgeber – den Chef eines Pflegeunternehmens – vor der Schlichtungsstelle und erkämpfte ohne anwaltschaftliche Hilfe eine Entschädigung. Nach erneuten Problemen mit einer anderen Personalverleihfirma entschied sie mit ihrer Kollegin Agata Jaworska, sich an einen Anwalt zu wenden. Über den Kontakt zu Sarah Schilliger im Rahmen ihrer Forschung entstand die Verbindung zur Gewerkschaft vpod. Während die Gewerkschaft infolgedessen insbesondere die Ausbeutung durch private Unternehmen und das Lohndumping kritisierte, brachten die Care-Arbeiterinnen selber eine weitere, für sie ganz zentrale Forderung ein – jene nach Respekt und Anerkennung. Inzwischen zählt das Netzwerk über 60 Mitglieder. Die meisten von ihnen sind weiblich, pendeln zwischen Polen und der Schweiz und arbeiten in der 24h-Betreuung. Zurzeit ist das Netzwerk regional auf Basel und Umgebung beschränkt, auch wenn sich aus der ganzen Schweiz und sogar aus Deutschland Care-Arbeiterinnen melden, sich vernetzen möchten und um rechtliche Unterstützung bitten.
Zentrales Element des Netzwerkes ist die monatliche Versammlung, die jeweils sonntags im Anschluss an die polnische Messe in den Räumen des Basler Gewerkschaftshauses stattfindet. Bei den Treffen geht es vor allem um einen Austausch über die individuellen Arbeitsbedingungen und um die Aufklärung über die ihnen zustehenden Rechte. Dies geschieht in Form von ‚Know-your-Rights‘-Workshops, in denen sozial- und arbeitsrechtliches Wissen von kundigen Care-Arbeiterinnen – unterstützt durch die lokalen Gewerkschaftssekretärinnen – weitergegeben wird. Ein wichtiger Bestandteil der Versammlungen ist auch die Planung von politischen Aktionen in der Öffentlichkeit und spektakulären Protestaktionen gegen Arbeitgeber_innen, die sich respektlos gegenüber Care-Arbeiterinnen verhalten. Die Kommunika-

tionsmöglichkeiten des Internets sind für die Aktivistinnen ein die Versammlungen ergänzender Weg, um neue Mitglieder zu erreichen und auch individuelle Hilfe und Beratung anzubieten (z.B. Rechtsberatung per Skype).
In Anlehnung an die im vorherigen Kapitel identifizierten Hürden der Organisierung von migrantischen Live-in Care-Arbeiterinnen legen wir im Folgenden dar, wie diese vom Netzwerk Respekt@vpod (teilweise) überwunden werden konnten.

Strategisches Einfordern von Rechten und Heraustreten aus der privaten Sphäre

Seit der Anfangsphase des Netzwerkes sind strategische Gerichtsverfahren (sog. strategic litigation, Egenberger 2010) und deren kollektive Begleitung durch die Care-Arbeiterinnen bedeutsam. Dabei geht es nicht nur darum, den individuellen Klägerinnen zu deren Recht zu verhelfen. Vielmehr soll geltendes Recht genutzt werden, um sozialen Wandel zu unterstützen, idealerweise Präzedenzfälle zu schaffen, damit eine Öffentlichkeit zu erreichen und weitere Betroffene zu animieren, gleichermaßen ihr Recht einzufordern. Der Fall von Agata Jaworska und Bożena Domańska war für Respekt@vpod der Beginn einer Kampagne, durch die die Entlohnung der unbezahlten Rufbereitschaft und Überstunden, aber auch mehr Freizeit und Erholung in der 24h-Betreuung eingefordert wurden. Mit ihrem Gang vor das Arbeitsgericht nutzen die Care-Arbeiterinnen eine juristische Instanz und treten dabei aus der privaten Sphäre heraus. Sie entziffern die Spielregeln des Feldes der 24h-Betreuung, stellen den Ausschluss des Privathaushalts aus dem Schweizer Arbeitsrecht in Frage und fordern eine Kompensation der vielen unbezahlten Überstunden ein. „Die Arbeitgeber meinen immer noch, es liege in unserer Natur als Frauen, dass wir ein Teil der Betreuungsarbeit gratis machen“, beklagt Domańska (2014). Damit wehrt sie sich auch gegen das Bild, nach dem die häusliche Sphäre als natürliches Betätigungsfeld von Frauen gilt, die dort Arbeit aus Liebe leisten. Hervorgehoben werden der Arbeitscharakter dieser Tätigkeit und der damit verbundene Rechtsanspruch. Gleichzeitig wird auch die rassistische Diskriminierung angeklagt: „Viele Leute in der Schweiz denken, der Lohn 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“, betont Domańska (ebd.).
Damit erfolgt eine zweifache Subjektivierung – einerseits als Arbeiterin, die sich aus der familiären Logik im Haushalt befreit, andererseits als Rechtssubjekt (Citizen), das auf Gleichstellung mit ‚Einheimischen‘ pocht. Indem Zeit für Erholung erstritten wird, geht es darüber hinaus darum, aus der räumlichen und damit verbundenen sozialen Isolation im Haushalt ausbrechen zu können – eine Bedingung für gewerkschaftliches Engagement.
Der Gang vors Arbeitsgericht war dabei nach außen wichtig, um überhaupt eine Öffentlichkeit für die Realitäten in der 24h-Betreuung zu schaffen und zu betonen, dass Care-Arbeit im Privathaushalt Lohnarbeit ist. Hervorzuheben ist dabei das Framing

der Care-Arbeiterinnen als handlungsstarke Subjekte, die sich nicht als Opfer von Ausbeutung und Menschenhandel darstellen, sondern als starke Arbeitnehmerinnen, die für ihre Rechte kämpfen. Dabei wurde die Praxis der 24h-Betreuungsfirmen ins Zentrum der Kampagne gerückt, was in der Öffentlichkeit anschlussfähig war. So wurden auch die Medien schnell aufmerksam dafür, dass viele private Care-Agenturen arbeitsrechtliche Vorschriften missachten, teilweise immense Summen[10] von den Pflegebedürftigen verlangen und gleichzeitig die Löhne sehr gering sind, der Gewinn für die Agentur also sehr hoch sein muss. Bożena Domańska resümiert diesbezüglich: „Damals wurden wir noch gejagt, also wir waren die Schlimmen, die so arbeiten wollen. Und jetzt ist es eigentlich umgekehrt. Man sieht, dass die Firmen uns ausnutzen" (KS, CH01, 36ff.).
Genauso bedeutend war die Wirkung der strategischen Gerichtsprozesse ins Netzwerk hinein. Sie ermöglichten es, Unrecht zu benennen und Betroffene im Umgang mit Recht zu ermächtigen. Mit der Zeit sei die Wut über die ungerechten und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen gewachsen und damit auch der Wunsch sie zu verändern, wie Barbara Metelska, eine polnische 24h-Betreuerin, ausführt: „Am Anfang ist es ja toll, dass du überhaupt eine Arbeitsstelle bekommst. Wenn du in Polen arbeitslos bist, 1000 Euro – das ist viel Geld für die meisten Leute" (KS, CH06, 278ff.). Doch wenn man längere Zeit im Ausland bleibe und realisiere, dass die einheimischen Betreuerinnen für weniger Arbeitsstunden ein Mehrfaches an Lohn verdienen, „dann bist du schon böse drauf. Und dann fragst du vor allem den Arbeitgeber, also die Agentur: warum verdiene ich so wenig?" (ebd.).
Die Care-Arbeiterinnen bekamen in ihrem ersten strategischen Gerichtsprozess schließlich recht. Die Richter_innen vom Basler Zivilgericht kamen in ihrem Urteil vom März 2015 zu der Überzeugung, dass die Arbeit im Privathaushalt bei einer Anstellung durch private (Personalverleih-)Firmen dem Arbeitsgesetz unterliegt. Folglich müssen sämtliche Stunden (inkl. Rufbereitschaft) angemessen entlohnt werden.

Emplacement - Die Bedeutung sozialer Orte für Ermächtigungsprozesse

Im ersten Teil haben wir als eine zentrale Schwierigkeit bei der Organisierung von Care-Arbeiterinnen ihre Vereinzelung und soziale Isolation identifiziert. Diese beruht einerseits auf der Arbeits- und Lebenssituation als Live-ins, andererseits auf migrationsbedingten Formen des „displacement" – der mangelhaften Einbettung in lokale Gemeinschaften und fehlenden Möglichkeiten zum Austausch mit der einheimischen Bevölkerung. Umso wichtiger sind Orte, in denen diese Isolation durchbrochen und ein Prozess des „emplacement" angestoßen werden kann, im Zuge dessen neue Netzwerke geknüpft und gesellschaftliche Teilhabe erlangt werden können (Glick Schiller/Çağlar 2016, 21). Bedeutsam dafür sind auch ganz alltägliche Schauplätze, die als nicht primär politische Orte betrachtet werden (ebd.) – wie zum Beispiel die sonntägliche Messe in der polnischen Kirche. Bei der spärlichen Freizeit stellt der Kirchgang eine Möglichkeit der Begegnung dar, für den im Haushalt

häufig am ehesten freie Zeit ausgehandelt werden kann. Hierhin können sich die Care-Arbeiterinnen zurückziehen und temporär der Kontrolle und Inanspruchnahme am Arbeitsplatz entkommen, die tägliche Routine durchbrechen und ein soziales Netz aufbauen. Damit ist die Kirche ein Ort, der für mehr steht als für Religiosität. In vertrauter Runde nach dem Gottesdienst werden nicht nur Probleme bei der Arbeit geteilt, sondern auch Informationen über ganz alltägliche Dinge ausgetauscht. Die vpod-Gewerkschafterin Marianne Meyer erklärt im Interview:

> Socializing ist eigentlich der wichtigste Teil. Polnisch reden können, mit Kolleginnen austauschen. Es gibt ja so viele schwierige Situationen bei dieser Arbeit. Wie gehst du um damit? Wie kriegst du Freizeit? Also auf allen Ebenen. Was ist mit den Schuldgefühlen, die man hat, weil man die Kinder zu Hause in Polen gelassen hat und nur noch über Skype mit ihnen kommuniziert – und alle diese vielen, vielen Fragen. (KS, CH05, 277ff.)

Nina Glick Schiller und Garbi Schmidt (2016, 11) nennen dies Soziabilitäten – affektive Beziehungen, die gegenseitigen Respekt, Empathie, Hilfe und Zugang zu Ressourcen gewähren und die sich dadurch auszeichnen, dass sie den Involvierten nicht nur Freude und Befriedigung geben, sondern einen „sense of being human" verleihen. Das Gefühl der gegenseitigen Verbindung wirkt ermächtigend für den Alltag und hilft, unmittelbar im Haushalt Rechte einfordern und die eigene Situation verbessern zu können. Dies geschieht zum Beispiel, indem klare Vereinbarungen über die Arbeits- und Freizeit und über angemessene Entlohnung ausgehandelt werden, um dem „prisoner of love"-Dilemma zu entkommen. Dieses Dilemma kommt in den Diskussionen immer wieder zur Sprache. Die Care-Arbeiterinnen versuchen, 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. Praktische Solidarität wird auch insofern geübt, als Wissen über offene Stellen weitergegeben wird. Für den Fall, dass Care-Arbeiterinnen ihre Stelle verlieren, bemüht sich das Netzwerk, eine temporäre Wohngelegenheit bei solidarischen vpod-Mitgliedern zu vermitteln. All diese vielfältigen, häufig unsichtbaren Praktiken der solidarischen Unterstützung stärken die Handlungsmacht der Care-Arbeiterinnen und ermöglichen es ihnen erst, auf politischer Ebene für ihre Rechte einzustehen (Basok 2004).

Gelungene Zusammenarbeit zwischen Community und Gewerkschaft

Wie verschiedene Beispiele aus unterschiedlichen Weltregionen zeigen, organisieren sich Hausarbeiterinnen oft jenseits von bestehenden Strukturen und Institutionen in eigenen politischen und sozialen Netzwerken, meist innerhalb der ethnischen Community (Ally 2005, 188f.). Ein Grund liegt darin, dass ihre politischen Subjektivitäten wenig durch die Interessen des eigenen Berufsstandes geprägt sind, weil viele im Herkunftsland ganz andere, oft hoch qualifizierte Berufe erlernt haben. Dies

ist auch für die Aktivistinnen des Respekt-Netzwerks der Fall. Die Beschäftigung in Privathaushalten geht häufig mit einer erheblichen Dequalifizierung einher, wodurch ein Einlassen auf eine gewerkschaftliche Identität als Pflegerin nicht unbedingt von Beginn an auf der Hand liegt. Einfacher ist es, sich mit ihrem migrationspolitischen Status zu identifizieren. Entsprechend ist die eigene migrantische Community weiterhin ein wichtiger Ausgangspunkt für die Organisierung. Jedoch ist auch die lokale Gewerkschaft für den Aufbau und das gegenwärtige Funktionieren des Netzwerkes unverzichtbar. Der vpod kann mit Wissen bezüglich der politischen und sozialen Infrastruktur unterstützen und hat eine gewisse politische Einflussmacht. Die Aktivistinnen sind reguläre Mitglieder der Gewerkschaft, zahlen jedoch aufgrund ihres geringen Einkommens einen niedrigeren Mitgliedsbeitrag. Bei der Gründung hatten die Aktivistinnen zudem eine solidarische Form der finanziellen Unterstützung weiterer Gerichtsprozesse beschlossen: Jeweils 30% der bei erfolgreichen Klagen erstrittenen Summen werden in einen Solidaritätsfonds eingezahlt, mit dem die Anwaltskosten für weitere Klagen im Netzwerk finanziert werden können. In den Augen von Barbara Metelska ist diese institutionelle Anbindung Voraussetzung für das Gelingen der Selbst-Organisation:

> Also hinter Respekt steht einfach eine größere Organisation. Und ich denke persönlich, wenn du das wissen willst, in Deutschland müsste es auch nur dann geschehen, wenn dahinter eine größere Kraft steht. (…) Sonst ist das eigentlich kaum möglich. Und das muss organisatorisch professionell durchgeführt werden. (KS, CH06, 310ff.)

Gleichzeitig könnte die gewerkschaftliche Basisarbeit nicht ohne die Protagonistinnen von Respekt@vpod funktionieren. Muttersprachliche Kontaktpersonen, die als Anlaufstelle und erster Kontakt für Betroffene fungieren, sind nötig. Aktivistinnen wie Bożena Domańska und Barbara Metelska, die inzwischen auch Rechtsberatung machen, vernetzen und neue Mitglieder ansprechen, sind deshalb so erfolgreich, weil sie die Alltagserfahrungen selber kennen und zudem polnisch sprechen, was für die Kontaktaufnahme und die Vertrauensbildung von großer Bedeutung ist. Sie fungieren als Brückenbauerinnen zwischen der Community und der Gewerkschaft (Schwenken 2016, 211). Bedeutend ist zudem, dass die Care-Arbeiterinnen gegenüber Medien und Politik für sich selbst sprechen und nicht durch Stellvertreter_innen repräsentiert werden. Dies ist nicht nur authentischer, sondern führt gleichzeitig auch dazu, dass sie aus ihrem Status als ‚Objekte', über die politisch verhandelt wird, heraustreten, eigene Artikulationsformen entwickeln und als politische Subjekte in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

Fazit und Ausblick

Das Beispiel von Respekt@vpod zeigt, dass die (lokale) Selbst-Organisierung von migrantischen Care-Arbeiterinnen durchaus möglich ist. In Deutschland lassen sich bislang keine vergleichbaren Organisierungsbestrebungen beobachten. Zwar beste-

hen soziale Netzwerke von osteuropäischen Live-ins auch hier – insbesondere im virtuellen Raum des Internets und der sozialen Medien. Allerdings reicht eine rein virtuelle Vernetzung für eine wirksame politische Mobilisierung nicht aus, wie das Beispiel von Respekt@vpod verdeutlicht. Es sind darüber hinaus physische Vernetzung und die Mobilisierung von Ressourcen vonnöten. In unserer Analyse identifizierten wir folgende zentrale Strategien: Um der Logik der privaten Sphäre des Haushalts zu entkommen, ist das Heraustreten aus dieser Sphäre durch die Subjektivierung als Arbeiterin und die Politisierung von Care-Arbeit als Lohnarbeit ein ganz grundlegender Aspekt. Die soziale Vernetzung, die rechtliche Aufklärung und Unterstützung sowie andere solidarische Praktiken ermöglichten es, das erfahrene Displacement im Kontext der Transmigration in ein Emplacement umzuwandeln. Und schließlich erwies sich eine enge Zusammenarbeit zwischen der Gewerkschaft und der Community – unter Bewahrung einer relativ großen Autonomie – als vielversprechender Weg der gewerkschaftlichen Organisierung.

Wie das Beispiel dieser Mobilisierung zeigt, ist die Sphäre des Privaten gerade durch die Kommerzialisierung von Care-Arbeit sogar zu einer stärker umkämpften und damit politisierten Zone geworden. Wenngleich wir davon ausgehen, dass auch in Deutschland ein Potenzial für ähnliche Initiativen besteht, ist die Ausgangslage von einem wichtigen Unterschied gekennzeichnet: In der Schweiz gibt es offenbar mehr Arbeitsverhältnisse, die über private Care-Unternehmen organisiert sind, als in Deutschland. Die Möglichkeiten des Widerstands gegenüber der Agentur als Arbeitgeber gestalten sich einfacher als in Arbeitsverhältnissen, in denen der/die Arbeitgeber_in die betreuungsbedürftige Person selbst oder deren Angehörige ist.

Mit den strategischen Gerichtsprozessen und öffentlichkeitswirksamen Auftritten gelang es den Aktivistinnen des Respekt-Netzwerkes, die prekären Bedingungen in der 24h-Betreuung auf die politische Agenda zu bringen. Sie haben damit nicht nur ihre eigenen Bedürfnisse artikuliert, sondern auch eine gesellschaftliche Diskussion zum Stellenwert und der gesellschaftlichen Organisation von Care-Arbeit im Privathaushalt angestoßen. Die Mobilisierung der Care-Arbeiterinnen von Respekt@vpod ist mitverantwortlich, dass in der Schweiz inzwischen auf höchster politischer Ebene über eine nationale Regulierung der 24h-Betreuung verhandelt wird. Gleichzeitig zeigt sich aber bei der Forderung nach einer Aufwertung und besseren Entlohnung ihrer Arbeit ein Dilemma: Im Kontext eines stark individualisierten Care-Regimes führt es dazu, dass die höheren Löhne auf die Pflegebedürftigen umgewälzt werden, was 24h-Betreuung zu einem Privileg für reiche Haushalte macht. Zudem bleiben die immensen Ungerechtigkeiten in Live-in-Arbeitsverhältnissen bestehen – insbesondere hinsichtlich der grundsätzlichen Frage nach der globalen und geschlechtsspezifischen Verteilung von Care-Arbeit. Es bedürfte einer grundlegenden gesellschaftlichen Reorganisation von Care-Arbeit und des Ausbaus einer bedürfnisorientierten und solidarisch finanzierten Care-Infrastruktur, um diesen Widersprüchlichkeiten zu begegnen.

Anmerkungen

1 Für die 24h-Betreuerinnen verwenden wir in diesem Beitrag die weibliche Form, um den Umstand zu reflektieren, dass es mehrheitlich Frauen sind, die bezahlte oder unbezahlte Care-Arbeit leisten. Gemeint sind stets alle Personen unabhängig von Geschlechtszuordnungen.

2 Live-ins leben im Haushalt der arbeitgebenden Familie.

3 Die Agenturen in Deutschland agieren zumeist mit dem Entsendeformat, wobei die Care-Arbeiterinnen entweder als Arbeitskräfte von Unternehmen aus dem Herkunftsland entsandt werden oder sich als Selbständige selber entsenden (Emunds 2016, 43). Zur Quantifizierung der durch Vermittlungsagenturen zustande gekommenen Arrangements bestehen lediglich vage Schätzungen (Krawietz 2014, 47).

4 In den letzten Jahren kam es durchaus zu neuen Formen der gewerkschaftlichen Organisierung von Migrant_innen im Care-Bereich (vgl. für Deutschland der beeindruckende Kampf spanischer Pflegekräfte gegen Knebelverträge, Kunkel 2015), jedoch selten im Privathaushalt. Zu erwähnen ist diesbezüglich die in Berlin aktive Gruppe Respect, die sich in erster Linie für die Anerkennung der Rechte undokumentierter Hausarbeiterinnen einsetzt.

5 Vgl. für Deutschland das DGB-Projekt Faire Mobilität, für die Schweiz insbesondere die Sans-Papiers-Anlaufstellen in Bern/Zürich/Basel.

6 Die in der Bewegungsforschung verbreitete analytische Trennung von Selbsthilfegruppen und politischen Organisationen trifft für die Selbst-Organisierung von Migrantinnen häufig nicht zu (vgl. Schwenken 2008).

7 Dies in Abgrenzung zu theoretischen Perspektiven in der Bewegungsforschung, die primär auf einer Makroebene verortet sind und strukturelle/institutionelle Bedingungen fokussieren.

8 Die Interviewzitate werden durch die Studienkürzel Schilliger 2014 (SSch) und Seitenangabe in der Studie bzw. Schilling 2016 (KS) und der jeweiligen Interviewnummer respektive Zeilenangabe referenziert. Die im Folgenden namentlich zitierten Care-Arbeiterinnen sind nicht anonymisiert und stehen öffentlich zu ihren Aussagen.

9 vpod steht für Verband Personal öffentlicher Dienste. Aufgrund der zunehmenden Privatisierung von Sektoren wie der Pflege ist diese Gewerkschaft aber nicht mehr nur im öffentlichen Sektor aktiv.

10 In einem extremen Fall betrug die Differenz 11.000 Franken: Die Familie bezahlte 14.000 Franken an die Agentur, der Lohn für die Care-Arbeiterin betrug 3.000 Franken.

Literatur

Ally, Shireen, 2005: Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalisation. In: LABOUR, Capital and Society. 38 (1&2), 184-207.

Bachinger, Almut, 2016: 24-Stunden-Betreuung in Österreich – Die Nutzung migrantisierter Arbeitskraft. Vorzeigemodell oder Arbeitsausbeutung? In: Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. 25 (1), 39-51.

Bakker, Isabella (Hg.), 1994: The Strategic Silence. Gender and Economic Policy. London/Ottawa.

Basok, Tanya, 2004: Postnational Citizenship, Social Exclusion and Migrants Rights: Mexican Seasonal Workers in Canada. In: Citizenship Studies. 8 (1), 47-64.

Benz, Martina, 2014: Zwischen Migration und Arbeit. Worker Centers und die Organisierung prekär und informell Beschäftigter in den USA. Münster.

Bock, Gisela/**Duden**, Barbara, 1977: 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. Berlin, 118-199.

Böning, Marta/**Steffen**, Margret, 2014: Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Berlin.

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), 2016: Arbeitsplatz Privathaushalt – Gute Arbeit ist möglich. Berlin.

Domańska, Bożena, 2014: „Mindestlohn jetzt gegen Lohndumping in der Care-Arbeit!" Rede am 1. Mai 2014. Verband des Personals öffentlicher Dienste (vpod). Basel.

Egenberger, Vera, 2010: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Potenziale: Strategische Klagen führen. In: Republikanischer Anwältinnen - und Anwälteverein e.V. (Hg.): Infobrief 103. Berlin, 40-43.

Emunds, Bernhard, 2016: Damit es Oma gut geht. Pflege-Ausbeutung in den eigenen vier Wänden. Frankfurt/M.

Folbre, Nancy, 2001: The Invisible Heart: Economics and Family Values. New York.

Fraser, Nancy, 2001: Halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaates. Frankfurt/M.

Fraser, Nancy, 2017: Who Cares? (Teil II). Die Ausbeutung der Sorgearbeit im neoliberalen Kapitalismus. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. 5, 91-100.

Glick Schiller, Nina/**Çağlar**, Ayse, 2016: Displacement, Emplacement and Migrant Newcomers: Rethinking Urban Sociabilities within Multiscalar Power. In: Identities. 23 (1), 17-34.

Glick Schiller, Nina/**Schmidt**, Garbi, 2016: Envisioning Place: Urban Sociabilities Within Time, Space and Multiscalar Power. In: Identities. 23 (1), 1-16.

Heimeshoff, Lisa-Marie/**Schwenken**, Helen 2013: Three Different Things: Having, Knowing and Claiming Rights: Undocumented Immigrant Domestic Workers in Germany. In: Triandafyllidou, Anna (Hg.): Irregular Migrant Domestic Workers in Europe. Who Cares? Burlington, 71-94.

Karakayalı, Juliane, 2010: Transnational Haushalten. Biographische Interviews mit care workers aus Osteuropa. Wiesbaden.

Krawietz, Johanna, 2014: Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit. Frankfurt/M.

Kretschmann, Andrea, 2016: Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts. Weilerswist.

Kunkel, Kalle, 2015: Absahner des Pflegenotstands. In: Gewerkschaften und Care-Arbeit: express-Texte zur Care-Debatte 2009-2015. Ränkeschmiede 18 (23), 35-37.

Ruhs, Martin/**Anderson**, Bridget, 2010: Semi-Compliance and Illegality in Migrant Labour Markets: An Analysis of Migrants, Employers and the State in the UK. In: Population, Space and Place. 16 (3), 195-211.

Schilliger, Sarah, 2014: Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnografie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz. Dissertation. Universität, Basel. Philosophisch-Historische Fakultät.

Schilliger, Sarah, 2016: Arbeitsstandards in der 24h-Betreuung: zwischen marktwirtschaftlicher Vertragslogik und Logik der häuslichen Sphäre. In: Pflegerecht. 3/2016, 166-169.

Schilling, Katharina, 2016: Selbst-Organisation von migrantischen Care-Arbeiterinnen. Eine explorative Studie zur Entstehung von Organisierung in Deutschland und Basel. Masterarbeit. Universität Osnabrück, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien.

Schweizer Gewerkschaftsbund (SGB), 2015: Private Hausbetreuung: Bundesrat muss einen Gang höher schalten. Medienmitteilung vom 29.04.2015.

Schwenken, Helen, 2008: Migrantinnenorganisationen: Zur Selbstorganisierung von Migrantinnen. In: Becker, Ruth/Kortendieck, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden, 902-907.

Schwenken, Helen, 2016: The Emergence of an Impossible Movement: Domestic Workers Organize Globally. In: Gosewinkel, Dieter/Rucht, Dieter (Hg.): Transnational Struggles for Recognition. New Perspectives on Civil Society since the 20th Century. Oxford/New York, 205-230.

Steffen, Margret, 2015: ...raus aus der Schwarzarbeit: Gute Arbeit in Privathaushalten. Europäische Erfahrungen und mögliche Gestaltungsansätze der Beschäftigung osteuropäischer Haushaltshilfen und Pflegekräfte. Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di). Berlin.

 https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v26i1.08