

# LIVES Impact



## Arbeitsunsicherheit unter bezahlten Haushaltsreinigungskräften in der Schweiz: Eine Untersuchung der Arbeitsbedingungen und des Zugangs zu Schutzressourcen

ANDRE BORGES, Doktorand, Institut für Psychologie, Fakultät für Sozial- und Politikwissenschaften, Universität Lausanne.

MILENA GREVE, Doktorandin, Institut für Psychologie, Fakultät für Sozial- und Politikwissenschaften, Universität Lausanne.

KOOROSH MASSOUDI, Professor, Institut für Psychologie, Fakultät für Sozial- und Politikwissenschaften, Universität Lausanne.

**In der Schweiz sehen sich bezahlte Haushaltsreinigungskräfte prekären Arbeitsbedingungen ausgesetzt, die ihre wirtschaftliche Stabilität, physische und psychische Sicherheit sowie soziale Anerkennung bedrohen. Diese Studie untersucht die täglichen Herausforderungen, denen diese Arbeiter:innen begegnen, und zeigt den dringenden Bedarf an verbessertem Arbeitsschutz und unterstützenden Ressourcen auf, um ihre Verwundbarkeiten zu mindern und ein sichereres und würdevolleres Arbeitsumfeld zu fördern.**

Arbeitsprekarität, ein arbeitsbedingter psychologischer Zustand der Unsicherheit, Instabilität und Machtlosigkeit, ist weltweit ein wachsendes Anliegen (Allan et al., 2021). Strukturelle Kräfte wie Globalisierung, Digitalisierung oder die Schwächung des sozialen und arbeitsrechtlichen Schutzes tragen zu den Unsicherheitsgefühlen der Arbeiter:innen bei, die mit negativen Folgen wie schlechter psychischer Gesundheit verbunden sind (Kalleberg & Vallas, 2017). Trotz Beschäftigung können prekäre Arbeiter:innen mit geringem Arbeitsvolumen und Arbeitsunterbrechungen, wirtschaftlicher Unsicherheit, unzureichender Macht zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und einem Mangel an physischer oder psychischer Sicherheit konfrontiert sein (Allan et al., 2021; Blustein et al., 2022). Sozial unterbewertete Berufe, die durch nicht standardisierte und informelle Vereinbarungen gekennzeichnet sind, sind besonders anfällig für prekäre →

Arbeitsbedingungen (Kalleberg & Vallas, 2017). Solche Berufe werden überwiegend unterprivilegierten und Minderheitsarbeitern, einschließlich Frauen und Personen mit Migrationshintergrund, zugewiesen (Flores et al., 2021).

Bezahlte Haushaltsreinigung (BHR) ist ein anschauliches Beispiel für prekäre und sozial stigmatisierte Arbeit (Bosmans et al., 2016). Die Internationale Arbeitsorganisation (2023) berichtete kürzlich über große Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Reinigung in privaten Haushalten weltweit, wie Arbeitsbedingungen, die durch erniedrigende Aufgaben (z.B. Kontakt mit Abfall), Machtungleichgewichte (z.B. unterwürfiges Verhältnis zu Arbeitgebern, mangelnder Arbeitsschutz) und unsichere Vereinbarungen (z.B. niedrige und unsichere Löhne, informelle oder instabile Verträge) gekennzeichnet sind. In der Schweiz fehlt diesem Berufszweig immer noch die rechtliche und soziale Sichtbarkeit, wodurch den Arbeiter:innen die Mindestarbeitsvorschriften, die im Land allgemein gelten, vorenthalten werden (Bonvin et al., 2021; EAER, 2022).

Diese Studie verwendete halbstrukturierte Interviews, um die Arbeitserfahrungen von 21 Frauen und drei Männern zu untersuchen, die in den Kantonen Genf und Waadt in der BHR tätig sind. Die Teilnehmer:innen wurden über die Netzwerke von zwei Wohlfahrtsverbänden rekrutiert und in ihren Häusern, in Universitätsgebäuden oder online interviewt. Die Teilnehmer:innen waren zwischen 30 und 60 Jahre alt (M=43,6), arbeiteten gleichzeitig für 2 bis 19 verschiedene Arbeitgeber in der BHR (M=6,3), hatten die Schweizer Staatsbürgerschaft (vier), eine Arbeits- oder Flüchtlingsgenehmigung (17) oder waren undokumentiert (3).

## Hauptergebnisse

Die folgende Tabelle fasst unsere wichtigsten Ergebnisse zu den Erfahrungen der Teilnehmer:innen zusammen und konzentriert sich auf (a) wahrgenommene Bedingungen in der BHR, (b) berichtete arbeitsbezogene Ergebnisse und (c) ihre Ressourcen und Verwundbarkeiten. Wir beschreiben diese Ergebnisse dann ausführlicher und illustrieren sie mit Zitaten aus unseren Interviews mit BHR-Arbeitern.

Themen	Unterthemen
Bedingungen	Unzureichendes und unsicheres Einkommen Mangel an Arbeitsschutz und Rechten Mangel an sozialer Anerkennung Mangel an physischer und psychischer Sicherheit
Ergebnisse	Gesundheitsschäden Internalisierung von Stigma Einstellungsembivalenz
Ressourcen und Verwundbarkeiten	Verhaltens- und psychologische Ressourcen Begrenzte Arbeitswilligkeit Inkonsistente soziale Unterstützung Inkonsistente institutionelle Unterstützung

## 1. Prekäre Arbeitsbedingungen

Im Einklang mit der bestehenden Literatur ist die Arbeit in der BHR mit hohen wirtschaftlichen, rechtlichen, sozialen und physischen Verwundbarkeiten verbunden. Die Hauptdimensionen, die in unserer Studie identifiziert wurden, sind:

- **Unzureichendes und unsicheres Einkommen:** Ständige Unsicherheit hinsichtlich der Fähigkeit, ein anständiges Leben zu sichern, aufgrund schwankender Einkommen und instabiler vertraglicher Vereinbarungen.
- **Mangel an Arbeitsschutz und Rechten:** Unfähigkeit, grundlegende Sozialleistungen (z.B. Krankenstand, bezahlter Urlaub) in Anspruch zu nehmen, aufgrund der Nichteinhaltung der Arbeitsgesetze durch die Arbeitgeber oder informeller Arbeitsvereinbarungen.
- **Mangel an sozialer Anerkennung:** Betrachtung der BHR als unsichtbare und sozial unterbewertete Arbeit aufgrund respektloser Behandlungen durch Arbeitgeber oder Missbilligung durch Angehörige.
- **Mangel an physischer und psychischer Sicherheit:** Exposition gegenüber physischen Risiken (z.B. körperliche Überlastung, Verwendung von giftigen Produkten) oder psychischem Schaden (z.B. Missbrauch, Einschüchterung oder Demütigung durch Arbeitgeber).

Einer unserer Teilnehmerinnen, Emilie, wurde von ihrem Arzt empfohlen, aufgrund einer komplizierten Schwangerschaft mit der Arbeit aufzuhören. Sie veranschaulicht gut, wie BHR-Arbeiter:innen ihre Gesundheit gefährden, um die Prekarität zu bewältigen:

„Wenn ich aufhöre zu arbeiten, verdiene ich kein Geld, da es stundenweise bezahlt wird. Also arbeitete ich bis zwei Wochen vor der Geburt, mit Schwierigkeiten, aber ich arbeitete.“

## 2. Negative arbeitsbezogene Ergebnisse

Wir haben spezifische Risiken für die psychische und physische Gesundheit von BHR-Arbeitern identifiziert:

- **Gesundheitsschäden:** Weit verbreitete körperliche und psychische Gesundheitsprobleme (z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen, stressbedingte Krankheiten, psychische Belastungen), aufgrund der anspruchsvollen Natur der BHR-Arbeit in Kombination mit unzureichendem Schutz.
- **Internalisierung von Stigma:** Untergraben des Selbstwertgefühl oder Gefühle des sozialen und beruflichen Abstiegs aufgrund negativer Ansichten der Gesellschaft oder von Angehörigen. →

- **Einstellungsembivalenz:** Gemischte Gefühle gegenüber der BHR-Arbeit (z.B. Zufriedenheit finden, während man sich unterbewertet fühlt; Tätigkeit fortsetzen, aber den Wunsch haben, den Job zu wechseln), aufgrund begrenzter Arbeitsalternativen oder Möglichkeiten zur Teilnahme an Karriereentwicklungsaktivitäten.

Unsere Studie zeigt, dass die Arbeit in der BHR neben gesundheitlichen Problemen zu einer erniedrigten und herabgesetzten beruflichen Identität führen kann. Zacharie, der neben der Arbeit in der BHR einen anderen Job hat, um über die Runden zu kommen, schämte sich, seinen Kolleg:innen von seiner Nebentätigkeit zu erzählen:

„(Meine Kolleg:innen) wissen nicht, dass ich Geschirr spüle oder Reinigungsarbeiten mache. Ich gebe ihnen nicht alle Details. Ich sagte, dass ich für eine Privatperson arbeite und manchmal Privatunterricht gebe.“

### 3. Begrenzte Schutzressourcen gegen Arbeitsprekarität

Die BHR-Arbeit scheint als „Prekaritätsfalle“ zu fungieren, aufgrund sich überschneidender Faktoren:

- **Verhaltens- und psychologische Ressourcen haben begrenzte Auswirkungen, um Verwundbarkeiten auszugleichen:** Persönliche Bewältigungsstrategien (z.B. Vervielfachung der Arbeitgeber, um Einkommensstabilität zu gewährleisten, psychologische Bedeutung und Zweck der Aktivitäten zuzuweisen) sind unzureichend, um der Unsicherheit zu entkommen, angesichts geringer Qualifikationen, mangelnder Sprachkenntnisse oder prekärem Rechtsstatus.
- **Begrenzte Arbeitswilligkeit:** Behinderter Zugang zu Möglichkeiten für Karrierewechsel und -entwicklung, aufgrund struktureller Barrieren
- **Inkonsistente soziale und institutionelle Unterstützung:** Unzureichende oder ineffektive Unterstützung durch Familie, Arbeitgeber oder institutionelle Akteure.

Die Teilnehmer:innen berichteten von Gefühlen der Hilflosigkeit und der Unfähigkeit, über ihre aktuelle Situation hinauszugehen, um bessere Arbeits- und Lebensumstände zu erreichen, wie von Carla beschrieben:

„Jetzt ist es zu spät. Ich kann mich nicht als Putzfrau sehen, wenn ich fünfzig bin, aber ich bin sicher, dass ich weiter putzen werde, weil ich nicht studieren kann.“

## Politische Empfehlungen

Wir beobachten, dass die bestehenden Arbeitsgesetze und Vorschriften in der Schweiz die spezifischen prekären Bedingungen im bezahlten häuslichen Sektor nicht kompensieren (z.B. isolierte Arbeit, mehrere und informelle Verträge, schlechte Kenntnisse und Umsetzung der Vorschriften). Dies wird gut durch Martina veranschaulicht:

„Es gibt Gesetze in der Schweiz, die die Reinigungsarbeit regeln, aber sie (die Arbeitgeber:innen) befolgen sie nicht. [...] Bei diesen Leuten sind wir hilflos. Ich habe versucht, Hilfe zu finden, Organisationen zu kontaktieren, die sich damit in [Stadt] befassen. Aber das letzte Mal, als ich dort war, sagte mir die (Verwaltungs-)Dame: 'Madam, wenn Sie in der Schweiz bleiben und arbeiten wollen, ist das so, wie es funktioniert.'“

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Unterstützung der beruflichen Entwicklung von BHR-Arbeitern erfordern multidisziplinäre Maßnahmen durch politische, assoziative und berufsbezogene Akteure in den folgenden Bereichen:

- **Stärkung des Arbeitsschutzes:** Politische Akteure sollten sich auf Maßnahmen konzentrieren, um die Einhaltung der Arbeitsgesetze durch die Arbeitgeber:innen besser zu überwachen und die Behörden zu stärken, die für die Vermittlung der Arbeitgeber:in-Arbeitnehmer:in-Beziehungen zuständig sind, unabhängig vom Rechtsstatus der Arbeiter:in.
- **Unterstützung kollektiver Initiativen der Arbeiter:** Wohlfahrtsverbände und halböffentliche Institutionen leisten wichtige Hilfe für BHR-Arbeiter:innen, indem sie rechtliche und soziale Unterstützung bieten. Weitere Initiativen sollten darauf abzielen, die Bemühungen der Arbeiter:innen zu unterstützen, kollektive Organisationen zu entwickeln, die dazu beitragen könnten, ihre soziale Isolation zu verringern und ihr Gefühl der Handlungsfähigkeit zu erhöhen.
- **Erhöhung der Zugänglichkeit von Berufsberatungsdiensten:** Öffentliche Berufsberatungsdienste in der Schweiz bieten kostenlose und lebenslange Dienstleistungen an. Diese Dienste unterstützen die Bemühungen der Arbeiter:innen, ihre Beschäftigungsstabilität zu sichern und zu verbessern und sinnvolle Karrieren zu entwickeln. Mehrere unsicherheitsbedingte Barrieren (z.B. Einkommensverlust, Arbeitsüberlastung oder Pflegepflichten) können jedoch den Zugang von BHR-Arbeiter:innen zu solchen Diensten behindern. Berufsberatungsinstitutionen sollten strukturelle Barrieren berücksichtigen und inklusive und zugängliche Dienstleistungen entwickeln, beispielsweise durch Verlängerung der Bürozeiten, Bereitstellung finanzieller →

Anreize für die Teilnahme der Begünstigten an Interventionen oder Entwicklung von Kooperationen mit öffentlichen und halböffentlichen Partnern, um parallele Probleme mit Arbeiter:innen zu bearbeiten, die Unsicherheit ausgesetzt sind (z.B. Zugang zu Sozialhilfe während der Karriereplanung). ■

## Danksagungen

Wir danken Diana Matos Barbosa, Merry Nivetha Anthonipillai und unseren Partnerorganisationen, Entraide Protestante Suisse (EPER) und Camarada, für die Unterstützung bei der Datenerhebung.

## Verwandte Veröffentlichung

**Borges, A., Greve, M., & Massoudi, K. (2024).** An Investigation of Work Precarity Among Paid Domestic Cleaning Workers in Switzerland. *Journal of Career Assessment*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/10690727241287534>

## Referenzen

**Blustein, D. L., Allan, B. A., Davila, A., Smith, C. M., Gordon, M., Wu, X., Milo, L., & Whitson, N. (2022a).** Profiles of decent work and precarious work: Exploring macro-level predictors and mental health outcomes. *Journal of Career Assessment*, 31(3), 423–441. <https://doi.org/10.1177/10690727221119473>

**Bonvin, J.-M., Lovey, M., Rosenstein, E., & Kempeneers, P. (2021).** Social policies put to the test by the pandemic: Food banks as an indicator of the inadequacies of contemporary labour markets and social policies. In M. Pomati, A. Jolly, & J. Rees (Eds.), *Social policy review 33: Analysis and debate on social policy, 2021* (pp. 95–114). Policy Press. [https://doi.org/10.51952/9781447359739\\_ch005](https://doi.org/10.51952/9781447359739_ch005)

**Bosmans, K., Mousaid, S., De Cuyper, N., Hardonk, S., Louckx, F., & Vanroelen, C. (2016).** Dirty work, dirty worker? Stigmatisation and coping strategies among domestic workers. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 54–67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.008>

**Federal Department of Economic Affairs, Education and Research. (2022).** Prorogation et révision de l'ordonnance sur le contrat-type de travail pour les travailleuses et travailleurs de l'économie domestique (CTT économie domestique). Federal department of economic affairs, Education and Research (EAER).

**Flores, L. Y., Settles, I., McGillen, G. G., & Davis, T. M. (2021).** Critical contributions to scholarship on women and work: Celebrating 50 years of progress and looking ahead to a new decade. *Journal of Vocational Behavior*, 126, Article 103490. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103490>

**ILO. (2023a).** The road to decent work for domestic workers. International Labour Office. [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS\\_883181/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_883181/lang--en/index.htm)

**Kalleberg, A. L., & Vallas, S. P. (2017).** Probing precarious work: Theory, research, and politics. In A. L. Kalleberg & S. P. Vallas (Eds.), *Precarious Work* (Vol. 31, pp. 1–30). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S0277-283320170000031017>