UNIVERSITÄT BERN

# Unsichtbare Arbeit, sichtbare Lücken

## Aktuelle Dynamiken im Arbeitssektor Privathaushalt

Sarah Schilliger, Tina Hitzblech, Jennifer Steiner, Michèle Amacker

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung Universität Bern,
im Auftrag der «Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit»

November 2026

# Impressum

**Titel**

Unsichtbare Arbeit, sichtbare Lücken. Aktuelle Dynamiken im Arbeitssektor Privathaushalt

**Autor:innen**

Sarah Schilliger, Tina Hitzblech, Jennifer Steiner, Michèle Amacker

**Herausgeberin**

Universität Bern, Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG)
Mittelstrasse 43, 3012 Bern
www.izfg.unibe.ch

**Auftrag und Finanzierung**

Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit

**Kontakt**

Dr. Sarah Schilliger, sarah.schilliger@unibe.ch

**Zitiervorschlag**

Schilliger, Sarah, Hitzblech, Tina, Steiner, Jennifer & Amacker, Michèle (2026). Unsichtbare Arbeit, sichtbare Lücken: Aktuelle Dynamiken im Arbeitssektor Privathaushalt. White Paper. Bern: Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG), Universität Bern, im Auftrag der Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit.

# Inhaltsverzeichnis

**Executive Summary** 4

**Über dieses White Paper** 8

**Einleitung: Warum das Thema relevant ist** 10

**Der Privathaushalt als Arbeitsplatz** 12

Von Reinigung bis Betreuung: Tätigkeitsfelder und Untersuchungsfokus 12
Wachsende Beschäftigung, lückenhafte Erfassung 13
Wer arbeitet im Privathaushalt? 14
Wie sind Hausarbeiter:innen beschäftigt? 16

**Strukturelle Prekarität und Arbeitsrealitäten** 19

Warum ist bezahlte Hausarbeit strukturell prekär? 19
Wie prägt Prekarität den Arbeits- und Lebensalltag? 21

**Plattformisierung: Digitale Organisation von Arbeit im Haushalt** 24

Entstehungskontext und Plattformmodelle 24
Zugang zu Aufträgen, digitale Kontrolle und Machtverhältnisse 27
Wie verändern sich durch die Plattformisierung die Arbeitsbedingungen? 29

**Migrationspolitische Dynamiken** 33

Aufenthaltsstatus und segregierter Arbeitsmarktzugang 33
Sozialhilfe als aufenthaltsrechtliches Risiko 34
Sans-Papiers: Regularisierung und gefährdete Zugänge 36
Aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit und Arbeitsausbeutung 38

**Regulierung und Rechtsdurchsetzung: Lücken im Schutz, Grenzen der Wirksamkeit** 42

Der Privathaushalt als arbeitsrechtlicher Sonderraum? 42
Selektive Fortschritte, fortbestehende Schutzlücken 45
Rechtsdurchsetzungslücken, mangelhafte Kontrollen und erschwerter Zugang zur Justiz 50
Rechtsmobilisierung von unten 56

**Handlungsfelder und Veränderungsansätze** 60

1. Gleichwertiger Arbeitsschutz und Arbeitgeberverantwortung 61
2. Verlässliche Arbeitsumfänge, Einkommen und soziale Absicherung 62
3. Aufenthaltssicherheit und migrationsrechtliche Abhängigkeiten 63
4. Kontrollverfahren und Schutz der Beschäftigten 64
5. Rechtszugang und (Selbst-)Organisierung 66
6. Alternative Arbeitsorganisation und öffentliche Versorgung 68

**Literaturverzeichnis** 71

**Interviewpartner:innen** 78

# Executive Summary

Dieses White Paper beleuchtet aktuelle Dynamiken bezahlter Haus- und Sorgearbeit in Schweizer Privathaushalten. Grundlage sind eine Auswertung der Forschungsliteratur, eine Dokumentenanalyse sowie Expert:inneninterviews, die zwischen Oktober 2025 und Juni 2026 mit Personen aus Forschung, Gewerkschaften und Beratungsstellen geführt wurden.

Bezahlte Haus- und Sorgearbeit in Schweizer Privathaushalten wächst seit Jahren deutlich, jedoch bleibt ein grosser Teil der Arbeit informell, unsichtbar und statistisch kaum erfasst. Der Sektor ist stark vergeschlechtlicht und migrantisiert: Vor allem Frauen, häufig ohne Schweizer Pass und teils mit prekärem oder irregulärem Aufenthaltsstatus, übernehmen Reinigung, Betreuung und häusliche Versorgung. Die Beschäftigungsformen sind vielfältig: Hausarbeiter:innen sind häufig direkt bei einem Haushalt angestellt; daneben erfolgt die Beschäftigung über Personalverleih oder eine Anstellung bei einem Dienstleistungsunternehmen. Die Arbeitsverhältnisse reichen von stundenweisen Einsätzen in mehreren Haushalten bis zu Live-in-Verhältnissen, bei denen die Hausarbeiter:innen im Haushalt wohnen.

Das White Paper zeigt, wie die verschärfte Care-Krise durch die Verlagerung von Kosten und Risiken auf schlecht geschützte Arbeiter:innen und private Haushalte bearbeitet wird, ohne ihre strukturellen Ursachen zu überwinden. Die Prekarität des Sektors ist strukturell bedingt: Der Privathaushalt gilt eher als private Sphäre denn als Arbeitsplatz, Haus- und Sorgearbeit wird gesellschaftlich gering bewertet, und viele Haushalte verstehen sich nicht als Arbeitgeber mit entsprechenden Pflichten. Die Verhandlungsposition der Hausarbeiter:innen ist meist geschwächt durch wirtschaftliche und aufenthaltsrechtliche Abhängigkeiten sowie persönliche Bindungen. Im Alltag zeigt sich dies in fragmentierten Arbeitszeiten, überlanger Verfügbarkeit sowie kleinen, zerstückelten Pensen. Die Einkommen sind häufig nicht existenzsichernd und die Absicherung bei Krankheit, Unfall und im Alter ist lückenhaft.

Vor diesem Hintergrund analysiert das White Paper drei zentrale Entwicklungen: Plattformisierung, migrationspolitische Dynamiken sowie Regulierung und Rechtsdurchsetzung.

## Plattformisierung

Digitale Plattformen treffen im Privathaushalt auf bereits stark informalisierte und prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Sie formalisieren im Sinne einer «selektiven Formalisierung» einzelne Aspekte der Beschäftigung, gleichzeitig bestehen fragmentierte Einsätze, geringe Einkommen und lückenhafte soziale Absicherung fort - oder verschärfen sich gar.

Marktplatzplattformen vermitteln Kontakte zwischen Haushalten und Arbeiter:innen; die Arbeitgeberpflichten verbleiben in der Regel beim Privathaushalt. Profile, Rankings und Bewertungen können den Preiswettbewerb und das Machtgefälle verstärken. On-demand-Plattformen übernehmen stärker die Auswahl der Arbeitskräfte und die Einsatzplanung und stellen die Beschäftigten teils selbst an. Auch dies garantiert nicht automatisch einen wirksamen Schutz: Unterbeschäftigung und eine Einsatzplanung, die die Wirkung von Vergütungspflichten für Wegzeiten und Spesen umgeht, können Existenzsicherung und soziale Absicherung unterlaufen.

Was Haushalten eine unkomplizierte Dienstleistung ermöglicht, verlangt von Hausarbeiter:innen häufig eine sehr hohe zeitliche Verfügbarkeit, zudem müssen sie Einkommensausfälle zu einem grossen Teil selber bewältigen («Flexploitation»). Zwar können Plattformen die Arbeitssuche erleichtern, wenn Hausarbeiter:innen (noch) über keine etablierten Netzwerke verfügen; sie gewährleisten aber keine verlässlichen Einkommen.

## Migrationspolitische Dynamiken

Migration ist ein zentrales Strukturprinzip des Sektors. Ein selektives Aufenthaltsrecht und ein segregierter Arbeitsmarktzugang lenken insbesondere migrantische Frauen in niedrig entlohnte und schlecht geschützte Tätigkeiten im Privathaushalt. Die fehlende Anerkennung von ausländischen Diplomen, Sprachbarrieren, Diskriminierung sowie arbeitsmarktpolitische Aktivierungsprogramme verstärken diese Kanalisierung.

Sans-Papiers, die in grosser Zahl Reinigungs-, Betreuungs- und Sorgearbeit in Privathaushalten leisten, sind besonders prekarisiert. Sie sind von informellen Beschäftigungen, vorenthaltenen Löhnen, fehlender sozialer Absicherung und eingeschränktem Zugang zu Gesundheit, Beratung und Rechtsschutz betroffen. Die Genfer «Opération Papyrus» ermöglichte zahlreichen Sans-Papiers-Hausarbeiter:innen eine Regularisierung und erweiterte damit ihre Handlungsspielräume; das Projekt blieb jedoch auf den Kanton Genf beschränkt. Zugleich geraten bestehende Zugänge für Sans-Papiers zunehmend unter Druck: 2025 hat das Parlament den Bundesrat beauftragt, den Datenaustausch zwischen Sozialversicherungs- und Migrationsbehörden zu systematisieren. Je nach Umsetzung könnte die Anmeldung bei Krankenkassen und Sozialversicherungen für Sans-Papiers damit zu einem Risiko werden.

Für Hausarbeiter:innen mit geregeltem Aufenthaltsstatus kann der Bezug von Sozialhilfe aufenthaltsrechtliche Folgen haben. Seit der Revision des Ausländer- und Integrationsgesetzes von 2019 kann er auch nach langjährigem Aufenthalt zur Rückstufung oder zum Verlust der Bewilligung führen. Die interviewten Expert:innen berichten, dass Hausarbeiter:innen deshalb teilweise auf Unterstützung verzichten, die ihnen zusteht. Sie bleiben dann stärker auf bestehende Arbeitsverhältnisse angewiesen, auch wenn diese prekär oder missbräuchlich sind.

## Regulierung und Rechtsdurchsetzung

Der regulatorische Rahmen für bezahlte Haus- und Sorgearbeit bleibt lückenhaft und widersprüchlich. Obwohl die Schweiz die ILO-Konvention 189 ratifiziert hat, sind direkt im Privathaushalt angestellte Hausarbeiter:innen weiterhin vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Ihre Rechte werden über ein Geflecht aus Obligationenrecht, nationalen und kantonalen Normalarbeitsverträgen sowie Sonderregelungen nur teilweise abgesichert. Diese Fragmentierung schafft einen Flickenteppich, in dem Schutzansprüche unklar bleiben und deren Durchsetzung stark vom Einzelfall abhängt.

Besonders in der Live-in-Betreuung und bei plattformvermittelter Arbeit hängt der Schutz von der Anstellungsform ab. So gelten seit Dezember 2025 für die Live-in-Betreuung im Personalverleih verbindliche Regeln zu Arbeits- und Ruhezeiten, für Direktanstellungen dagegen nicht. Dies führt dazu, dass vergleichbare Tätigkeiten je nach Anstellungsform sehr unterschiedlich geregelt sind.

Hinzu kommen Lücken bei der Durchsetzung: Kontrollen erreichen nur wenige Haushalte und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ist schwer nachzuweisen. Wer aufenthaltsrechtliche Konsequenzen fürchtet, kann formale Rechte zudem oft nur eingeschränkt wahrnehmen.

Beratungsstellen, Gewerkschaften und selbstorganisierte Kollektive von Hausarbeiter:innen schliessen einen Teil dieser Lücke. Sie machen Rechtsverletzungen sichtbar, begleiten Verfahren und führen strategische Rechtskämpfe. Ihre Reichweite bleibt jedoch begrenzt, u.a. weil die Angebote regional ungleich verteilt und unsicher finanziert sind.

## Politische Handlungsfelder

Aus der Analyse lassen sich sechs zentrale Handlungsfelder identifizieren. Sie verbinden die herausgearbeiteten Schutz- und Durchsetzungslücken mit Veränderungsansätzen, die insbesondere in den Interviews mit Personen aus Forschung, Gewerkschaften und Beratungsstellen zur Sprache kommen. Im Zentrum steht die Frage, unter welchen Bedingungen verlässliche Einkommen, soziale Absicherung und die tatsächliche Wahrnehmung von Rechten ermöglicht werden können.

**Erstens** wird ein **gleichwertiger Arbeitsschutz** unabhängig von der Anstellungsform als zentrales Anliegen benannt. Zur Diskussion stehen eine Ausweitung des Arbeitsgesetzes auf den gesamten Sektor sowie ein nationaler Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft, der nicht wie bisher nur den Mindestlohn verbindlich regelt. Gemeinsam ist den Ansätzen das Ziel, Arbeits-, Ruhe- und Bereitschaftszeiten sowie den Gesundheitsschutz umfassender und verlässlicher festzulegen.

**Zweitens** verweist die Analyse auf die Bedeutung **verlässlicher Arbeitsumfänge und einer sozialen Absicherung**, die Mehrfachbeschäftigung berücksichtigt. Ansatzpunkte sind Mindestpensen und eine Mitsprache der Hausarbeiter:innen bei der Einsatzplanung sowie klare Regeln, die den Lohnanspruch bei kurzfristig abgesagten Einsätzen erkennbar machen. Bei Wegzeiten genügt es hingegen nicht, Vergütungspflichten festzulegen, da deren Voraussetzungen durch fragmentierte Einsätze teilweise gezielt umgangen werden; hier wäre ein möglicher Rechtsmissbrauch zu prüfen. Zudem ist die Fünf-Stunden-Schwelle des nationalen Mindestlohns zu überdenken und die Option zu stärken, verschiedene Beschäftigungen zwecks Erreichung der Zugangsschwelle zur beruflichen Vorsorge zu «poolen».

**Drittens** ist **aufenthaltsrechtliche Sicherheit** eine wesentliche Bedingung, Arbeits- und Sozialrechte tatsächlich wahrnehmen zu können. Mehrere Expert:innen betonen das Potenzial einer kollektiven Regularisierung von Sans-Papiers im Haushaltssektor, verweisen aber auch auf fortbestehende Abhängigkeiten nach Erteilung einer Bewilligung. Diskutiert werden zugänglichere und kantonal angeglichene Regularisierungswege sowie längerfristige Aufenthaltsperspektiven, die nicht vom Verzicht auf existenzsichernde Leistungen abhängen. Zudem ist ein systematischer Datenaustausch zwischen Sozialversicherungs- und Migrationsbehörden abzuwenden. Für den Zugang zur Justiz legt die Analyse verbindliche Schutzregeln im Kontakt mit Polizei, Staatsanwaltschaften, Gerichten sowie Schlichtungs- und Kontrollbehörden nahe, damit Daten von Personen, die Schutz in Anspruch nehmen, nicht für die Migrationskontrolle genutzt werden. Ferner regen interviewte Expert:innen an, die Tatmittel des Menschenhandels in Art. 182 StGB ausdrücklich zu nennen – insbesondere die Ausnutzung einer verletzlichen Lage, zu der auch ein unsicherer Aufenthaltsstatus zählen kann. Für Arbeitsausbeutung unterhalb der Schwelle des Menschenhandels wären vergleichbare Schutzinstrumente zu prüfen.

**Viertens** wird deutlich, dass ein **wirksamerer Vollzug bestehender Rechte** angezeigt ist. Genannt werden geeignete **Kontrollverfahren**, eine verlässlichere **Arbeitszeitdokumentation** und eine **bessere Ausstattung der zuständigen Vollzugsstellen**; zu prüfen wäre zudem eine Ausweitung von **Deklarationsdiensten** wie dem Chèque Service auf weitere Kantone. Zugleich verdeutlicht die Analyse einen Zielkonflikt: Kontrollen können Beschäftigte zusätzlich gefährden, wenn sie mit migrationsrechtlichen Konsequenzen verbunden sind. Die institutionelle Trennung von Arbeitsschutz, Rechtszugang und Migrationskontrolle – etwa durch sogenannte Firewalls – bildet deshalb einen zentralen Diskussionspunkt. Als Ansatz wird zudem eine unabhängig vom Aufenthaltsstatus zugängliche Meldestelle für Arbeitsausbeutung genannt. Da Betroffene trotz Verurteilung der Arbeitgeber:innen leer ausgehen können, wären schliesslich Haftungs- oder Garantiemechanismen zur Sicherung ausstehender Löhne zu prüfen.

**Fünftens** kommt **unabhängiger Beratung und kollektiver Interessenvertretung** eine wichtige Rolle zu. Aus den Interviews geht die Bedeutung einer verlässlicheren, öffentlich mitfinanzierten Ausstattung von Anlauf- und Beratungsstellen hervor; dabei muss ihre anwaltschaftliche Rolle gewahrt bleiben. Zu prüfen wäre ausserdem ein erleichterter Zugang zu Rechtsvertretung, etwa über einen öffentlich finanzierten Rechtshilfefonds. Die Selbstorganisation von Hausarbeiter:innen benötigt Räume und Ressourcen. Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von Rechtswissen (z.B. durch «Know-your-rights»-Workshops), sondern auch um die materiellen und sozialen Voraussetzungen, damit Ansprüche wenn möglich kollektiv geltend gemacht und politische Veränderungen mitgestaltet werden können.

**Sechstens** verweist die Analyse über einzelne Regulierungen hinaus auf die **Frage, wie Sorgearbeit organisiert, verteilt und finanziert wird**. Care-Kooperativen können aufzeigen, wie Mitsprache, planbare Einsätze, höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen auch im Haushaltssektor möglich sind. Darüber hinaus werden mehr Zeit für Sorgearbeit, eine gerechtere Verteilung unbezahlter häuslicher Arbeit und der Ausbau öffentlicher Care-Infrastrukturen als Veränderungsansätze angeführt. Soll die Care-Krise nachhaltig angegangen werden, braucht es Beschäftigungsmodelle und gesellschaftliche Bedingungen, die gute Arbeit ermöglichen, statt Kosten und Risiken auf ohnehin schlecht geschützte, häufig weibliche und migrantische Arbeiter:innen abzuwälzen.

# Über dieses White Paper

Dieses White Paper beleuchtet aktuelle Dynamiken bezahlter Haus- und Sorgearbeit im häuslichen Kontext in der Schweiz. Es zeigt, wie sich Anstellungsformen und Arbeitsrealitäten verändern, welche Regeln greifen und wo Schutzlücken bestehen. Die Übersichtsstudie, die von der **«Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit» in Auftrag gegeben** und finanziert wurde, erfüllt dabei einen dreifachen Auftrag: Sie beschreibt die unterschiedlichen **Realitäten von Arbeiter:innen in Privathaushalten**, analysiert **aktuelle Entwicklungen im Sektor** und identifiziert **politische Handlungsfelder**. Das White Paper ist bewusst zusammenfassend und möglichst leser:innenfreundlich gestaltet. Es bietet eine wissenschaftlich fundierte Grundlage für eine informierte gesellschaftliche Debatte sowie für politische Interventionen und Kampagnen, die auf eine gerechte Gestaltung eines wachsenden, aber unterschätzten Arbeitsfelds abzielen.

## Über die Autor:innen

Die Studie entstand am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG) der Universität Bern, das gesellschaftspolitische Fragen aus Geschlechter- und Menschenrechtsperspektive untersucht. Die Soziologin Dr. **Sarah Schilliger** leitete das Projekt operativ, führte Interviews, analysierte die Daten und verfasste das White Paper. Die studentische Mitarbeiterin **Tina Hitzblech** führte die Literaturrecherche durch und unterstützte die Auswertung und die Verschriftlichung der Interviewergebnisse. Die Arbeitsgeografin Dr. **Jennifer Steiner** führte ebenfalls Interviews durch und wirkte an der Analyse mit. Die strategische Leitung lag bei Prof. Dr. **Michèle Amacker,** Professorin für Geschlechterforschung und Co-Leiterin des IZFG.

## Methodik des White Papers

Das White Paper verbindet die Auswertung bestehender Forschung mit Expert:inneninterviews sowie einer Analyse rechtlicher, behördlicher und weiterer öffentlich zugänglicher Dokumente. Es baut auf der langjährigen Forschung des Projektteams zu Care, Geschlecht und Migration auf.

- In der **Literaturrecherche** berücksichtigten wir insbesondere Forschungen zu Arbeitsbedingungen, Plattformisierung, Migration und Regulierung in der Schweiz. Zwecks Einordnung von Entwicklungen in der Schweiz wurde teilweise auch internationale Forschung einbezogen.
- Zwischen Oktober 2025 und Juni 2026 führten wir **Expert:inneninterviews** mit Personen aus Forschung, Gewerkschaften und Beratungsstellen durch. Die Auswahl zielte darauf ab, unterschiedliche fachliche und institutionelle Perspektiven auf den Sektor einzubeziehen. Aussagen aus den Expert:inneninterviews werden im Text nachgewiesen. Deren Funktionen und institutionelle Zugehörigkeiten sind in der Interviewliste im Anhang aufgeführt.
- Die **Dokumentenanalyse** umfasst Rechtsgrundlagen, Gerichtsentscheide, parlamentarische Vorstösse, behördliche Berichte sowie Materialien von Agenturen, Plattformen und Unterstützungsorganisationen. Die unterschiedlichen Materialien wurden entlang der zentralen Themenfelder des White Papers miteinander in Beziehung gesetzt.

Die Verbindung dieser Zugänge ermöglicht es uns, verfügbare Erkenntnisse zusammenzuführen, aktuelle Veränderungen einzuordnen und politische Handlungsfelder sowie verbleibende Wissenslücken zu benennen. Die Untersuchung erhebt keinen Anspruch auf eine repräsentative Erfassung sämtlicher Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt. Die Expert:inneninterviews erschliessen Forschungswissen, institutionelle Perspektiven und Erfahrungen aus Beratung und Interessenvertretung; sie ersetzen keine breit angelegte Befragung der Beschäftigten selbst.

## Dank

Herzlichen Dank an die **Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit** und speziell an Elisabeth Joris, Gudrun Sander und Rita Schmid Göldi für den Auftrag zur Durchführung dieser Studie und den Austausch. Ihre Unterstützung hat die umfassende Analyse der aktuellen Dynamiken im Arbeitssektor Privathaushalt erst ermöglicht.

Besonders dankbar sind wir den **interviewten Expert:innen aus Forschung, Gewerkschaften und Beratungsstellen**. Ihre Zeit, Offenheit und vielfältigen Perspektiven waren entscheidend für das Verständnis der komplexen Strukturen und Entwicklungen in diesem Bereich.

Ebenso danken wir den zahlreichen **Personen und Institutionen, die durch Feedbacks, Hintergrundgespräche oder Datenzugänge zur Entstehung dieses White Papers beigetragen haben**. Namentlich erwähnen möchten wir Dr. Barbara Orth vom Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern sowie die Kolleg:innen, die in der Fachgruppe Prekarität des Denknetzes Schweiz und im LABORIS-Netzwerk für Arbeitsforschung engagiert sind.

# Einleitung: Warum das Thema relevant ist

«Putzen Sie mit einer App» – «Mit nur wenigen Klicks ist alles erledigt!» – «Legale & faire Seniorenbetreuung schon ab CHF 4'300.– pro Monat.» Mit solchen Slogans werben Schweizer Plattformen und Vermittlungsagenturen für ihre Dienstleistungen: von der Reinigung «à la Uber» über ambulante Pflege bis hin zur Rund-um-die-Uhr-Betreuung älterer Menschen im eigenen Zuhause. Eine App verspricht, Putzen zu einem «angenehmen digitalen Erlebnis» zu machen, Agenturen vermarkten Betreuung als unkompliziert buchbare Dienstleistung. Die Arbeit selbst bleibt jedoch **anspruchsvoll, häufig unterbezahlt** und wird **überwiegend von Frauen geleistet.**

In vielen Haushalten nimmt die Zeitnot zu. Erwerbsarbeit, Betreuungspflichten und alltägliche Haushaltsaufgaben lassen sich oft nur schwer miteinander vereinbaren. Für jene, die es sich leisten können, ist die Auslagerung eines Teils der Haus- und Sorgearbeit an bezahlte Dienstleister:innen immer häufiger eine Option. **Auf dem Markt für personen- und haushaltsbezogene Dienstleistungen hat sich ein vielfältiges Angebot entwickelt**: Es reicht von Reinigungsdiensten über «All-inclusive»-Angebote der Live-in-Betreuung bis hin zu digital vermittelten «Care-Gigs» in der Plattformökonomie.

Die wachsenden Versorgungslücken in der **häuslichen Pflege und Betreuung** werden zunehmend von kommerziellen Anbietern gefüllt, die auf einem globalisierten Arbeitsmarkt operieren (Schilliger et al. 2023). Ein Beispiel dafür ist die Live-in-Betreuung: In den letzten 15 Jahren hat sich ein Rotationssystem mit Pendelmigrantinnen etabliert, die sich im ein- bis dreimonatlichen Rhythmus abwechseln, um ältere Menschen in Privathaushalten rund um die Uhr zu betreuen. Diese Arbeit leisten hauptsächlich **Frauen aus osteuropäischen Ländern – unter prekären Bedingungen und für wenig Lohn.** Vermittlungsagenturen preisen dabei «bezahlbare Pflege» kombiniert mit «unbezahlbarer Herzlichkeit» an.

Ein weiteres Beispiel sind digitale Anbieter, die seit einigen Jahren **für die Vermittlung und Organisation von Haus- und Sorgearbeit** an Bedeutung gewinnen. Ihre Modelle reichen von der reinen Kontaktvermittlung bis zur zentralen Einsatzplanung. Die versprochene Flexibilität bedeutet für die Beschäftigten jedoch häufig kurzfristig stornierbare Einsätze, variable Einsatzzeiten und Bewertungsdruck. Soziale Risiken, Unsicherheit und Leistungsdruck werden auf die Hausarbeiter:innen[1] abgewälzt (Keller 2022; Ettarfi & Schwiter 2025). Die Plattformisierung organisiert damit einen bereits von niedrigen Einkommen und lückenhafter Absicherung geprägten Arbeitsmarkt neu. Hinter den Klicks stehen Menschen, die diese Arbeit leisten: überwiegend Frauen, häufig mit Migrationsgeschichte.

Parallel dazu arbeiten Zehntausende **Sans-Papiers** – mehrheitlich Frauen – in Schweizer Privathaushalten, weitgehend ohne rechtlichen Schutz. **Sie reinigen, betreuen Kinder und pflegen ältere Menschen im Verborgenen** und tragen dabei hohe Risiken (Knoll et al. 2012). Ihre besondere Vulnerabilität wurde während der Covid-19-Pandemie sichtbar: Viele verloren ihre Arbeit und standen ohne Anspruch auf Kurzarbeitsentschädigung und mit eingeschränktem Zugang zur Gesundheitsversorgung vor existenziellen Herausforderungen (Carbajal et al. 2026a; Mittmasser et al. 2026).

Während die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung weitgehend unangetastet bleibt, verschärfen sich die Ungleichheiten zwischen Frauen entlang von Klassenverhältnissen, nationaler Zugehörigkeit,

[1] Als Hausarbeiter:innen bezeichnet das White Paper alle Personen, die in Privathaushalten gegen Bezahlung reinigen, betreuen, pflegen und weitere häusliche Dienstleistungen verrichten.

Aufenthaltsstatus und rassifizierten Differenzen. Migrantische Hausarbeiter:innen lassen häufig Angehörige zurück, deren Versorgung Verwandte, Nachbar:innen oder Frauen aus ökonomisch noch ärmeren Verhältnissen oder Ländern übernehmen. So entstehen **globale Betreuungsketten** (Hochschild 2001), entlang derer Sorgearbeit transnational verschoben wird. Christa Wichterich (2018) bezeichnet dies als «**transnationalen Sorgeextraktivismus**»: Krisen der sozialen Reproduktion werden durch ausbeuterische Strategien kostengünstig überbrückt, indem Care-Lücken in reicheren Ländern auf Kosten ärmerer Regionen geschlossen werden.

Der zunehmende Rückgriff auf bezahlte Hausarbeiter:innen in Privathaushalten ist Ausdruck einer sich **vertiefenden Care-Krise**, in der sich die «**strukturelle Sorglosigkeit**» des kapitalistischen Wirtschaftssystems zuspitzt (Aulenbacher 2020). Während die **Erwerbsbeteiligung von Frauen** in den letzten 30 Jahren deutlich **gestiegen** ist, sind **Fortschritte bei der gerechteren Verteilung der Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und beim Ausbau öffentlicher Care-Infrastrukturen begrenzt geblieben**. Haushalte in der Schweiz tragen für Kinderbetreuung (OECD 2026: 308) und Langzeitpflege (Lussi et al. 2024) im internationalen Vergleich **hohe private Kosten**. Gleichzeitig stehen Pflegeeinrichtungen (Pons-Vignon et al. 2025) und Kitas (Hafen et al. 2023) unter **Rationalisierungs- und Spardruck**. Care-Aufgaben werden dadurch zunehmend in die private häusliche Sphäre zurückverlagert, wo sie mit den Anforderungen der Erwerbsarbeit konkurrieren.

Für **«zeitarme Haushalte»** (Huws 2021) **mit ausreichenden finanziellen Ressourcen** erscheint die Anstellung einer bezahlten Hausarbeiterin deshalb als **individuelle Lösung** gegen Versorgungslücken und Zeitnot. Emma Dowling (2021) fasst dies als **neoliberalen «Care Fix»**: Einzelne Haushalte werden entlastet, ohne dass damit die Ursachen der Care-Krise behoben werden. Stattdessen werden die Kosten auf unbezahlte oder schlecht bezahlte Arbeit verlagert – häufig **zulasten von Frauen, Migrant:innen und rassifizierten Gruppen**.

Dass auch der Bundesrat nur zögerliche und selektive Schritte unternimmt, um die Arbeitsrechte und die sozialen Rechte von Beschäftigten in Privathaushalten zu stärken, zeigte jüngst ein Bericht (Bundesrat 2025): **Der Privathaushalt als Arbeitsplatz soll weiterhin nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt werden.** Zwar legt der nationale Normalarbeitsvertrag (NAV) Hauswirtschaft seit 2011 einen **Mindeststundenlohn** fest, jedoch erst ab einem Beschäftigungsumfang von fünf Wochenstunden pro Arbeitgeber:in. Für weitere Arbeitsbedingungen von direkt im Haushalt angestellten Personen sind die kantonalen Normalarbeitsverträge massgeblich, deren Bestimmungen vertraglich wegbedungen werden können.

Vor diesem Hintergrund untersucht das vorliegende White Paper die sich **wandelnden Beschäftigungsformen, Akteurskonstellationen und Machtverhältnisse** in einem Feld, das zu einem zentralen Schauplatz von Auseinandersetzungen um Arbeit, Geschlecht, Migration und soziale Gerechtigkeit geworden ist. **Im Zentrum steht die Frage, wie bezahlte Haus- und Sorgearbeit in der Schweiz organisiert ist, wodurch ihre strukturelle Prekarität entsteht und wie aktuelle Dynamiken diese verändern.** Nach einem Überblick über Tätigkeitsfelder, Beschäftigte und Beschäftigungsformen werden die Arbeits- und Lebensrealitäten der Hausarbeiter:innen untersucht. Anschliessend richtet sich der Blick auf die **Plattformisierung, migrationspolitische Dynamiken sowie die Regulierung und Rechtsdurchsetzung**. Daraus werden politische Handlungsfelder abgeleitet.

# Der Privathaushalt als Arbeitsplatz

Bezahlte Haus- und Sorgearbeit in Privathaushalten umfasst unterschiedliche Tätigkeiten und Beschäftigungskonstellationen. Gemeinsam ist ihnen, dass die Arbeit im privaten Lebensumfeld anderer Menschen stattfindet. Der Haushalt ist dabei nicht immer selbst Arbeitgeber: Er kann eine Arbeitskraft direkt anstellen, Personal über ein Verleihunternehmen beziehen oder Dienstleistungen eines Unternehmens beziehungsweise einer Organisation in Anspruch nehmen.

## Von Reinigung bis Betreuung: Tätigkeitsfelder und Untersuchungsfokus

Bezahlte Arbeit in Privathaushalten umfasst ein **breites Spektrum an Tätigkeiten**. Der Sektor lässt sich grob in zwei Bereiche gliedern: **Haushalts- und Reinigungsarbeiten sowie personenbezogene Betreuungs- und Unterstützungsleistungen**. In der Praxis sind diese Tätigkeiten häufig miteinander verbunden: Kinderbetreuung umfasst oft auch Kochen, Wäsche und Reinigung; die Betreuung von pflegebedürftigen Menschen oder Kindern schliesst vielfach Einkäufe, die Zubereitung von Mahlzeiten und weitere Haushaltsarbeiten ein. Ein einzelnes Arbeitsverhältnis kann somit mehrere Tätigkeitsfelder abdecken. Für die Beschreibung dieser Tätigkeiten lassen sich vier Berufsgruppen der internationalen **Berufsstandardklassifikation** (ISCO) heranziehen (vgl. Tabelle 1). Die Überschneidungen im Alltag bilden sie allerdings nur begrenzt ab.

| ISCO-Code | Berufsgruppe | Zentrale Tätigkeiten |
|---|---|---|
| **5152** | Hauswirtschaftler:innen | Organisation, Planung und Beaufsichtigung von Haushaltsarbeiten |
| **9111** | Haushaltshilfen und Reinigungspersonal | Reinigung, Wäsche, Einkäufe, Kochen und weitere Routinetätigkeiten im Haushalt |
| **5311** | Kinderbetreuer:innen (Nannies) | Kinderbetreuung sowie pädagogische und haushaltsnahe Aufgaben |
| **5322** | Haus- und Familienpfleger:innen | Persönliche Unterstützung bei Alltagsaktivitäten aufgrund von Alter, Krankheit oder Behinderung |

Tabelle 1: Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder in Privathaushalten nach ISCO-Klassifikation (BFS 2022; ILO 2012)

Im Zentrum dieses White Papers stehen **bezahlte Reinigung, Hausarbeit, Kinderbetreuung und die Betreuung älterer Menschen, einschliesslich der Live-in-Betreuung**. Untersucht werden insbesondere Direktanstellungen sowie Beschäftigungen, die über Agenturen und digitale Plattformen vermittelt oder organisiert werden. Der Begriff «Hausarbeiter:innen» wird im Folgenden als übergreifende Bezeichnung für die Beschäftigten im Haushalt verwendet.

Nicht alle Formen bezahlter Arbeit im häuslichen Kontext werden hier vertieft behandelt. Ausgenommen sind die Pflege durch die Spitex, bezahlte pflegende Angehörige, Beschäftigungen in Diplomatenhaushalten und Au-pair-Verhältnisse. Ebenfalls ausserhalb des Untersuchungsfokus liegt die Pflegeelternschaft, die nur teilweise als professionelle Tätigkeit oder Erwerbsarbeit gerahmt wird (vgl. Amacker et al. 2026), sowie die Assistenzarbeit für Menschen mit Behinderungen. Diese Bereiche weisen spezifische institutionelle Bedingungen auf, die eine gesonderte Analyse erfordern.

## Wachsende Beschäftigung, lückenhafte Erfassung

Gemäss der Erwerbstätigenstatistik waren 2025 in der Schweiz **71'930 Personen** im Privathaushalt erwerbstätig (BFS 2026b). Zwischen 2011 und 2024 wuchs die Beschäftigung durchschnittlich um rund 2,8 Prozent pro Jahr, insgesamt um 46 Prozent (WBF 2025: 6). Besonders deutlich ist der jüngste **Anstieg seit Beginn der Corona-Pandemie**: Zwischen 2020 und 2024 nahm die Zahl der offiziell erfassten Hausarbeiter:innen um **rund 24'000 Personen** zu. 2025 ging sie erstmals seit 2020 wieder etwas zurück, um rund 7'000 Personen (vgl. Abbildung 1).

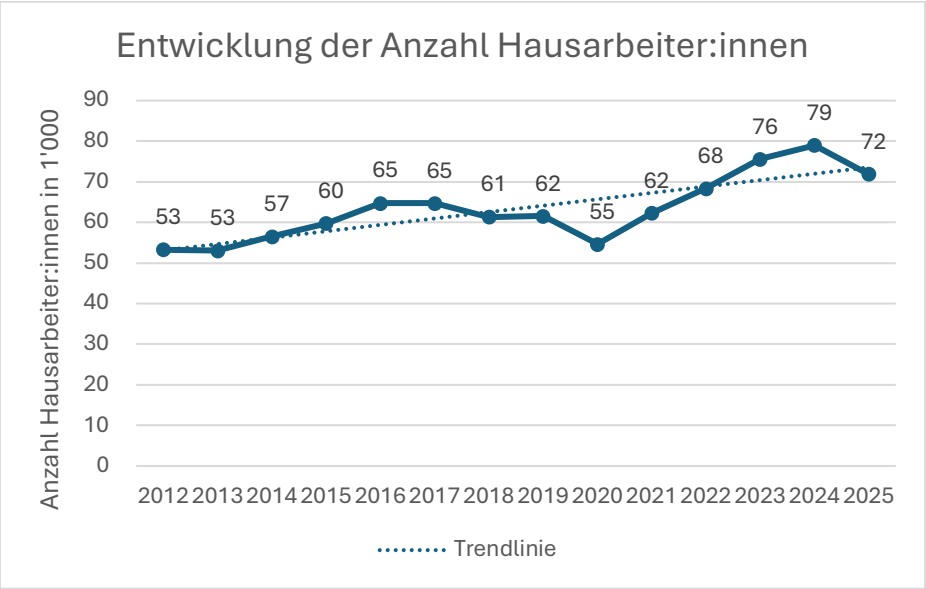



Abbildung 1: Entwicklung der Anzahl offiziell erfasster Hausarbeiter:innen in der Schweiz (BFS 2026b).

Ergänzende Hinweise auf die Verbreitung bezahlter Hausarbeit liefern Befragungen von Marktforschungsinstituten zur Inanspruchnahme von Reinigungsarbeit: In einer Comparis-Umfrage von 2018 gaben 14 Prozent der Befragten an, eine bezahlte Reinigungskraft zu beschäftigen; in einer Homegate-Umfrage von 2019 waren es 12 Prozent (Comparis 2018; Homegate 2019). **Damit beschäftigte rund jede siebte bis achte befragte Person eine Reinigungskraft im eigenen Haushalt.**

Die amtlichen Zahlen bilden den tatsächlichen Umfang jedoch nur unvollständig ab. **Lücken entstehen** insbesondere **durch fehlenden Aufenthaltsstatus, kurzfristige Aufenthalte** (ausserhalb der ständigen Wohnbevölkerung) **und nicht angemeldete Arbeitsverhältnisse.** Da sich diese Gruppen überschneiden, lassen sich die folgenden Angaben nicht zu einer Gesamtzahl addieren.

**Hausarbeiter:innen ohne geregelten Aufenthaltsstatus**: Laut der jüngsten verfügbaren Schätzung im Auftrag des Bundes leben 76‘000 Sans-Papiers in der Schweiz – die geschätzte Bandbreite reicht von 58‘000 bis 105‘000 Personen (Morlok et al. 2015). Rund neun von zehn erwachsenen Sans-Papiers sind erwerbstätig, etwa die Hälfte davon arbeitet in Privathaushalten. Schweizweit handelt es sich damit um mehrere Zehntausend Menschen (Morlok et al. 2015; Bundesrat 2020: 5). Eine ältere Schätzung für den Kanton Zürich geht davon aus, dass in jedem 17. Haushalt eine Person ohne geregelten Aufenthaltsstatus beschäftigt ist (Frick 2010). Die Zahl ist nicht aktuell und nicht auf die gesamte Schweiz übertragbar, verweist aber darauf, wie selbstverständlich die Beschäftigung von Sans-Papiers in Haushalten ist.

**Nicht ordnungsgemäss angemeldete Beschäftigung**: Besonders unsicher ist die Zahl der Hausarbeiter:innen, die über einen Aufenthaltstitel verfügen, deren Beschäftigung jedoch nicht ordnungsgemäss angemeldet ist (informelle Beschäftigung, früher umgangssprachlich auch als «Schwarzarbeit» bezeichnet). Der von der Firma Quitt veröffentlichte Schweizer Haushaltshilfen-Report schätzt, dass rund 40 Prozent der Haushalte, die eine Reinigungskraft beschäftigen, diese nicht offiziell angemeldet oder versichert haben (Arnold & Blattmann 2025). Daraus lässt sich keine zusätzliche Personenzahl ableiten, da eine Reinigungskraft in mehreren Haushalten arbeiten und dabei sowohl angemeldete als auch nicht angemeldete Arbeitsverhältnisse haben kann. Informalität betrifft somit nicht zwingend die gesamte Erwerbstätigkeit einer Person, sondern teils nur einzelne Arbeitsverhältnisse.

**Nur teilweise erfasste Live-in-Betreuung:** Auch die Live-in-Betreuung, häufig als 24-Stunden-Betreuung bezeichnet, ist statistisch nur teilweise erfasst. Eine Studie im Auftrag des SECO stellt für die vergangenen zehn Jahre eine Zunahme fest und schätzt die Zahl der Arbeitskräfte in diesem Bereich für 2024 auf 12'000 bis 24'000 Personen (BSS 2024: 5). Diese Schätzung bezieht sich auf ein besonderes Arbeitsarrangement und nicht auf eine klar abgrenzbare zusätzliche Personengruppe. Ein Teil der Live-in-Betreuer:innen ist bereits in offiziellen Statistiken enthalten; andere werden aufgrund kurzfristiger Aufenthalte oder informeller Beschäftigung nicht oder nur unzureichend erfasst.

## Wer arbeitet im Privathaushalt?

> «Bezahlte Hausarbeit ist immer noch weiblich und sehr oft migrantisch.»
>
> Marie Saulnier Bloch, Gewerkschafterin Unia

Im Arbeitssektor Privathaushalt zeigt sich die **geschlechtsspezifische Segregation** des Arbeitsmarktes besonders deutlich. Je nach Datengrundlage und Tätigkeitsbereich liegt der **Frauenanteil zwischen 75 Prozent** (BFS 2026b) **und 88 Prozent** (BFS 2026a).

Gemäss der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) besitzen rund 45 Prozent der Beschäftigten in Privathaushalten keine Schweizer Staatsangehörigkeit; ihr Anteil ist seit 2011 gestiegen (WBF 2025). Zwischen den Berufsgruppen bestehen jedoch erhebliche Unterschiede: Haus- und Familienpfleger:innen beziehungsweise -betreuer:innen sind überwiegend Schweizer Staatsangehörige. **Die grosse Mehrheit der Hauswirtschaftler:innen, Reiniger:innen und Hilfskräfte hat hingegen keinen Schweizer Pass** (BFS 2026a) (Abbildung 2).

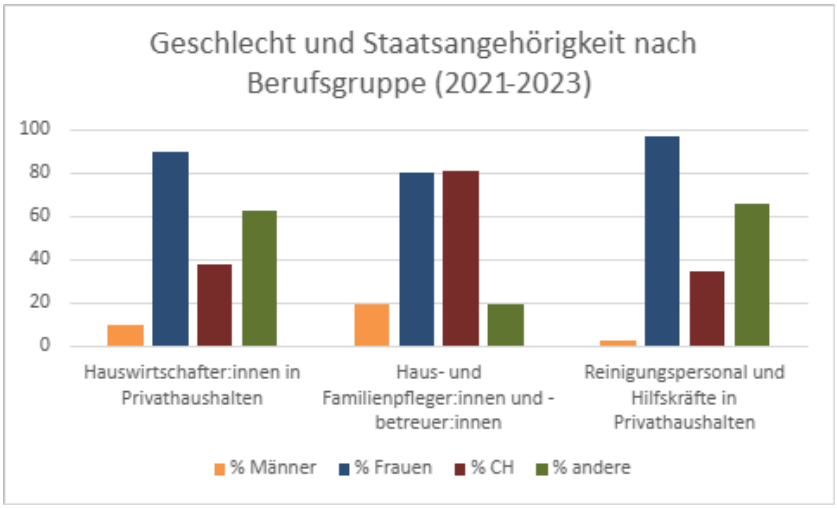



Abbildung 2: Geschlecht und Staatsangehörigkeit nach Berufsgruppe (eigene Darstellung, BFS 2026a).

Diese Daten bilden die Zusammensetzung der Beschäftigten nur teilweise ab. Die SAKE erfasst die ständige Wohnbevölkerung; kurzfristig anwesende Pendelmigrant:innen und Grenzgänger:innen sowie Sans-Papiers bleiben dabei unberücksichtigt. Staatsangehörigkeit allein sagt zudem wenig über Migrationsbiographien aus. Qualitative Forschung zu Hausarbeiter:innen und gewerkschaftliche Erfahrungen weisen darauf hin, dass Migration den Sektor stärker prägt, als die offiziellen Zahlen erkennen lassen – auch unter Beschäftigten mit Schweizer Pass.

**Seit Einführung der Personenfreizügigkeit hat die registrierte Zuwanderung zur Beschäftigung im Bereich häuslicher Dienstleistungen deutlich zugenommen**. Nach einem pandemiebedingten Rückgang steigt sie seit 2022 erneut an (WBF 2025: 8, siehe Abbildung 3 links). Von den 2024 zugewanderten Arbeitskräften verfügten 47 Prozent über eine Aufenthaltsbewilligung B, 8 Prozent über eine Kurzaufenthaltsbewilligung L von mindestens einem Jahr und 45 Prozent über eine Kurzaufenthaltsbewilligung L von weniger als einem Jahr.

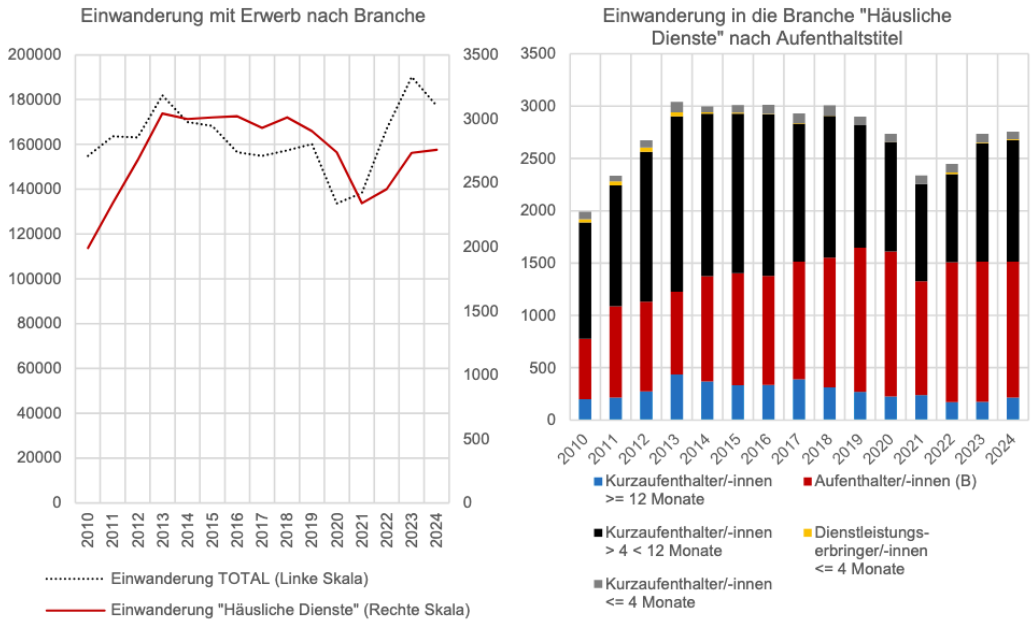



Abbildung 3: Offiziell registrierte Zuwanderung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Bereich häuslicher Dienstleistungen, nach Aufenthaltstitel (SEM, abgebildet in WBF 2025: 8).

In den offiziellen Auswertungen dominieren **Arbeitskräfte aus EU/EFTA-Staaten**, insbesondere aus Spanien und osteuropäischen Staaten. Kurzaufenthalte spielen vor allem bei Hausarbeiter:innen aus Osteuropa eine wichtige Rolle (WBF 2025: 9).

**Beschäftigte aus Drittstaaten** erscheinen in offiziellen Auswertungen vergleichsweise selten, obwohl ihr Anteil steigt (WBF 2025). Qualitative Studien zeigen hingegen ihre erhebliche Bedeutung für den Sektor, insbesondere unter Sans-Papiers. Für Drittstaatsangehörige bestehen nur begrenzte Möglichkeiten, eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für eine Beschäftigung im Privathaushalt zu erhalten (Knoll et al. 2012; Carbajal et al. 2026a). Die interviewten Expert:innen berichten insbesondere von Hausarbeiter:innen aus lateinamerikanischen Ländern und Südosteuropa, aber auch aus der Mongolei, den Philippinen und – vor allem in der Romandie – verschiedenen afrikanischen Staaten.

Zur **Beschäftigung von Geflüchteten** in Privathaushalten fehlen bislang belastbare Zahlen. Dies betrifft auch ukrainische Geflüchtete mit Schutzstatus S. Ein Forschungsbericht dokumentiert eine steigende Erwerbstätigenquote dieser Gruppe, enthält jedoch keine umfassenden Angaben

zur Beschäftigung im Privathaushalt (Efionayi-Mäder et al. 2025). Einen regionalen Hinweis liefert das Statistische Amt des Kantons Zürich (2024): Ukrainische Geflüchtete sind dort im Vergleich zur Schweizer Bevölkerung überdurchschnittlich häufig in persönlichen Dienstleistungen beschäftigt, insbesondere in privaten Haushalten.

Auch zur **Alterszusammensetzung** liegen nur punktuelle Daten vor. In einer qualitativen Studie mit 24 Reinigungskräften in Privathaushalten in Genf und Waadt waren die Befragten zwischen 30 und 60 Jahre alt; das Durchschnittsalter betrug 43.6 Jahre (Borges et al. 2025). Daten ausgewählter Marktplatzplattformen verweisen auf unterschiedliche Altersprofile je nach Tätigkeit: Während das Medianalter der registrierten Arbeitskräfte auf den drei grössten untersuchten Kinderbetreuungsplattformen zwischen 21 und 29 Jahren lag, betrug es auf der untersuchten Plattform für Senior:innenbetreuung 43 Jahre (Hertweck et al. 2026: 658–659).

Auch das **Bildungs- und Qualifikationsprofil** muss differenziert betrachtet werden. SAKE-Daten weisen für den Sektor vergleichsweise niedrige formale Bildungsniveaus aus (zitiert nach WBF 2025), jedoch dokumentieren qualitative Studien, dass Hausarbeiter:innen verbreitet Hochschulabschlüsse aus ihren Herkunftsländern mitbringen, etwa bei lateinamerikanischen Hausarbeiter:innen (Knoll et al. 2012). Formale Qualifikation und ausgeübte Tätigkeit können somit deutlich auseinanderliegen. Fehlende oder eingeschränkte Anerkennung ausländischer Abschlüsse erschwert es Hausarbeiter:innen, eine ihrer Ausbildung entsprechende Arbeit zu finden. Die migrations- und arbeitsmarktpolitischen Mechanismen dieser beruflichen Kanalisierung werden im Kapitel «Migrationspolitische Dynamiken» vertieft.

## Wie sind Hausarbeiter:innen beschäftigt?

Die Beschäftigung im Privathaushalt lässt sich nicht mit einer einzigen Liste voneinander abgegrenzter Modelle beschreiben. Arbeitgeberkonstellation, Vermittlungsweg, Arbeitsarrangement und Formalisierungsgrad betreffen unterschiedliche Ebenen und können sich verschieden miteinander verbinden.

Eine Hausarbeiterin kann beispielsweise über eine Plattform vermittelt, direkt von mehreren Haushalten angestellt und nur in einem Teil dieser Arbeitsverhältnisse bei den Sozialversicherungen angemeldet sein. Eine Live-in-Betreuerin kann unmittelbar beim Haushalt oder bei einem Verleihunternehmen beschäftigt sein. Weder Plattformvermittlung noch Live-in-Betreuung stellen deshalb für sich genommen eine eigenständige rechtliche Beschäftigungsform dar.

### Arbeitgeberkonstellation: Wer trägt die Verantwortung?

Bei der **Direktanstellung** schliesst der Privathaushalt den Arbeitsvertrag mit der beschäftigten Person und übernimmt die Arbeitgeberpflichten. Er ist insbesondere für die Lohnzahlung und die Sozialversicherungsanmeldung verantwortlich. Dies gilt auch dann, wenn eine Agentur oder Plattform den Kontakt vermittelt oder administrative Aufgaben übernimmt. Direktanstellungen im Privathaushalt sind vom Arbeitsgesetz ausgenommen. Der nationale Normalarbeitsvertrag (NAV) Hauswirtschaft legt innerhalb seines Geltungsbereichs verbindliche Mindestlöhne fest. Kantonale NAV regeln weitere Arbeitsbedingungen, von denen teilweise vertraglich abgewichen werden kann. Der Schutz unterscheidet sich damit von jenem, der bei Beschäftigungen gilt, die dem Arbeitsgesetz unterliegen.

Beim **Personalverleih** besteht ein Dreiparteienverhältnis zwischen Arbeitskraft, Verleihunternehmen und Privathaushalt. Das Verleihunternehmen ist Arbeitgeber und übernimmt insbesondere Lohnzahlung, Sozialversicherungsabrechnung und weitere Arbeitgeberpflichten. Der

Haushalt bezahlt das Unternehmen für die Arbeitsleistung und erteilt im Einsatz die konkreten Weisungen. Das Bundesgericht stellte 2021 klar, dass über Personalverleih beschäftigte Betreuungspersonen in Privathaushalten dem Arbeitsgesetz unterstehen (Bundesgericht 2021; 2025).

Daneben können Haushalte **Dienstleistungen eines Unternehmens** oder einer Organisation in Anspruch nehmen, bei der die eingesetzten Arbeitskräfte angestellt sind. Hier sind zwei Vertragsbeziehungen auseinanderzuhalten: jene zwischen Haushalt und Anbieter sowie das Arbeitsverhältnis zwischen Anbieter und Beschäftigten. Ein Dienstleistungsauftrag des Haushalts bedeutet somit nicht, dass die eingesetzte Arbeitskraft selbstständig tätig ist. Ob eine solche Konstellation als Personalverleih oder als anders organisierte Dienstleistung einzuordnen ist, hängt von der tatsächlichen Verteilung der Arbeitgeber- und Weisungsfunktionen ab. Die Vertragsbezeichnung allein schafft darüber keine Klarheit.

Eine weitere Konstellation ist die **selbstständige Erwerbstätigkeit**. Selbstständigerwerbende verfügen über einen Selbstständigen-Nachweis der AHV-Ausgleichskasse, arbeiten in eigenem Namen und auf eigene Rechnung und sind für ihre soziale Absicherung selbst verantwortlich. Für den Haushaltssektor halten die interviewten Expert:innen diese Erwerbsform rechtlich nur in Ausnahmefällen für möglich, da für die Anerkennung als Selbstständige zahlreiche Voraussetzungen erfüllt und schriftlich belegt werden müssen (*Interviews Pärli, Schwiter*[2]). Dennoch bezeichnen Haushalte, teilweise auch Hausarbeiter:innen selbst, Arbeitsverhältnisse als selbstständig. Die Rolle des Haushalts als Arbeitgeber und die damit verbundenen Pflichten bleiben so häufig unerkannt. Bei Arbeit in Privathaushalten sind die Voraussetzungen einer selbstständigen Tätigkeit jedoch oft nicht erfüllt, insbesondere fehlt in der Regel eine unabhängige Arbeitsorganisation.

Welche Schutzbestimmungen für diese Konstellationen gelten und wo Lücken bestehen, wird im Kapitel «Regulierung und Rechtsdurchsetzung» vertieft.

### Vermittlungsweg: Wie finden Haushalte und Arbeitskräfte zusammen?

Beschäftigungsverhältnisse können über **persönliche Empfehlungen und Netzwerke**, über **Agenturen** oder über **digitale Plattformen** zustande kommen. Der Vermittlungsweg ist dabei von der Arbeitgeberkonstellation zu unterscheiden.

Bei einer **reinen Personalvermittlung** stellt eine Agentur oder Plattform den Kontakt zwischen Haushalt und Arbeitskraft her. Sie kann dafür eine **einmalige oder laufende Gebühr** erheben. **Arbeitgeber ist jedoch der Privathaushalt** – es bleibt also eine Direktanstellung, auch wenn eine kommerzielle Vermittlerin involviert ist.

Agenturen und Unternehmen können dagegen auch als **Verleihunternehmen** auftreten und die vermittelten Arbeitskräfte anstellen. Auch **digitale Plattformen** unterscheiden sich darin, ob sie lediglich **Kontakte ermöglichen oder Arbeitskräfte selbst beschäftigen** und deren Einsätze organisieren. Aus der Bezeichnung «Agentur» oder «Plattform» lässt sich deshalb nicht unmittelbar ableiten, wer die Arbeitgeberverantwortung trägt.

[2] Wir verweisen auf die Expert:inneninterviews in Klammern, die gesamte Liste der Interviewpartner:innen findet sich im Anhang.

## Arbeitsarrangements: Stundenweise Beschäftigung oder Live-in-Betreuung

Neben der Arbeitgeberkonstellation ist zu unterscheiden, wie die Arbeit **zeitlich und räumlich organisiert** ist. Hausarbeiter:innen können stundenweise in einem oder mehreren Haushalten tätig sein oder im betreuten Haushalt wohnen (sog. Live-ins).

**Stundenweise Beschäftigte kombinieren häufig mehrere Arbeitsverhältnisse**. Für ihre Erwerbssituation sind deshalb nicht nur die Bedingungen einzelner Einsätze entscheidend, sondern auch deren Umfang und zeitliche Abstimmung. Eine Person kann dabei mehrere private Arbeitgeber:innen haben oder über ein Unternehmen in verschiedenen Haushalten eingesetzt werden.

**In der Live-in-Betreuung fallen Wohn- und Arbeitsort zusammen**. Häufig sind Migrant:innen aus osteuropäischen Ländern darin beschäftigt, die befristet bei älteren oder kranken Menschen wohnen und Haus- und Betreuungsarbeit leisten. Viele pendeln im Rhythmus von ein bis drei Monaten zwischen der Schweiz und ihrem Herkunftsland. Die Beschäftigung kann sowohl als Direktanstellung beim Haushalt als auch über einen Personalverleih organisiert sein. Die problematische, aber umgangssprachlich nach wie vor verbreitete Bezeichnung «24-Stunden-Betreuung» beschreibt dabei ein Versorgungsversprechen und nicht die zulässige Arbeitszeit einer einzelnen Betreuungsperson.

Auch in **Au-pair-Verhältnissen** verbindet sich das Wohnen im Haushalt mit Hausarbeit und Kinderbetreuung. Offiziell ist das Modell primär auf Sprachvermittlung und Kulturaustausch für jüngere Menschen ausgerichtet, in der Realität üben Au-Pairs jedoch häufig sehr entgrenzte Haus- und Sorgearbeit aus.

## Formalisierungsgrad: Deklaration, Absicherung und Aufenthaltsstatus

Unabhängig von der Arbeitgeberkonstellation und dem Vermittlungsweg können Beschäftigungen **ordnungsgemäss, teilweise oder gar nicht angemeldet** sein. Informalität zeigt sich darin, dass bestimmte Melde-, Bewilligungs- oder Abgabepflichten nicht erfüllt werden – etwa die Anmeldung bei den Sozialversicherungen oder das Vorliegen einer Arbeitsbewilligung.

Dabei sind die **sozialversicherungsrechtliche Deklaration und der migrationsrechtliche Status** getrennt zu betrachten: Ein geregelter Aufenthalt bedeutet nicht automatisch, dass sämtliche Arbeitsverhältnisse angemeldet sind. Umgekehrt kann ein Arbeitsverhältnis bei den Sozialversicherungen deklariert sein, obwohl die beschäftigte Person keine gültige Aufenthalts- oder Arbeitsbewilligung besitzt. Diese zweite Konstellation wird als «**graue Arbeit»** bezeichnet, z.B. wenn eine Sans-Papiers-Hausarbeiterin Sozialversicherungsbeiträge entrichtet.

Deklarationsdienste wie **Chèque Service** in Genf oder **Chèques-Emploi** in der Waadt erleichtern die administrative Abwicklung. Eine institutionelle Trennung zwischen Sozialversicherungsanmeldung und Migrationskontrolle – etwa mittels sogenannter Firewalls – kann dabei den Zugang für Sans-Papiers verbessern. Dennoch erscheint vielen Betroffenen eine Anmeldung als zu riskant oder wenig sinnvoll, insbesondere wenn ihr tatsächlicher Zugang zu Sozialleistungen eingeschränkt bleibt. Die Funktionsweise solcher Angebote und ihre Grenzen werden im Kapitel «Regulierung und Rechtsdurchsetzung» erläutert.

Wie Arbeitsbedingungen im Privathaushalt strukturiert sind, ergibt sich somit aus einem Zusammenspiel verschiedener Dimensionen: Wer Arbeitgeber:in ist, wie Arbeit vermittelt und organisiert wird und welche Aspekte der Beschäftigung formal geregelt sind, beeinflussen sowohl den rechtlichen Schutz als auch die Möglichkeiten, ihn tatsächlich einzufordern. Auf dieser Grundlage beleuchtet das folgende Kapitel die Arbeits- und Lebensrealitäten von Hausarbeiter:innen.

# Strukturelle Prekarität und Arbeitsrealitäten

## Warum ist bezahlte Hausarbeit strukturell prekär?

Über die unterschiedlichen Beschäftigungskonstellationen hinweg bestehen in der bezahlten Haus- und Sorgearbeit gemeinsame strukturelle Bedingungen: Die Arbeit findet in einer privaten, häufig als familiär verstandenen Umgebung statt, wird gesellschaftlich gering bewertet und ist rechtlich nur lückenhaft geschützt. Hinzu kommen geschlechts- und migrationsbezogene Ungleichheiten, welche die Verhandlungsmöglichkeiten der Hausarbeiter:innen begrenzen.

### Der Privathaushalt als Arbeitsplatz

Der Privathaushalt gilt historisch weniger als Arbeitsplatz denn als private und familiäre Sphäre. Putzen, Kochen und Sorgearbeit werden vielfach als selbstverständliche, überwiegend weibliche Tätigkeiten betrachtet. Diese gesellschaftliche Abwertung unbezahlter Haus- und Sorgearbeit prägt auch ihre bezahlte Ausübung: Die dazu erforderlichen Fähigkeiten werden häufig nicht als berufliche Kompetenzen anerkannt.

Zugleich verstehen sich Haushalte häufig nicht als Arbeitgeber mit entsprechenden Pflichten. Karin Schwiter beschreibt die Folgen:

> «Die Hauptursache von Prekarität sehe ich darin, dass der Privathaushalt kein professioneller Arbeitgeber ist. Das hat zur Folge, dass viele Arbeitsverhältnisse informell sind: nicht angemeldet, nicht sozialversichert, nicht mal unfallversichert.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Erwartungen an persönliche Hingabe, Flexibilität und Verfügbarkeit können dadurch an die Stelle klar vereinbarter Aufgaben und Arbeitszeiten treten. Wenn ein:e Hausarbeiter:in als «Teil der Familie» betrachtet wird, verdeckt dies ihre professionelle Rolle und erschwert die Abgrenzung zwischen vertraglich geschuldeter Arbeit und zusätzlich erwarteten Leistungen.

Besonders in der Live-in-Betreuung verschwimmt die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit – vor allem, weil Wohn- und Arbeitsort zusammenfallen. Das vertraglich festgelegte Arbeitsverhältnis steht dann in einem besonderen Spannungsverhältnis zu Erwartungen an permanente Anwesenheit und flexible Unterstützung. Welche Zeit als Arbeit anerkannt wird und welche Bedürfnisse der Hausarbeiterin berücksichtigt werden, wird unter diesen Bedingungen selbst zum Gegenstand von Aushandlung.

### Lückenhafter Schutz und ungleiche Verhandlungsmacht

Die rechtliche Sonderstellung des Privathaushalts verstärkt diese Unsicherheiten. Direktanstellungen im Haushalt sind vom Arbeitsgesetz ausgenommen; die weiteren Schutzbestimmungen variieren je nach Anstellungsform und Kanton. Zugleich wird die Einhaltung arbeitsrechtlicher Ansprüche nur eingeschränkt kontrolliert. Welche Regeln im Alltag tatsächlich gelten, hängt deshalb stark vom jeweiligen Beschäftigungsverhältnis ab.

> «Informalität gibt den Arbeitgeber:innen sehr viel Macht: Sie können weitgehend selbst festlegen, wie sie mit den Arbeiter:innen umgehen, ob sie Regeln befolgen wollen oder nicht – und sogar selbst auswählen, welche Bestimmungen sie für ‚fair' halten. Und genau daraus entsteht die Verletzbarkeit der Hausarbeiter:innen.»
>
> Loïc Pignolo, Soziologe, Universität St. Gallen

Hausarbeiter:innen verfügen unter diesen Bedingungen über ungleiche Möglichkeiten, über Aufgaben, Arbeitszeiten und Entlohnung zu verhandeln (Pignolo 2023). Fehlende Rechtskenntnisse und sprachliche Barrieren erschweren die Verhandlungsposition. Gleichzeitig begrenzt die wirtschaftliche Abhängigkeit den Spielraum, ungünstige Bedingungen zurückzuweisen – besonders dann, wenn Hausarbeiter:innen nicht nur ihren eigenen Lebensunterhalt sichern, sondern auch Kinder oder Angehörige im Herkunftsland unterstützen müssen. Ein unsicherer oder fehlender Aufenthaltsstatus kann diese Abhängigkeit zusätzlich verschärfen. Zudem verlieren Live-in-Beschäftigte bei einem Stellenverlust gleichzeitig meist auch ihre Wohnmöglichkeit im Haushalt. Die Arbeit in einzelnen Haushalten erschwert schliesslich den Austausch mit Kolleg:innen und den Zugang zu kollektiver Unterstützung (Schilliger 2024).

## Emotionale Bindungen und erschwerte Abgrenzung

Insbesondere in der Kinderbetreuung und in der Betreuung älterer Menschen entwickeln Hausarbeiter:innen häufig enge persönliche Beziehungen im Haushalt: Sie werden zu wichtigen Bezugspersonen für die betreuten Menschen und deren Angehörige. Diese Nähe kann Anerkennung mit sich bringen und der eigenen Arbeit Sinn vermitteln. Dadurch kann es aber auch schwieriger werden, die Berücksichtigung eigener Bedürfnisse einzufordern. Nancy Folbre (2001) beschreibt diese Spannung als «Prisoner of Love»-Dilemma: Aus Sorge um die betreuten Personen oder um die Beziehung zu ihnen stellen Beschäftigte eigene Ansprüche auf angemessene Bezahlung, begrenzte Arbeitszeiten und Erholung zurück.

> «Dass Arbeiter:innen im selben Haushalt wohnen, wie sie arbeiten, und eine Beziehung zu den von ihnen betreuten Personen aufbauen, stellt eine grosse Herausforderung dafür dar, gegen Arbeitsausbeutung vorzugehen. Viele Leute kommen erst in die Beratung, wenn das Arbeitsverhältnis nicht mehr besteht.»
>
> Cristina Ruiz-Gonzalez, Juristin, FIZ - Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel

Wenn eine Hausarbeiterin in diesem Kontext zusätzliche Aufgaben zurückweist, kann ihr dies als mangelnde Fürsorge ausgelegt werden. Persönliche Bindungen verstärken damit unter Umständen bereits bestehende wirtschaftliche und rechtliche Abhängigkeiten.

Wie Beschäftigte die Beziehungen im Haushalt erleben, ist jedoch unterschiedlich. Persönliche Nähe kann Solidarität ermöglichen, gleichzeitig aber auch Kontrolle und Grenzüberschreitungen verdecken. Shirley Escobar, die selbst als Hausarbeiterin ohne Aufenthaltsstatus tätig war, beschreibt diese Spannweite:

> «Die Bedingungen, unter denen Sans-Papiers-Hausarbeiter:innen arbeiten, sind stark vom Haushalt abhängig. Manche haben eine sehr gute Beziehung, werden zum Beispiel 'Hausengel' genannt, oder erzählen von ihrer Situation und ihr:e Arbeitgeber:in verbündet sich mit ihnen. Andere werden herumkommandiert und in ihren Bedürfnissen und Rechten vollkommen übergangen.»
>
> Shirley Escobar, Berner Beratungsstelle für Sans-Papiers

# Wie prägt Prekarität den Arbeits- und Lebensalltag?

## Entgrenzte und fragmentierte Arbeitszeiten

Bezahlte Hausarbeit ist häufig durch zwei scheinbar gegensätzliche Situationen geprägt: überlange Verfügbarkeit und unfreiwillig geringe Beschäftigungsumfänge. In der Live-in-Betreuung wird vielfach eine nahezu kontinuierliche Anwesenheit erwartet. Stundenweise Beschäftigte erhalten dagegen oft weniger bezahlte Arbeit, als sie benötigen oder wünschen.

Ein geringer Beschäftigungsumfang bedeutet nicht zwangsläufig einen kurzen Arbeitstag: Wege zwischen Haushalten, Lücken zwischen Einsätzen und deren Koordination beanspruchen zusätzliche Zeit. Bezahlte Arbeitsstunden können sich so über einen langen Tag verteilen, ohne ein entsprechendes Einkommen zu gewährleisten. Kurzfristige Anfragen und Absagen erschweren die Planung zusätzlich:

> «Viele arbeiten sehr spontan, bekommen plötzlich einen Anruf: 'Kannst du heute Abend putzen kommen?'»
>
> Shirley Escobar, Berner Beratungsstelle für Sans-Papiers

Die Unsicherheit betrifft sowohl einzelne Einsätze als auch den Fortbestand der Beschäftigung(en). Und wer kurzfristig mit Absagen oder dem Verlust einer Stelle rechnen muss, kann Einkommen und verfügbare Zeit nur begrenzt planen.

Bei Live-in-Beschäftigten stellt sich besonders die Frage, wann sie tatsächlich frei über ihre Zeit verfügen können. Unterbrochene Ruhephasen, nächtliche Einsätze und die Erwartung, auch ausserhalb vereinbarter Arbeitszeiten auf Bedürfnisse zu reagieren, begrenzen sowohl die Erholung als auch die Autonomie. Die Unterscheidung zwischen Arbeit, Bereitschaft und Freizeit ist deshalb nicht nur eine rechtliche Frage, sondern prägt den gesamten Alltag.

## Unzureichende und schwankende Einkommen

Viele Hausarbeiter:innen erzielen kein Einkommen, mit dem sie ihre Lebenshaltungskosten in der Schweiz decken können (Borges et al. 2025). Dafür verantwortlich sind nicht nur niedrige Stundenlöhne, sondern auch geringe oder schwankende Beschäftigungsvolumen sowie Arbeit, die nicht vergütet wird.

Der nationale NAV Hauswirtschaft setzt zwar innerhalb seines Geltungsbereichs verbindliche Mindestlöhne fest. Ein eingehaltener Mindeststundenlohn garantiert jedoch noch kein ausreichendes Monatseinkommen. Entscheidend ist auch die Zahl der bezahlten Stunden und der Aufwand, der mit ihrer Erbringung verbunden ist:

> «Auch wenn die gesetzlichen Mindeststundenlöhne eingehalten werden, erzielen Hausarbeiter:innen häufig kein existenzsicherndes Monatseinkommen, weil sie viele Kleinstpensen haben und die damit verbundenen Reise- und Zwischenzeiten sowie der Koordinationsaufwand nicht entschädigt werden.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Hinzu kommen Lohnunterbietungen und nicht vergütete Arbeitsstunden. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sie mehrere Arbeitsverhältnisse kombinieren, zusätzliche Einsätze suchen oder Einkommensausfälle anderweitig auffangen müssen. In der Live-in-Betreuung ist ein wesentlicher Grund der geringen Löhne der Umstand, dass Bereitschaftsdienste (z.B. während der Nacht oder am Wochenende) nur gering oder gar nicht vergütet werden. Abzüge für Kost und Logis reduzieren den ausbezahlten Lohn zusätzlich.

## Mangelhafte soziale Absicherung

Die soziale Absicherung von Hausarbeiter:innen ist in der Praxis deutlich schwächer, als die rechtlichen Rahmenbedingungen vermuten lassen. Bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft oder abgesagten Einsätzen ist der Fortbestand des Einkommens häufig unzureichend gesichert. Besonders schwierig ist die Situation bei Mehrfachbeschäftigung: Zuständigkeiten verteilen sich dann auf verschiedene Haushalte, die ihre Arbeitgeberpflichten teilweise nicht oder nur beschränkt kennen und erfüllen. Sans-Papiers-Hausarbeiter:innen gehen bei Erwerbsausfall in den meisten Fällen ganz leer aus – sei es bei eigener Krankheit oder bei kurzfristig abgesagten Einsätzen:

> «Ein grosses Problem ist, dass Sans-Papiers-Hausarbeiter:innen keinen Lohn bekommen, wenn sie krank sind oder ihre Arbeitgeber:innen in den Ferien sind. Darum ist die Hürde sehr gross, bei Krankheit oder Unfall der Arbeit fernzubleiben.»
>
> Shirley Escobar, Berner Beratungsstelle für Sans-Papiers

Auch Pendelmigrant:innen können Schwierigkeiten haben, Leistungen in Anspruch zu nehmen. Kurze Beitragszeiten sowie Voraussetzungen bezüglich permanenten Wohnsitzes und andauernder Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt begrenzen den Zugang zur Arbeitslosenentschädigung. Wenn ein:e Live-in-Betreuer:in nach dem Tod der betreuten Person oder deren Wechsel in ein Pflegeheim zugleich Arbeit und Unterkunft verliert, bleibt ihr häufig nur die Rückkehr ins Herkunftsland, wo sie und ihre Familien die Folgen selbst auffangen müssen.

Besonders sichtbar wurden diese Absicherungslücken während der **Covid-19-Pandemie**, als viele Haushalte kurzfristig auf ihre Hausarbeiter:innen verzichteten:

> «Während der Pandemie verloren viele praktisch über Nacht ihre Arbeit und gerieten in finanzielle Not. Die Unterstützungsmassnahmen waren nicht an ihre Bedürfnisse angepasst. Die meisten Hausarbeiterinnen mussten mit dieser zusätzlichen Verwundbarkeit während der Krise auf sich allein gestellt umgehen.»
>
> Christina Mittmasser, Soziologin, Fachhochschule für Soziale Arbeit (HETS) Genf

Zwar gab es während der Pandemie Unterstützungsangebote wie die «Wirtschaftliche Basishilfe» in Zürich, die über zivilgesellschaftliche Organisationen finanzielle Hilfe zur Deckung grundlegender Lebenshaltungs- und Gesundheitskosten bereitstellte – insbesondere für Menschen ohne oder mit erschwertem Zugang zur Sozialhilfe, darunter Sans-Papiers. Das weit verbreitete Misstrauen gegenüber Behörden und die Angst vor einer Aufdeckung führten jedoch dazu, dass Betroffene diese Angebote teilweise nicht oder nur eingeschränkt nutzten (Mittmasser et al. 2026).

Auch für Hausarbeiter:innen mit Aufenthaltsstatus griffen staatliche Sicherungssysteme während der Pandemie nur limitiert: Für Kurzarbeitsentschädigungen waren etwa nur jene Hausarbeiter:innen anspruchsberechtigt, die über ein Unternehmen angestellt waren; Direktangestellte im Privathaushalt konnten davon nicht profitieren (Schilliger et al. 2023).

Eine weitere Lücke betrifft die **Altersvorsorge**. Niedrige Löhne, Kleinstpensen und Arbeitsunterbrüche erschweren den Aufbau einer ausreichenden Absicherung. Gerade bei mehreren kleinen Anstellungen erreichen Hausarbeiter:innen die Eintrittsschwelle zur obligatorischen beruflichen Vorsorge häufig nicht (Borges et al. 2025). Wie sich diese Nachteile im Alter verdichten, zeigt Emma Gauttier (2026) anhand der Lebensgeschichten älterer migrantischer Hausarbeiterinnen: Kurze Beitragszeiten, niedrige deklarierte Einkommen und fehlende berufliche Vorsorge führen bei den untersuchten Frauen zu einer unzureichenden Alterssicherung. Auch nach einer Regularisierung können Zugangshürden zu Ergänzungsleistungen fortbestehen. Manche bleiben deshalb über das Rentenalter hinaus auf Erwerbsarbeit angewiesen.

Bei nicht angemeldeter Beschäftigung fehlen zusätzlich AHV-Beiträge. Manche Beschäftigte möchten Abzüge von einem ohnehin geringen Einkommen vermeiden; bei Sans-Papiers kommt die Sorge hinzu, durch Verwaltungsvorgänge entdeckt zu werden. Die kurzfristige Existenzsicherung kann damit in Konflikt geraten mit dem Ziel längerfristiger Absicherung.

## Körperliche und emotionale Belastungen

**Hausarbeit ist körperlich anspruchsvoll**: Wiederholte Bewegungen, belastende Körperhaltungen und hohe Arbeitsintensität führen häufig zu Beschwerden des Bewegungsapparats. Reinigungs- und Desinfektionsmittel belasten zudem Haut und Atemwege (Borges et al. 2025).

> «In der Beratung des Kafi Klick sind körperliche Beschwerden – insbesondere bei älteren Reinigungskräften – eines der häufigsten Themen; viele halten die Schmerzen für ‚normal' und sehen sie als unvermeidliche Begleiterscheinung ihrer Arbeit. Ich kenne zudem endlose Unfallgeschichten, in denen Reinigungskräfte trotz Verletzungen weiterarbeiten, weil sie sich weder eine tiefe Franchise leisten noch das Risiko eines Jobverlusts aufgrund von Krankschreibung zumuten können.»
>
> Sophie Hartmann, Sozialarbeiterin, Kafi Klick, Zürich

Die finanzielle Unsicherheit verschärft diese Belastungen zusätzlich: Wer Einkommensausfälle nicht auffangen kann, hat wenig Möglichkeiten, sich zu schonen, krankheitsbedingt zu pausieren oder besonders belastende Einsätze zu reduzieren (Borges et al. 2025: 579–580).

Neben körperlichen Belastungen stellt die Arbeit im Privathaushalt auch **hohe emotionale Anforderungen**. In der Betreuung und Pflege können enge persönliche Beziehungen mit der Erwartung weitreichender Verfügbarkeit verbunden sein. **Fehlende Erholungszeiten und eingeschränkte Möglichkeiten zur Selbstfürsorge** verstärken die psychische Belastung zusätzlich (Schilliger et al. 2023). Auch Reinigungskräfte sind emotional gefordert: Sie müssen Erwartungen von Haushalten erkennen, Vertrauen aufbauen und mit Misstrauen oder Abwertung umgehen können. Eine Studie zu plattformvermittelter Reinigung in Wien zeigt, wie insbesondere erste Einsätze in unbekannten Haushalten von Unsicherheit und der Sorge vor Grenzüberschreitungen geprägt sein können. Die Beschäftigten müssen mögliche Gefahren einschätzen und zugleich freundlich und professionell auftreten (Lentz & Strüver 2026).

**Wie belastend die Arbeit erlebt wird, hängt auch vom direkten Umgang im Haushalt ab**: Wertschätzung und respektvolle Beziehungen können entlastend wirken; Abwertung, Kontrolle und Grenzüberschreitungen verstärken hingegen den psychischen Druck.

Zusätzliche Belastungen entstehen durch die Vereinbarkeit mit eigenen **Sorgeverpflichtungen**. Viele Hausarbeiter:innen betreuen ihre Kinder oder unterstützen Angehörige über Ländergrenzen hinweg. Die geografische Distanz und unplanbare Einsätze erschweren diese Aufgaben. Während Hausarbeiter:innen Haushalte in der Schweiz entlasten, sind sie selber häufig mit Zeit- und Sorgekonflikten konfrontiert (*Interview Mittmasser*).

Dabei verstärken sich die verschiedenen Dimensionen der Prekarität gegenseitig: Unzureichende Einkommen erschweren die Möglichkeiten zur Erholung und die Gesundheitsversorgung; die gesundheitlichen Belastungen gefährden wiederum die Erwerbsfähigkeit. Wer Zeit und Energie überwiegend für die unmittelbare Existenzsicherung einsetzen muss, verfügt zudem über wenig Spielraum für Sprachkurse, Weiterbildung oder die Suche nach einer besseren, abgesicherten Stelle. Borges et al. beschreiben dies als **«Prekaritätsfalle»**: Unsichere Arbeitsbedingungen erschweren gerade jene Schritte, die eine Verbesserung ermöglichen könnten (Borges et al. 2025: 581-584).

# Plattformisierung: Digitale Organisation von Arbeit im Haushalt

Digitale Plattformen verändern, wie bezahlte Haus- und Sorgearbeit vermittelt, organisiert und bewertet wird. Sie bringen dabei Haushalte und Arbeitskräfte zusammen, übernehmen je nach Geschäftsmodell aber auch die Einsatzplanung, Bezahlung und Teile der Arbeitgeberverantwortung.

## Entstehungskontext und Plattformmodelle

### Die Care-Krise als Ausgangspunkt

Seit rund 15 Jahren gewinnen digitale Arbeitsplattformen für Reinigungs- und Betreuungsdienstleistungen in Schweizer Privathaushalten an Bedeutung (Widmann 2026; Meyer-Habighorst et al. 2026; Ettarfi & Schwiter 2025; Lentz et al. 2026). Sie knüpfen an die in der Einleitung beschriebene Care-Krise an und erschliessen damit die Nachfrage nach häuslicher Entlastung für digitale Vermittlungs- und Geschäftsmodelle. Die hohe Kaufkraft eines Teils der Haushalte und ein unternehmensfreundlicher politischer Kontext machen die Schweiz zu einem attraktiven Markt (Meyer-Habighorst et al. 2026: 93).

Gegenüber Haushalten werben Care-Plattformunternehmen mit unkomplizierter Buchung und geringem administrativem Aufwand («per Klick auf der App») sowie mit legaler Beschäftigung («Raus aus der Schwarzarbeit»). Arbeitskräften versprechen sie flexible Arbeitszeiten, ein gutes Einkommen, eine professionelle Anstellung und Selbstbestimmung (Meyer-Habighorst et al. 2026). Slogans wie «Saubere Anstellung, saubere Reinigung» oder «Relax, wir übernehmen das!» verbinden die Entlastung der Kund:innen mit dem Versprechen fairer Arbeit. Plattformen präsentieren sich dabei als Vermittlerinnen, die Transparenz, Effizienz und Flexibilität ermöglichen.

Mit diesen Versprechen adressieren Plattformen das in Haushalten weit verbreitete Bedürfnis nach Entlastung und versuchen, sich eine zusätzliche Nachfrage zu erschliessen. Die niedrigen Preise und die einfachen Such- und Buchungsfunktionen können dabei auch Haushalte ansprechen, die eine Anstellung von Hausarbeiter:innen bislang nicht in Betracht gezogen haben. Haus- und Sorgearbeit erscheint dabei als unkompliziert buchbare Dienstleistung – währenddem die Frage, wer für die Arbeitsbedingungen verantwortlich ist, in den Hintergrund rücken kann.

Die digitale Vermittlung knüpft an die historisch gewachsene Informalität und Unsichtbarkeit des Sektors an (Altenried & Wallis 2026). Ihre Folgen hängen nicht allein von der eingesetzten Technologie ab, sondern davon, wie Plattformen Kontrolle, Verantwortung und Risiken verteilen (Widmann 2026; Meyer-Habighorst et al. 2026).

Die Ursachen der Prekarität reichen jedoch über die Plattformisierung hinaus:

> «Weil Plattformen häufig keine Verantwortung für die Arbeitsbedingungen übernehmen, bleibt die Prekarität bestehen. Plattformen sind nicht der Kern des Problems. Entscheidend sind die allgemeinen sozioökonomischen und politischen Rahmenbedingungen, unter denen Arbeit im Privathaushalt organisiert ist.»
>
> Christiane Meyer-Habighorst, Arbeitsgeografin, Universität Zürich

Welche Folgen dies für die Beschäftigten hat, hängt auch davon ab, welche Vermittlungs- und Arbeitgeberfunktionen die Plattformen übernehmen. Darauf wird im Folgenden fokussiert.

## Wie funktionieren Plattformen und welche Modelle gibt es?

Plattformen sind technologiebasierte Vermittlungsunternehmen, die Verbindungen zwischen zwei oder mehr Parteien herstellen oder erleichtern (Lentz et al. 2026). Im Haushaltsbereich reicht ihr Tätigkeitsspektrum von der Kontaktvermittlung bis zur Organisation der Arbeitseinsätze. Die Arbeit selbst findet dezentral in den Privathaushalten statt.

Ihr Marktanteil ist schwer zu beziffern; die interviewten Expert:innen beschreiben jedoch eine zunehmende Bedeutung dieser Vermittlungsformen. Im Reinigungsbereich zählt *Batmaid* mit rund 2'000 Beschäftigten zu den grössten Schweizer Plattformen (Lentz et al. 2026). Eine Untersuchung von acht auf die Deutschschweiz ausgerichteten Marktplatzplattformen für Kinderbetreuung erfasste im Frühjahr und Sommer 2025 rund 58’000 Arbeitskräfteprofile. Die drei grösseren Plattformen (*Babysitting24, Babysits.ch, Care.com*) zählten nach plattformübergreifender Bereinigung rund 11’500 aktive oder kürzlich aktive Nutzer:innen auf der Arbeitskräfteseite. Diese Zahlen deuten auf eine hohe Reichweite der digitalen Arbeitssuche hin, sie erlauben jedoch keine Aussage darüber, wie viele Beschäftigungsverhältnisse tatsächlich vermittelt werden (Hertweck et al. 2026: 654–658).

Zugleich ist der Markt sehr dynamisch: Neue Plattformen entstehen, während andere wieder verschwinden. Dadurch können sich auch die Zugangs- und Beschäftigungsbedingungen für Arbeiter:innen rasch verändern (*Interviews Schwiter, Meyer-Habighorst*).

Wir stützen uns für die Analyse der Plattformisierung auf zwei verbreitete idealtypische Formen: **Marktplatzplattformen** ermöglichen die Kontaktaufnahme zwischen Haushalten und Arbeitskräften, diese vereinbaren ihre Zusammenarbeit aber weitgehend selbst. Profile, Suchfunktionen und Bewertungen strukturieren dabei den Zugang zu Aufträgen. **On-demand-Plattformen** organisieren darüber hinaus Buchungen und Einsätze und setzen die Preise fest (Ettarfi & Schwiter 2025: 308).

Die Übergänge zu blossen Online-Inseratemärkten einerseits und zu klassischen Agenturen andererseits sind jedoch fliessend. Manche Care-Plattformen arbeiten mit wenig automatisierter Steuerung und ähneln traditionellen Vermittlungsagenturen (Orth & Baum 2026). Entscheidend ist deshalb nicht in erster Linie der technische Auftritt, sondern welche Funktionen Plattformen tatsächlich übernehmen.

Die rechtliche Arbeitgeber:innenrolle ist gesondert zu betrachten, hängt aber mit der tatsächlichen Organisation der Arbeit zusammen. Für ihre Einordnung ist relevant, wer wesentliche Aspekte der Arbeitsbedingungen bestimmt. Zu untersuchen sind deshalb sowohl die digitale Steuerung als auch die Einflussnahme durch Mitarbeitende der Plattform.

Tabelle 2 (nächste Seite) stellt die beiden idealtypischen Plattformmodelle gegenüber und zeigt, wie die Arbeit vermittelt und organisiert wird.

| | Marktplatzplattformen | On-demand-Plattformen |
|---|---|---|
| **Matching: Wie finden Haushalt & Arbeitskraft zusammen?** | Haushalte durchsuchen Profile und nehmen direkt Kontakt auf; keine automatisierte Zuweisung der Einsätze | Haushalte buchen Leistungen: das Unternehmen koordiniert die Zuordnung von Arbeitskräften und Einsätzen |
| **Wie wird die Arbeit digital vermittelt und organisiert?** | Profile, Such- und Nachrichtenfunktionen sowie gegebenenfalls Bewertungen strukturieren Kontakte und Sichtbarkeit | Digitale Systeme unterstützen Buchung, Preisgestaltung & Einsatzplanung; Koordination automatisiert oder durch Mitarbeitende |
| **Wer bestimmt die Arbeitsbedingungen?** | Überwiegend direkt zwischen Haushalt und Arbeitskraft vereinbart | Plattform kann wesentliche Bedingungen vorgeben, auch wenn Haushalt Arbeitgeber bleibt. Bei eigener Arbeitgeberrolle legt sie Arbeitsbedingungen inkl. Löhne fest |
| **Formale Arbeitgeber:innenrolle** | Meist Privathaushalt | Plattformunternehmen stellt Arbeitskräfte selbst an oder<br>Privathaushalt bleibt Arbeitgeber |
| **Typische Tätigkeitsfelder** | Betreuung (Kinder, ältere Menschen), Haushaltsaufgaben, teilweise weitere Dienstleistungen wie Tierbetreuung | Vor allem Reinigung und weitere Haushaltsdienstleistungen |
| **Beispiele** | Babysitting24, Seniorservice24, Babysits | Batmaid, Mamiexpress |

Tabelle 2: Vermittlungs- und Beschäftigungsmodelle von Care-Plattformen. Eigene vereinfachende Systematisierung auf Grundlage von Widmann (2026), Ettarfi & Schwiter (2025) und Budon et al. (2026).

## Marktplatzplattformen: Kontaktvermittlung ohne weitergehende Absicherung

Auf Marktplatzplattformen können Haushalte Arbeitskräfte beispielsweise nach Wohnort, Stundensatz oder Erfahrung suchen. Die Plattform ist dabei keine neutrale Kontaktvermittlerin: Ihre Aufgabenrubriken, Suchfunktionen und Bewertungssysteme prägen, welche Leistungen angeboten werden, wer sichtbar wird und worüber verhandelt werden kann (Budon et al. 2026).

Arbeitsvertrag, Lohn und Sozialversicherungsanmeldung müssen grundsätzlich zwischen Haushalt und Arbeitskraft geregelt werden. Häufig dürfte die Plattform lediglich der Kontaktaufnahme dienen, während die Beschäftigung ausserhalb vereinbart wird (Hertweck et al. 2026: 658). Mindestlohnvorgaben werden von Marktplatzplattformen meist weder ausreichend kommuniziert noch in Inseraten durchgesetzt (Ettarfi & Schwiter 2025: 311). Ein professioneller Vermittlungsauftritt kann dennoch bei Haushalten den Eindruck wecken, dass die Plattform auch die korrekte Abwicklung des Arbeitsverhältnisses sicherstellt:

> «Viele Arbeitgeber im Haushalt haben das Gefühl: Weil ich es über eine Plattform mache, ist alles korrekt oder rechtlich abgesichert. Das ist aber überhaupt nicht garantiert […] Zum anderen enthalten Musterverträge oft standardmässig eine Klausel, wonach die Bestimmungen des kantonalen NAV nicht gelten – hier nutzen Plattformen gezielt bestehende rechtliche Spielräume.»
>
> Cristina Ruiz-Gonzalez, Juristin, FIZ - Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel

Nur weil Plattformen Informationen und Musterverträge bereitstellen, bedeutet dies also noch nicht, dass ein Arbeitsverhältnis auch wirksam abgesichert ist.

Die Registrierungshürden sind nach Angaben der interviewten Expert:innen bei Marktplatzplattformen vergleichsweise niedrig. Eine E-Mail-Adresse und Telefonnummer reichen häufig aus; Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen werden nicht durchgehend systematisch überprüft. Solche

Plattformen können deshalb insbesondere neu angekommenen Migrant:innen ohne etablierte persönliche Netzwerke einen Zugang zu Arbeit eröffnen (*Interviews Pignolo, Widmann, Schwiter*). Eine niedrigschwellige Registrierung kann auch Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus entgegenkommen.

Wichtig ist aber: Ein Profil allein garantiert noch keine Aufträge. Die Zugangschancen hängen wesentlich von Sprachkenntnissen, Erfahrung, zeitlichen Ressourcen und digitaler Selbstdarstellung ab (Ettarfi 2026). Jüngere und formal höher qualifizierte Personen können dabei Vorteile haben. Plattformen erleichtern somit den Erwerbseinstieg nicht für alle gleichermassen.

### On-demand-Plattformen: Organisierte Einsätze, unterschiedliche Arbeitgeber:innenrolle

Bei On-demand-Plattformen nehmen die Betreibenden die Anfragen der Haushalte entgegen und koordinieren die Zuordnung von Arbeitskräften und Einsätzen sowie häufig auch die Bezahlung. Die Koordination kann durch Mitarbeitende, digitale Systeme oder deren Zusammenspiel erfolgen. Leistungen sind teilweise direkt buchbar, ohne dass zuvor ein persönlicher Kontakt zwischen Haushalt und Arbeitskraft erforderlich ist.

Dabei bestehen zwei Beschäftigungskonstellationen: Entweder bleibt der Haushalt rechtlich Arbeitgeber, obwohl die Plattform Einsätze organisiert und wesentliche Arbeitsbedingungen vorgibt, oder die Plattform stellt die Arbeitskräfte selbst an und übernimmt Arbeitgeberpflichten, etwa Lohnzahlung und Sozialversicherungsabrechnung.

Bei einer Anstellung durch das Plattformunternehmen werden die Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen nach Angaben der interviewten Expert:innen im Bewerbungsprozess geprüft. Dies begrenzt den Zugang für Personen ohne die erforderlichen Bewilligungen (*Interviews Mittmasser, Widmann*). Wie konsequent Dokumente überprüft werden, kann allerdings zwischen Anbietern variieren (*Interview Schwiter*).

## Zugang zu Aufträgen, digitale Kontrolle und Machtverhältnisse

Die Plattformen verändern nicht nur den Zugang zu Arbeit, sondern auch die Bedingungen, unter denen die Arbeitskräfte sichtbar werden, ihre Aufträge erhalten und die Arbeitsbedingungen aushandeln. Wenn Bewertungen einseitig durch die Haushalte erfolgen, entsteht ein zusätzliches Machtgefälle. Die Sorge vor schlechten Bewertungen und ihre Folgen für künftige Aufträge kann Hausarbeiter:innen unter Druck setzen, auch ungünstige Bedingungen zu akzeptieren (Pignolo 2025).

Bewertungssysteme wirken dabei nicht überall gleich: Öffentliche Bewertungen können die Sichtbarkeit von Profilen und damit den Zugang zu Aufträgen stark beeinflussen. Interne Kund:innenbewertungen sind öffentlich zwar nicht sichtbar, fliessen aber auch in betriebliche Entscheidungen über weitere Einsätze ein. Digitale Kontrolle erfolgt somit sowohl über marktvermittelte Reputation als auch über die interne Organisation der Arbeit (Budon et al. 2026: 270 f.).

Bei Marktplatzplattformen verdichtet sich dieses Machtungleichgewicht im sogenannten Katalogeffekt (Pignolo 2025). Haushalte können aus einem grossen Angebot an Arbeitskräfteprofilen auswählen: Auf den von Hertweck et al. (2026: 657) untersuchten Marktplatzplattformen mit auswertbaren Aktivitätsdaten kamen beispielsweise auf ein aktives Kund:innenprofil rund fünf bis neun aktive Arbeitskräfteprofile, was auf einen grossen Pool arbeitssuchender Personen hindeutet.

> «Die Nutzung von Plattformen kann die Macht der Arbeitgeber:innen verstärken, weil sie mehr Möglichkeiten haben, zwischen verschiedenen Arbeiter:innen zu wählen. So können sie sich jemanden nach ihren Wünschen aussuchen und sind dabei nicht in soziale Netzwerke eingebunden, die die Verhandlungen beeinflussen. Zum Vergleich: Wenn die Reinigerin von einem Bekannten empfohlen wurde, entsteht eher ein gewisser sozialer Druck, faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.»
>
> Loïc Pignolo, Soziologe, Universität St. Gallen

Arbeitskräfte konkurrieren sowohl um digitale Sichtbarkeit als auch um das Vertrauen der Haushalte. Besonders in der Kinderbetreuung wird eine persönliche Selbstdarstellung erwartet; teilweise werden dafür private Social-Media-Profile einbezogen (Ettarfi 2026). Die Hausarbeiter:innen müssen sich dabei als möglichst kompetent und gleichzeitig auch als vertrauenswürdig präsentieren. Die Sichtbarkeit ist aber auch ein Risiko, weil sie Raum eröffnet für Zuschreibungen und diskriminierende Auswahlpraktiken (Kluzik 2021).

Dabei zeigt sich auch hier ein Machtgefälle: Während die Haushalte die Hausarbeiter:innen anhand von detaillierten Profilen und teils bereits vorhandener Bewertungen auswählen können, stehen den Hausarbeiter:innen meist sehr viel weniger Hinweise zur Verfügung, um die Vertrauenswürdigkeit ihrer potenziellen Arbeitgeber:innen zu beurteilen. In einer qualitativen Studie zu Marktplatzplattformen in Wien berichten Reinigungskräfte von sexualisierten Nachrichten, Abwertungen und Übergriffen. Einige teilen deshalb bei ersten Einsätzen ihren Live-Standort mit Personen aus ihrem Umfeld oder lassen sich zum Einsatz begleiten. Die Verantwortung, entsprechende Risiken zu erkennen und sich selber zu schützen, bleibt damit weitgehend bei den Hausarbeiter:innen (Lentz & Strüver 2026).

### Intransparente Auftragszuteilung und begrenzte Ansprechbarkeit

Die On-demand-Plattformen üben einen wesentlichen Teil der Kontrolle über die Zuteilung von Einsätzen aus. Die Hausarbeiter:innen erleben diese teilweise als sehr intransparent: Sie können dabei nicht nachvollziehen, warum sie bestimmte Aufträge erhalten und weshalb sie zeitweise keine Einsätze mehr angeboten bekommen (*Interview Schwiter*). Wer auf zusätzliche Arbeitsstunden angewiesen wäre, bleibt von Entscheidungen abhängig, deren Grundlagen kaum nachvollziehbar sind.

Bei Konflikten im Haushalt oder bei Problemen bezüglich Entlohnung kann der Zugang zu menschlichen Ansprechpartner:innen eingeschränkt sein. Automatisierte Kommunikationssysteme bieten dann wenig Unterstützung:

> «Plattformen haben oft automatische Interfaces – wenn eine Arbeiterin eine Nachricht schickt, bekommt sie so allgemeine Antworten wie: ‘Optimieren Sie Ihr Profil’ – wo klar ist: Das ist irgendein Chatbot, der aus drei Standardantworten eine auswählt. Und gerade bei ausstehenden Löhnen oder Streitigkeiten ist es oft sehr schwierig, überhaupt an eine Person zu gelangen, zumal die Firmen international organisiert sind und manche gar kein Büro in der Schweiz haben, wo ich hingehen und sagen kann: Sie schulden mir noch eine Entschädigung für zehn Stunden Arbeit.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Die digitale Organisation prägt damit nicht nur die Vermittlung und Planung von Arbeit, sondern auch die Möglichkeiten, Entscheidungen zu hinterfragen und Ansprüche geltend zu machen.

### Digitale Vernetzung ohne kollektiven Arbeitsort

Beide Plattformmodelle verändern wenig an der räumlichen Vereinzelung der Arbeit. Die Vermittlung schafft Kontakte zwischen Haushalten und Arbeitskräften, aber nicht automatisch zwischen den Beschäftigten:

> «Anders als bei Kurierdiensten gibt es keine sichtbaren Treffpunkte im öffentlichen Raum; Reinigungskräfte auf Plattformen arbeiten in privaten Wohnungen und gehen danach direkt nach Hause, was gewerkschaftliche Organisierung enorm erschwert.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

Dennoch entstehen ausserhalb der Plattformen eigene Vernetzungsstrukturen. Online-Gruppen migrantischer Communities ermöglichen Informationsaustausch und gegenseitige Unterstützung (Orth 2025). Forschung zu Plattformarbeit in Berlin zeigt, dass Hausarbeiter:innen über Messenger-Gruppen Erfahrungen teilen und sich gegenseitig vor problematischen Kund:innen warnen. Beratungsstellen und migrantische politische Gruppen ergänzen diese Netzwerke (Niebler & Animento 2023).

Diese Beispiele zeigen: Eine räumliche Vereinzelung verhindert kollektive Praktiken also nicht grundsätzlich; sie erschwert aber die Kontaktaufnahme, das alltägliche Zusammenkommen und damit die Möglichkeiten, eine dauerhafte, kollektive Interessenvertretung aufzubauen.

## Wie verändern sich durch die Plattformisierung die Arbeitsbedingungen?

Die beschriebenen Vermittlungs- und Kontrollformen wirken sich vielfältig auf den Arbeitsalltag der Hausarbeiter:innen aus. Mitentscheidend ist dabei, wie viel bezahlte Arbeit überhaupt zustande kommt, welcher Aufwand dafür erforderlich ist und welche sozialen Risiken die Beschäftigten selber tragen müssen.

### Fragmentierte Arbeitszeiten und ein begrenzter Einfluss auf die Einsatzplanung

Insbesondere bei einer durch die On-demand-Plattform zentral organisierten Einsatzplanung müssen Hausarbeiter:innen auch weit über ihre Einsatzzeiten hinaus erreichbar sein und jederzeit auf Anfragen oder Benachrichtigungen reagieren, ohne dass daraus verlässlich bezahlte Arbeit entsteht (Keller 2022). Unbezahlte Lücken zwischen Einsätzen können sich dabei über viele Stunden im Arbeitstag erstrecken (*Interview Widmann*).

Zugleich haben Beschäftigte wenig Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit: Gibt die Plattform Einsatzzeiten vor, können sie diese kaum direkt mit dem Haushalt aushandeln. Zu knapp bemessene Wegzeiten und fehlende Pausen erzeugen Zeitdruck:

> «Das kann bedeuten, dass ich oft sehr viel Stress habe, weil ich von einem Haushalt zu einem nächsten wechseln muss, aber diese Wechselzeit eigentlich gar nicht reicht für die Strecke. Oder dass ich dann beispielsweise keine Mittagspause habe.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Bei Marktplatzplattformen besteht mehr Spielraum, Aufträge auszuwählen und Einsatzzeiten mit Haushalten zu vereinbaren. Unverbindliche Anfragen und kurzfristig aufgelöste Arrangements begrenzen jedoch die Planbarkeit:

> «Dass die Vermittlungsprozesse dann oftmals unverbindlich sind und Arrangements kurzfristig wieder aufgelöst werden, führt zu Frustration und Unsicherheit.»
>
> Christiane Meyer-Habighorst, Arbeitsgeografin, Universität Zürich

In beiden Modellen bedeutet Flexibilität deshalb häufig, sich an wechselnde Anforderungen anzupassen, statt frei über die eigene Zeit verfügen zu können. Das erschwert die Planung von zusätzlicher Erwerbsarbeit wie auch von eigenen Sorgeverpflichtungen; zudem schränkt es die Möglichkeiten zur Erholung sowie zu sozialer Teilhabe bedeutend ein (Stingl & Keller 2026).

Hierin zeigt sich eine Verlagerung der Care-Krise im Sinne eines «digital fix» (Dowling 2021): Zeitarme Haushalte mit ausreichenden finanziellen Ressourcen greifen auf kommerzielle Dienstleistungen zurück, deren Arbeitsbedingungen wiederum die Zeitnot der bezahlten Hausarbeiter:innen verschärfen können. Die Entlastung der einen geht so zulasten der Möglichkeiten anderer, eigene Sorgeaufgaben zu bewältigen (Huws 2021).

## Unzureichende Einkommen und geringe garantierte Pensen

Auf Marktplatzplattformen kann die Konkurrenz um Aufträge den Druck erhöhen, Leistungen zu tiefen Preisen anzubieten. Bei Beschäftigungen mit vorgegebenen Einsatzplänen und Arbeitsverträgen können dagegen geringe garantierte Arbeitsumfänge das Einkommen begrenzen. Bei Verträgen mit nur wenigen zugesicherten Stunden – auch als «One-Digit-Verträge» bezeichnet – bleiben zusätzliche Einsätze unsicher und kurzfristige Absagen werden häufig nicht entschädigt (*Interviews Schwiter, Widmann*).

Eine qualitative Studie von Ettarfi und Schwiter (2025) zeigt, dass die Einkommen der untersuchten Care-Plattformarbeiter:innen in Genf meist nicht ausreichen, um die Lebenshaltungskosten zu decken. Entscheidend ist dabei neben den niedrigen Stundenlöhnen insbesondere der Umfang der bezahlten Arbeit. Viele Beschäftigte sind deshalb auf Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld angewiesen:

> «Oft sind es Partner, Familienmitglieder – zum Teil Eltern, zum Teil Kinder – die mitfinanzieren, um überhaupt das Überleben zu sichern. Weil es sonst einfach nicht reicht.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Angehörige und Freund:innen helfen beispielsweise bei Wohn- und Krankenkassenkosten oder teilen Mahlzeiten und Einkäufe. Ettarfi und Schwiter (2025) bezeichnen dies als «Plattform-Subventionen»: Über das soziale Umfeld muss ausgeglichen werden, was die Erwerbsarbeit nicht einbringt. Davon profitieren sowohl die Plattformunternehmen als auch die Haushalte, die Dienstleistungen zu niedrigen Preisen in Anspruch nehmen.

Migrationsrechtliche Unsicherheit kann diese Abhängigkeiten zusätzlich verstärken. Die interviewten Expert:innen berichten, dass Beschäftigte aus Angst vor aufenthaltsrechtlichen Folgen auf ihnen zustehende Sozialhilfe verzichten, obwohl ihr Erwerbseinkommen nicht ausreicht (vgl. Kapitel «Migrationspolitische Dynamiken»).

## Unbezahlter Aufwand und ausgelagerte Kosten

Die Vermittlung selbst setzt Arbeitsleistungen voraus, die in der Vergütung einzelner Einsätze nicht erscheinen. Insbesondere auf Marktplatzplattformen müssen Hausarbeiter:innen Profile erstellen und aktualisieren, Inserate verfolgen, Anfragen beantworten und Kennenlerntermine vereinbaren:

> «Profilpflege, Kommunikation mit potenziellen Arbeitgeber:innen, Verfügbarkeitsmanagement – all das bedeutet sehr viel unbezahlte Arbeit.»
>
> Christiane Meyer-Habighorst, Arbeitsgeografin, Universität Zürich

Teilweise übernehmen Angehörige von Hausarbeiter:innen diese Aufgaben, weil sie selber darin nicht so geübt sind: Hélène Widmann berichtet von Kindern, die für ihre Mütter Profile erstellen, Nachrichten übersetzen oder appbasierte Einsatzpläne auf Papier übertragen. Die scheinbar unkomplizierte digitale Vermittlung setzt somit zusätzliche, häufig unsichtbare Unterstützung voraus (*Interview Widmann*).

Hinzu kommen Wegzeiten zwischen Einsatzorten und Transportkosten, etwa für ÖV-Tickets oder Abonnemente. Werden diese Zeiten und Ausgaben nicht vergütet, tragen die Beschäftigten einen Teil der Kosten der Dienstleistung selbst (*Interviews Pignolo, Widmann*).

Wie eng solche Kosten mit der Arbeitsorganisation verbunden sind, zeigt Widmanns Untersuchung einer grossen On-demand-Plattform unter dem Pseudonym «CleanUp» (Widmann 2026, Widmann et al. im Erscheinen). Unter behördlichem und gewerkschaftlichem Druck und im Kontext der Pandemie übernahm das Unternehmen die direkte Arbeitgeber:innenrolle für die Mehrheit seiner Beschäftigten und wurde dem GAV Reinigung unterstellt. Damit entstanden unter anderem Verpflichtungen zur Vergütung von Reisezeiten und zur Übernahme bestimmter Spesen zwischen den Einsätzen. Nach dem Modellwechsel passte die Plattform ihre algorithmische Einsatzplanung an und begrenzte die Einsätze auf zwei pro Tag: einen am Vormittag und einen am Nachmittag, getrennt durch eine vorgegebene längere Unterbrechung. Widmann zufolge dient diese Organisation dazu, bestimmte Vergütungs- und Kostenübernahmepflichten zu vermeiden. Zugleich sinken das bezahlte Arbeitsvolumen und die Einkommen der Beschäftigten (*Interview Widmann*, Widmann 2026: 20-21).

## Lückenhafte soziale Absicherung

Bei Marktplatzplattformen bleibt die Verantwortung für die Anmeldung bei den Sozialversicherungen grundsätzlich beim Privathaushalt. Ob Beschäftigte tatsächlich abgesichert sind, hängt daher weiterhin von der Anmeldung und der konkreten Vertragsgestaltung ab. Mehrere kleine Arbeitsverhältnisse erschweren dabei eine umfassende Absicherung (*Interviews Widmann, Schwiter*).

Eine Anstellung durch das Plattformunternehmen kann einzelne Verbesserungen bringen, etwa eine verlässlichere Lohnzahlung und die Anmeldung bei den Sozialversicherungen. Das Unternehmen übernimmt die Abrechnung und teilweise auch das Inkasso; die Hausarbeiter:innen sind dadurch weniger auf direkte Zahlungen einzelner Haushalte angewiesen (*Interview Schwiter*). Während der Pandemie eröffnete die Anstellung durch ein Unternehmen zudem unter den gesetzlichen Voraussetzungen einen Zugang zur Kurzarbeitsentschädigung, während Direktanstellungen im Privathaushalt davon ausgeschlossen blieben.

Geringe Pensen lassen jedoch Schutzlücken bestehen, insbesondere bei der beruflichen Vorsorge:

> «Die Plattformen sagen zum Teil, sie würden in die zweite Säule einzahlen, stellen die Leute aber de facto nur so viel an, dass sie nicht über die Eintrittsschwelle kommen und dann keine zweite Säule haben.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Eine formale Anstellung gewährleistet somit nicht automatisch eine umfassende Absicherung. Hélène Widmann beschreibt diese selektive Übernahme von Verantwortung:

> «Die Plattformen passen sich den unterschiedlichen Vorschriften an, indem sie die Arbeitsverhältnisse selektiv formalisieren. Sie übernehmen jene Elemente der Formalisierung, die ihnen nützen – etwa zur Kund:innengewinnung –, während sie Kosten und Verantwortung für soziale Absicherung weitgehend auf die Arbeitenden externalisieren.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

## Fazit: Prekarität neu organisiert

Die Plattformisierung von Arbeit trifft im Privathaushalt auf einen Arbeitssektor, der bereits stark von Informalität und struktureller Prekarität geprägt ist. Die in diesem Kapitel beschriebenen Veränderungen zeigen, wie Plattformen prekäre Arbeit über digitale Vermittlung und veränderte Formen der Kontrolle und Verantwortungsverteilung neu organisieren. Ihre Wirkung lässt sich weder als durchgängige Verschlechterung noch als umfassende Absicherung beschreiben. Der Begriff der «selektiven Formalisierung» macht diese Ambivalenz sichtbar: Einzelne Aspekte der Vermittlung oder Beschäftigung werden formal geregelt, ohne dabei ein verlässliches Einkommen, planbare Arbeitszeiten und eine umfassende soziale Absicherung zu gewährleisten (van Doorn 2021: 51; Ettarfi 2026).

Auch die Zugangshürden zu Arbeit werden nicht einfach grundsätzlich gesenkt, sondern häufig lediglich verschoben: Fehlende persönliche Netzwerke können teilweise kompensiert werden, während digitale Kompetenzen, die Selbstdarstellung auf Profilen und die verfügbaren zeitlichen Ressourcen an Bedeutung gewinnen (Ettarfi 2026). Zugleich bleibt die Flexibilität ungleich verteilt: Die unkomplizierte Buchung für Haushalte beruht vielfach auf einer hohen Verfügbarkeit und auf einem unbezahlten Aufwand der Hausarbeiter:innen. Der Begriff der «Flexploitation» beschreibt dieses Zusammenspiel von Flexibilitätsversprechen und Ausbeutung treffend (Kluzik 2021).

Entscheidend ist deshalb weniger, ob Plattformen nur Kontakte vermitteln oder selbst Arbeitskräfte anstellen, als vielmehr, ob Hausarbeiter:innen ein verlässliches Einkommen erzielen können, vor Übergriffen geschützt sind, ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten und ihre Rechte durchsetzen können. Politisch stellt sich damit sowohl die Frage nach der Verantwortung von Plattformunternehmen als auch nach den arbeits-, sozial- und migrationsrechtlichen Rahmenbedingungen im Sektor.

# Migrationspolitische Dynamiken

Aufenthaltsrecht, Arbeitsmarktzugang und soziale Absicherung prägen die Organisation bezahlter Haus- und Sorgearbeit. Sie beeinflussen nicht nur, wer Zugang zu welchen Beschäftigungen erhält, sondern auch, unter welchen Bedingungen Hausarbeiter:innen eine Stelle wechseln, Unterstützung beanspruchen oder gegen Missstände vorgehen können. Die Migrationspolitik strukturiert damit nicht bloss die Rahmenbedingungen im Sektor, sondern wirkt selbst aktiv an der Herstellung (ungleicher) Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnisse mit.

Das Kapitel zeigt zunächst, wie der Aufenthaltsstatus den Arbeitsmarktzugang strukturiert und Beschäftigte in den Haushaltssektor lenkt. Anschliessend geht es um Hausarbeiter:innen, für die der Bezug von Sozialhilfe zum aufenthaltsrechtlichen Risiko wird, und um Sans-Papiers, deren Zugänge zu Regularisierung und sozialer Absicherung begrenzt und gefährdet sind. Zuletzt richtet sich der Blick auf Konstellationen, in denen aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit in Arbeitsausbeutung umschlägt, und auf die Frage, welchen Schutz das Recht dann bietet.

## Aufenthaltsstatus und segregierter Arbeitsmarktzugang

Der Zugang zur Beschäftigung im Privathaushalt unterscheidet sich erheblich nach Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus. Bürger:innen aus EU-Staaten verfügen dank Personenfreizügigkeit über einen erleichterten Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt. Auch ihre Aufenthaltssicherheit kann jedoch von der Erwerbssituation und den Voraussetzungen des jeweiligen Aufenthaltstitels abhängen. Für Drittstaatsangehörige sind die Möglichkeiten der Zuwanderung zur Erwerbstätigkeit deutlich eingeschränkter. Eine Beschäftigung im Privathaushalt eröffnet für sich genommen in der Regel keinen entsprechenden Zuwanderungsweg. Unter den Hausarbeiter:innen aus Drittstaaten sind deshalb zahlreiche Sans-Papiers (Knoll et al. 2012; Carbajal et al. 2026a).

Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung haben eher Zugang zu deklarierter und besser abgesicherter Arbeit, während illegalisierte Hausarbeiter:innen weitgehend auf nicht angemeldete Arbeit in Privathaushalten angewiesen sind. Auch Plattformmodelle unterscheiden sich in ihrer Zugänglichkeit: Unternehmen mit eigener Arbeitgeberrolle prüfen Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen; reine Vermittlungsplattformen ermöglichen dagegen auch Personen ohne geregelten Status den Zugang zu Haushalten (vgl. Kapitel «Plattformisierung»). Diese unterschiedlichen Zugangsbedingungen verstärken damit die Segmentierung des Arbeitsmarktes entlang von Aufenthaltsstatus.

Viele arbeiten zudem im Haushaltssektor, weil es für sie kaum berufliche Alternativen gibt. Sprachliche Barrieren, die fehlende Anerkennung ausländischer Qualifikationen und diskriminierende Auswahlpraktiken erschweren insbesondere migrantischen Frauen den Zugang zu weniger prekären Tätigkeiten. Arbeitsmarktpolitische Programme können diese Kanalisierung verstärken, wie Marie Saulnier Bloch betont:

> «Gerade bei migrierten Frauen spielt die Nichtanerkennung von Diplomen und Berufserfahrung eine zentrale Rolle. Sie werden in schlecht bezahlte Tätigkeiten gedrängt, die oft weder ihrer Qualifikation noch ihren Vorstellungen entsprechen. Die kantonale Umsetzung der Integrationsagenda Schweiz oder der Programme für Geflüchtete aus der Ukraine verstärken oft den Druck, möglichst schnell eine bezahlte Arbeit aufzunehmen. So nehmen viele Jobs an, die nicht zu ihnen passen.»
>
> Marie Saulnier Bloch, Gewerkschafterin Unia

Integrationsprogramme greifen hier mit unternehmerischen Vermittlungsmodellen ineinander: Staatlich geförderte «Aktivierung» zielt darauf ab, Menschen mit Sozialhilfeerfahrung oder prekärem Aufenthaltsstatus möglichst rasch in die Erwerbsarbeit zu bringen; private Agenturen und Plattformen richten ihre Geschäftsmodelle auf diese «verfügbare» Arbeitskraft im Bereich der Haus- und Reinigungsarbeit aus. Der grosse Arbeitskräftepool erlaubt es ihnen, viele Personen in kleinen Pensen zu beschäftigen und eine hohe Personalfluktuation aufzufangen. Unter dem Versprechen von «Empowerment» und Eigenständigkeit werden migrantische Frauen so in niedrig entlohnte, gesellschaftlich abgewertete Tätigkeiten am unteren Ende des Arbeitsmarkts geführt (Meyer-Habighorst et al. 2026).

Auch innerhalb des Sektors bestehen Abstufungen und Unterschiede zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern: Hausarbeiter:innen mit passenden Sprachkenntnissen und nachweisbarer Erfahrung gelangen dabei eher in Betreuungs-Settings, während andere vorwiegend Reinigungsaufträge erhalten (Ettarfi 2026). Die Erwerbsverläufe sind allerdings nicht statisch: Mit zunehmender Aufenthaltsdauer, besseren Sprachkenntnissen und wachsenden persönlichen Netzwerken gelingt es manchen Beschäftigten, in bessere, weniger prekäre Arbeitsverhältnisse zu wechseln (*Interviews Mittmasser, Pignolo, Widmann*). Solche Veränderungen können zwar die individuellen Handlungsspielräume von Hausarbeiter:innen erweitern, heben aber die geschlechtsbezogenen und rassifizierten Hierarchisierungen des Sektors nicht auf.

## Sozialhilfe als aufenthaltsrechtliches Risiko

Auch mit einer Aufenthaltsbewilligung bleibt die Sicherheit des Aufenthalts an die Erwerbssituation gebunden. Die Revision des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) von 2019 hat dabei diese Verknüpfung verschärft (vgl. Bundesrat 2016): Sie knüpft Aufenthaltsrecht, Erwerbstätigkeit und Sozialhilfebezug noch enger aneinander. Der Bezug von Sozialhilfe kann seither auch nach langjährigem Aufenthalt den Verlust oder die Rückstufung einer Bewilligung und unter bestimmten Voraussetzungen eine Wegweisung und Ausschaffung aus der Schweiz nach sich ziehen. Wer aufgrund eines tiefen oder fehlenden Einkommens Sozialhilfe beansprucht, muss somit migrationsrechtliche Konsequenzen befürchten.

Für Hausarbeiter:innen mit niedrigen und schwankenden Einkommen kann die soziale Absicherung so zu einem aufenthaltsrechtlichen Risiko werden. Verzichten sie auf die ihnen zustehende Unterstützung, um den Aufenthalt nicht zu gefährden, bleiben sie umso stärker auf bestehende Arbeitsverhältnisse angewiesen – auch wenn diese sehr prekär oder missbräuchlich sind. Die Verknüpfung von Sozialhilfebezug und Aufenthaltssicherheit wirkt damit als ein Disziplinierungsinstrument: Sie erhöht den Druck, wirtschaftliche Unabhängigkeit nachzuweisen, obwohl die verfügbaren Beschäftigungen kein existenzsicherndes Einkommen gewährleisten.

Fanie Wirth beschreibt diese Konstellation als doppelte Prekarisierung: Wer sich aus einem prekären oder gar ausbeuterischen Arbeitsverhältnis lösen will und dafür vorübergehend staatliche Unterstützung benötigt, riskiert, dass genau dieser Unterstützungsbedarf gegen die eigene Aufenthaltssicherheit gewendet wird (*Interview Wirth*). Marie Saulnier Bloch beobachtet, dass der drohende Bewilligungsverlust Beschäftigte dazu drängt, schlechte Arbeitsbedingungen hinzunehmen, statt sich gegen Ausbeutung, Belästigung oder andere Übergriffe zu wehren (*Interview Saulnier Bloch*). Auch in der Beratungspraxis des Kafi Klick zeigt sich, dass dieser Druck den Zugang zu sozialer Absicherung blockiert:

> «Die Angst vor Entzug der Aufenthaltsbewilligung führt dazu, dass Menschen mit B-Bewilligung den Gang zur Sozialhilfe meiden und lieber in prekären oder sogar missbräuchlichen Arbeitsverhältnissen verharren.»
>
> Sophie Hartmann, Sozialarbeiterin, Kafi Klick, Zürich

Diese Disziplinierung reicht über den tatsächlichen Sozialhilfebezug hinaus. Christina Mittmasser beobachtet, dass Migrant:innen auch andere Unterstützungsangebote meiden und länger in problematischen Arbeitsverhältnissen ausharren, weil sie sich gedrängt sehen, ihre Anwesenheit durch Erwerbsarbeit legitimieren zu müssen (*Interview Mittmasser;* Mittmasser et al. 2026). Auch ehemals illegalisierte Hausarbeiter:innen stehen nach einer Regularisierung weiterhin unter Druck, sich als wirtschaftlich eigenständige, «gute» Migrant:innen zu erweisen. Die Angst um die Verlängerung ihrer Bewilligung kann sie davon abhalten, Unterstützung in Anspruch zu nehmen (Carbajal et al. 2026a: 48 f., 53). Die Aufenthaltssicherheit bleibt damit an die fortwährende Bewährung als ökonomisch selbstständige Arbeitskraft gebunden.

Auch kann die Vertragsgestaltung die Aufenthaltssicherheit beeinträchtigen. In der Untersuchung von Barfuss und Schwiter (2026: 6 f.) zur gewerblichen Gebäudereinigung garantieren Arbeitsverträge teils nur wenige Stunden pro Woche. Solche Pensen reichen nicht aus, um gegenüber den Behörden eine gesicherte Erwerbstätigkeit nachzuweisen, auch wenn die Betroffenen tatsächlich deutlich mehr arbeiten. Geringe garantierte Pensen erzeugen damit nicht nur Einkommensunsicherheit, sondern können auch den Nachweis einer verlässlichen Existenzgrundlage erschweren, der für die Sicherung des Aufenthalts erforderlich ist.

**Der Fall Maria Pereira – Wegweisung trotz Erwerbsarbeit**

Wie tief entlohnte, fragmentierte Hausarbeit, Erwerbsarmut und aufenthaltsrechtliche Unsicherheit zusammenwirken können, zeigt der Fall von Maria Pereira (Name geändert), der in einer WOZ-Recherche dargelegt wird. Die gut fünfzigjährige Portugiesin lebte seit über zehn Jahren in der Schweiz und arbeitete ab 2019 als Reinigerin für Batmaid in Zürich.

Trotz Einsätzen in bis zu achtzehn Haushalten pro Monat kam sie auf weniger als zwanzig Wochenstunden und nie über einen Monatslohn von 1’300 Franken; der Stundenlohn betrug brutto 23.70 Franken. Wegzeiten galten nicht als Arbeitszeit, Transportkosten wurden nicht vergütet; Kund:innen konnten Einsätze bis 48 Stunden vorher kostenlos stornieren. Zugleich hielt Pereira grosse Zeitfenster für mögliche Aufträge frei, was die Aufnahme zusätzlicher Arbeit erschwerte.

Im Mai 2023 wurde ihre Wegweisung aus der Schweiz verfügt. Die Behörden begründeten dies mit dem Bezug von Sozialhilfe, die sie ergänzend zu ihrem tiefen Erwerbseinkommen erhielt. Die Verfügung traf während ihrer Ferien ein; bei ihrer Rückkehr war die Beschwerdefrist abgelaufen. Der Fall zeigt, dass auch EU-Bürger:innen mit unzureichendem Erwerbseinkommen ihr Aufenthaltsrecht verlieren können.

**Quelle**: Kalt 2024

## Sans-Papiers: Regularisierung und gefährdete Zugänge

Noch grösser ist die Abhängigkeit, wo ein Aufenthaltsrecht ganz fehlt. Für Sans-Papiers ist die Arbeit in Privathaushalten eine der wenigen Möglichkeiten, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Ein fehlender Aufenthaltsstatus bedeutet zwar nicht, rechtlos zu sein. Doch die drohende Wegweisung untergräbt die Möglichkeit, bestehende Arbeits- und Sozialrechte tatsächlich einzufordern, und verschärft die Abhängigkeit von Arbeitgeber:innen. Entscheidend ist deshalb sowohl, welche Wege zur Aufenthaltssicherheit offenstehen als auch, ob Beratung, soziale Absicherung (etwa Krankenversicherung) und Zugang zur Justiz ohne zusätzliches Risiko zugänglich sind.

### Regularisierung: Lange gefordert, selten erreicht

Eine Regularisierung könnte die Position vieler Hausarbeiter:innen nachhaltig stärken. Trotz vielfältiger Kampagnen ist eine landesweite kollektive Regularisierung von Sans-Papiers im Haushaltssektor in den letzten zwei Jahrzehnten nie erreicht worden. Im März 2014 übergab ein breites Bündnis dem Bundesrat die Petition «Mehr Rechte für Hausarbeiter:innen ohne Aufenthaltsbewilligung» mit 21'875 Unterschriften. Sie verlangte Aufenthaltsbewilligungen, sozialen Schutz und Zugang zu Arbeitsgerichten ohne Risiko einer Ausweisung. Alle drei Forderungen sind bis heute uneingelöst.

Der Bundesrat lehnte 2020 sowohl eine kollektive Regularisierung als auch eine Teilregularisierung ab. Er verwies unter anderem auf einen möglichen Pull-Effekt und hielt an der Prüfung individueller Härtefälle fest (Bundesrat 2020: 24 f., 91–94). Hélène Widmann kritisiert die politische Haltung gegenüber Sans-Papiers:

> «Das ist eine hochgradig heuchlerische politische Haltung: Obwohl es ein offenes Geheimnis ist, dass viele Sans-Papiers im Haushalts- und Pflegesektor arbeiten, bleibt eine umfassende Regularisierung aus, die ihre Position nachhaltig stärken würde.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

Für einzelne Sans-Papiers bleibt meist nur der Weg über ein Härtefallgesuch. Die Chance, dass ein solches erfolgreich ist, ist aber je nach Kanton sehr unterschiedlich. Ob ein Gesuch gelingt, hängt zudem stark davon ab, ob eine spezialisierte Beratungsstelle die Betroffenen unterstützen kann (*Interview Mittmasser*).

### Opération Papyrus in Genf: Regularisierung mit Grenzen

Mit dem Pilotprojekt «Opération Papyrus» verband der Kanton Genf ab 2017 die Regularisierung langjährig anwesender Sans-Papiers mit Massnahmen gegen nicht deklarierte Beschäftigung und Lohndumping in der Hauswirtschaft. Voraussetzung waren unter anderem eine Arbeitsstelle, finanzielle Unabhängigkeit, ein Aufenthalt in Genf von mindestens zehn Jahren (für Familien fünf Jahre), Französischkenntnisse auf Niveau A2 und keine Vorstrafen (Ferro-Luzzi et al. 2023: 4). Ein Gesuch konnte auch ohne Unterstützung der Arbeitgeber:innen eingereicht werden. Damit wurden jene eingeschlossen, die einen gesicherten Status am dringendsten brauchten, um ihre Rechte durchzusetzen und sich aus ausbeuterischen Verhältnissen zu lösen. Gewerkschaften und Organisationen berieten die Gesuchstellenden und reichten rund zwei Drittel aller Gesuche ein (Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève 2020). **2'883 Personen erhielten eine Aufenthaltsbewilligung B**, darunter viele, die ihr Gesuch als Teil einer Familie eingereicht hatten (Bundesrat 2020). **Die Erwerbstätigen unter ihnen arbeiteten vorwiegend in der Hauswirtschaft und waren mehrheitlich aus Lateinamerika** (v.a. Bolivien, Brasilien) und den **Philippinen** (Ferro-Luzzi et al. 2023: 7; Refle et al. 2024).

Die Opération Papyrus wurde ausdrücklich auch mit dem Ziel entwickelt, rechtskonforme Verhältnisse in der Hauswirtschaft herzustellen (Ferro-Luzzi et al. 2023). Die Regularisierungsgesuche enthielten Angaben zu den Arbeitsbedingungen der betreffenden Personen. Fehlten Nachweise über den Anschluss an die Sozialversicherungen oder bestanden Hinweise auf Verstösse gegen zwingende Arbeitsbedingungen, leitete das kantonale Amt für Arbeitsinspektion und Arbeitsbeziehungen (OCIRT) systematisch eine Kontrolle ein. Damit wurden Arbeitsverhältnisse überprüfbar, die das Inspektorat sonst nur schwer erreicht (ebd.). Arbeitsrechtliche Kontrollen wurden damit mit der Perspektive auf Aufenthaltssicherheit verbunden.

**Der Anteil der Arbeitsverhältnisse, die bei den Sozialversicherungen angemeldet waren, stieg von 41 Prozent bei Sans-Papiers auf 85 Prozent sechs Monate nach der Regularisierung**. Bereits 2017 nahm die Zahl der Mitglieder beim Chèque Service gegenüber dem Vorjahr um 36 Prozent zu (Ferro-Luzzi et al. 2023: 5, 8). Zwischen 2016 und 2019 erhöhten sich die Sozialversicherungsbeiträge um 5.7 Millionen Franken (Refle et al. 2024). Die beteiligten Organisationen beobachteten zudem, dass Arbeitgeber:innen ihre Pflichten zunehmend wahrnahmen. Mit Unterstützung der Gewerkschaften forderten Beschäftigte teils sehr hohe ausstehende Löhne ein. Nach Einschätzung der Unterstützungsorganisationen und Gewerkschaften verbesserte dies die Arbeitsbedingungen vieler Beschäftigter im Sektor, ob regularisiert oder nicht. Zahlreiche Sans-Papiers wandten sich erstmals an Gewerkschaften und Unterstützungsorganisationen, wodurch Missbräuche bei der Arbeit und beim Wohnen sichtbar wurden (Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève 2020).

Die Bedeutung der Regularisierung zeigt sich für die Betroffenen unter anderem darin, dass sie mit einem geregelten Aufenthalt ausbeuterische Stellen verlassen, einen Mietvertrag auf den eigenen Namen abschliessen, besseren Zugang zur Gesundheitsversorgung erlangen und ihre Rechte gegenüber Arbeitgeber:innen ohne Angst vor Ausschaffung einfordern können. Hélène Widmann beschreibt, wie sich dadurch der Handlungsspielraum für Hausarbeiter:innen vergrössert:

> «Ein wirklicher Wendepunkt ist die Regularisierung des Aufenthaltsstatus. In den Biografien von Arbeiter:innen sieht man sehr deutlich: Sobald sie reguläre Papiere erhalten, verändert sich ihr Handlungsspielraum. Einige erzählen, dass sie erst dann ohne Angst bessere Bedingungen einfordern, sich auf Rechte berufen und gegenüber Arbeitgeber:innen selbstbewusster auftreten konnten.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

**Die Reichweite des Programms blieb jedoch begrenzt**: Die Kriterien waren streng, und die gesetzliche Grundlage (Art. 30 AIG) schloss Personen aus dem Asylbereich von vornherein aus (Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève 2020). Auch die Regularisierung selbst schuf keine dauerhafte Sicherheit: Die Verlängerung der B-Bewilligung setzt voraus, dass keine Sozialhilfe bezogen wird (Ferro-Luzzi et al. 2023: 5). Obwohl die neu regularisierten Personen weiterhin überwiegend Working Poor blieben, wandten sich nur wenige an die Sozialhilfe (Refle et al. 2024). Die Angst, die neu gewonnene Aufenthaltssicherheit wieder zu verlieren, setzt sich damit fort und erschwert den Austritt aus prekären Arbeitsverhältnissen (*Interview Mittmasser*; Mittmasser et al. 2026).

### Datenaustausch: Bestehende Zugänge sind aktuell unter Druck

Die wenigen Zugänge zu sozialer Sicherung, die Sans-Papiers heute offenstehen, geraten politisch zunehmend unter Druck. 2020 hatte der Bundesrat einen systematischen Datenaustausch zwischen Sozialversicherungs- und Migrationsbehörden zwar noch abgelehnt (Bundesrat 2020: 70–74, 100–102). Inzwischen hat das Parlament jedoch einen Kurswechsel eingeleitet: Mit der Überweisung der Motionen «Datenaustausch bei irregulären Migranten systematisieren» (24.3059 und 24.3498) beauftragte es 2025 den Bundesrat, den Datenaustausch zu systematisieren und für die Migrationskontrolle nutzbar zu machen (Année politique suisse 2025). Wie weit die Datenweitergabe reichen wird und welche Schutzvorkehrungen bestehen bleiben, hängt von der konkreten Umsetzung ab und ist noch nicht geklärt (Stand November 2026). Sans-Papiers-Organisationen warnen aber davor, dass eine systematische Weitergabe von Versicherungsdaten die Anmeldung bei Krankenkassen und Sozialversicherungen zu einem Risiko macht.

Unter Druck geraten damit auch Bemühungen zur verstärkten Deklaration – wie etwa der Genfer Chèque Service, der ausdrücklich garantiert, keine Daten an das kantonale Bevölkerungsamt weiterzugeben. Die Datenweitergabe würde damit jene Arrangements untergraben, die Sans-Papiers bislang ein Mindestmass an sozialer Absicherung ermöglichen. Statt die Deklaration von Beschäftigung zu fördern, droht sie, den Rückzug in die nicht angemeldete Arbeit zu verstärken. Die abschreckende Wirkung setzt dabei nicht erst mit einer Rechtsänderung ein. Christina Mittmasser berichtet, dass bereits die parlamentarische Debatte über die Datenweitergabe die Verunsicherung unter Sans-Papiers verstärkt habe (*Interview Mittmasser*).

## Aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit und Arbeitsausbeutung

### Wenn der Aufenthalt an der Stelle hängt

Bisher wurde thematisiert, wie Aufenthaltsrecht Beschäftigte in prekäre Arbeit lenkt und dort hält. Aufenthaltsrechtlicher Druck kann im Arbeitsverhältnis aber auch gezielt als Machtmittel eingesetzt werden.

> «Der unsichere Aufenthaltsstatus macht das Verhältnis zwischen den Arbeiter:innen und ihren Arbeitgebern umso ungleicher: Entweder, weil die Arbeiter:innen den Verlust ihres Arbeitsplatzes befürchten und es daher nicht wagen, bessere Bedingungen einzufordern, oder weil die Arbeitgeber dies bei Verhandlungen als Druckmittel nutzen können.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

Besonders zugespitzt ist die Abhängigkeit, wo Hausarbeiter:innen befürchten müssen, mit der Stelle zugleich ihre Aufenthaltsgrundlage zu verlieren. Ein Fall aus Gstaad (siehe Kasten nächste Seite) zeigt, was es konkret bedeutet, wenn eine Aufenthaltsbewilligung an eine bestimmte Arbeitsstelle gebunden ist.

**Fallbeispiel Gstaad: Ausbeutung im Chalet**

Zwei philippinische Geschwister arbeiteten über Jahre als Hausangestellte bei einem vermögenden saudischen Geschäftsmann und seiner Familie in der Nähe von Gstaad. Die Behörden banden ihre Aufenthaltsbewilligungen an die Stelle bei diesem Arbeitgeber. Damit stand bei einem Stellenverlust nicht nur ihr Einkommen, sondern auch ihr Aufenthaltsrecht auf dem Spiel.

Die Geschwister lebten im Kellergeschoss eines Chalets und mussten Tag und Nacht, sieben Tage die Woche, auf Abruf bereitstehen. Die Schwester berichtete zudem von sexueller Ausbeutung. Erst nachdem sie 2019 die Behörden eingeschaltet hatte und ihre Bewilligung vom Arbeitsverhältnis entkoppelt worden war, konnte sie den Haushalt verlassen, ohne ihren Aufenthalt zu gefährden.

Der Bruder wurde 2016 entlassen, nachdem er den ihm zustehenden Lohn eingefordert hatte. 2017 verweigerten die Behörden die Verlängerung seiner Aufenthaltsbewilligung und verfügten seine Wegweisung. Trotz vorgelegter Arbeitsverträge verweigerten sie ihm mehrfach den Stellenantritt; er war auf Sozialhilfe angewiesen. Erst 2022 durfte er während des laufenden Verfahrens wieder arbeiten und konnte sich weitgehend von der Sozialhilfe lösen.

Das Bundesgericht erklärte die Bindung seiner Aufenthaltsbewilligung an die konkrete Arbeitsstelle im Oktober 2025 für bundesrechtswidrig und wertete den Sozialhilfebezug als unverschuldet. Einen Anspruch auf Verlängerung leitete es daraus jedoch nicht ab. Insbesondere unter Verweis auf seine aus Sicht des Gerichts unterdurchschnittliche soziale und sprachliche Integration und eine als zumutbar beurteilte Rückkehr bestätigte es die Nichtverlängerung und Wegweisung.

**Quellen**: Schmid 2023; Hanimann 2026; Bundesgericht 2025b.

Der Fall ist aussergewöhnlich, die Logik dahinter nicht. Die Abhängigkeit der Geschwister wurde nicht einfach vorgefunden, sondern durch eine behördliche Auflage hergestellt. Weil die Bewilligung an diese eine Stelle gebunden war, entschied der Arbeitgeber faktisch über ihren Aufenthalt mit. Was Hélène Widmann beschreibt, wird hier konkret: Der Bruder forderte seinen Lohn ein und verlor erst die Stelle, dann die Bewilligung.

Dass das Bundesgericht diese Bindung später für rechtswidrig erklärte, verhalf ihm nicht zu einem Bleiberecht. Zudem reicht aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit weit über solche Auflagen hinaus. So dürfen EU-Angehörige die Stelle zwar frei wechseln. Kündigen sie aber selbst, können sie ihr Aufenthaltsrecht als Erwerbstätige verlieren, wenn sie nicht rasch eine neue Stelle finden. Wie der Fall Pereira (Kasten weiter vorne in diesem Kapitel) zeigt, kann auch ein zu geringes Erwerbseinkommen den Aufenthalt gefährden.

Abhängigkeit zeigt sich demnach nicht erst, wenn einzelne Arbeitgeber:innen direkt Druck ausüben. Sie liegt bereits in der Machtposition, die ihnen der prekäre Aufenthaltsstatus ihrer Angestellten verschafft. Fanie Wirth, Leiterin für Fachwissen und Advocacy bei der FIZ, sieht darin den Kern des Problems:

> «Dass Aufenthaltsrecht in Abhängigkeit zu Beziehung oder Arbeitsverhältnis gesetzt wird, ermöglicht strukturell überhaupt erst Ausbeutung.»
>
> Fanie Wirth, FIZ - Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel

Wirth verweist damit auf eine Logik, die über den Privathaushalt hinausreicht: Ist der Aufenthalt einer Person an ein Arbeitsverhältnis gebunden, kann es ebenso schwierig sein, ein ausbeuterisches Arbeitsverhältnis zu verlassen, wie eine gewaltvolle Ehe zu beenden, von deren Fortbestand der Aufenthalt abhängt. In beiden Fällen steht mit der Trennung auch die Aufenthaltssicherheit

auf dem Spiel. Die FIZ kennt beide Konstellationen aus ihrer Beratungspraxis (*Interview Wirth und Ruiz-Gonzalez*).

## Prekär, ausbeuterisch oder Menschenhandel? Eine Grenze in Bewegung

Wann eine solche Abhängigkeit in Ausbeutung umschlägt, ist rechtlich jedoch nicht eindeutig bestimmt. Ob ein Arbeitsverhältnis im Privathaushalt als prekär, als Arbeitsausbeutung oder als Menschenhandel eingestuft wird, ist mehr als eine begriffliche Frage. Davon hängt ab, welchen Schutz Betroffene erhalten. Die drei Kategorien bilden keine getrennten Fallgruppen, sondern ein Kontinuum. Cristina Ruiz-Gonzalez von der FIZ beschreibt es als Pyramide: An der breiten Basis stehen prekäre Arbeitsverhältnisse, an der Spitze steht der Menschenhandel (*Interview Ruiz-Gonzalez*). Marie Saulnier Bloch, bei der Unia für Migration zuständig, ordnet ein:

> «Arbeitsausbeutung zeichnet sich durch gravierend missbräuchliche Arbeitsbedingungen aus, die in starkem Widerspruch zu den gesetzlichen oder üblichen Normen stehen – selbst dann, wenn nicht alle anderen Tatbestandsmerkmale des Menschenhandels erfüllt oder als erfüllt anerkannt sind. In der Praxis ist die Grenze zwischen diesen beiden Begriffen sehr unscharf.»
>
> Marie Saulnier Bloch, Gewerkschafterin Unia

Prekäre Bedingungen sind im Privathaushalt verbreitet und oft legal. Zur Arbeitsausbeutung werden sie, wenn Abhängigkeit gezielt genutzt wird. Entscheidend ist also nicht nur, was vereinbart wurde, sondern ob Hausarbeiter:innen die Bedingungen tatsächlich zurückweisen können. Wer mit der Stelle zugleich Einkommen, Unterkunft oder Aufenthalt riskiert, kann ein Arbeitsverhältnis theoretisch verlassen und bleibt praktisch doch darin gefangen.

In zwei neueren Entscheiden hat das Bundesgericht diese Frage aufgenommen. Im Fall einer durch die FIZ begleiteten Nanny aus Serbien, die über ihre Arbeits- und Lebensbedingungen getäuscht worden war, verneinte die Vorinstanz zunächst Menschenhandel, weil die Frau jederzeit aus der Wohnung hätte fliehen können. Das Bundesgericht hielt dagegen fest, dass ihre Vulnerabilität gezielt ausgenutzt worden war (Bundesgericht 2025a). In einem Genfer Fall hatten zwei Frauen aus Nicaragua ohne Bewilligung sieben Tage die Woche gepflegt und den Haushalt geführt. Dabei standen sie unter der Drohung, bei Polizei und Migrationsbehörden gemeldet zu werden. Das Bundesgericht hob die Einstellung des Verfahrens auf und hielt fest: Eine solche Drohung kann ein Zwangsmittel sein (Bundesgericht 2026).

Die Spitze der Pyramide hat sich damit in der Rechtsprechung «etwas nach unten verschoben» (*Interview Ruiz-Gonzalez*). Die Grenze bleibt aber eng gezogen: Für den Tatbestand Menschenhandel muss nachgewiesen werden, dass die Selbstbestimmung der Betroffenen eingeschränkt wurde, etwa durch Zwang, Täuschung oder die Ausnutzung einer Notlage. Zudem muss Gezieltheit nachgewiesen werden.

Auch im Schweizer Parlament ist die Abgrenzung in Bewegung. Zur Debatte steht, den Tatbestand des Menschenhandels (Art. 182 StGB) an die internationale Definition anzupassen. Hierzu sollen die Tatmittel ausdrücklich genannt und die Ausbeutung der Arbeitskraft genauer bestimmt werden. Alternativ steht im Raum, Arbeitsausbeutung als einen eigenen Straftatbestand zu fassen. Die FIZ plädiert für die ausdrückliche Nennung der Tatmittel, weil diese gerade bei Arbeitsausbeutung zentral sind. Dazu gehört insbesondere das Ausnutzen einer verletzlichen Situation, wozu auch ein fehlender Aufenthaltsstatus zählen kann (*Interview Ruiz-Gonzalez*).

## Schutz hängt an der Einordnung

Wo ein Fall auf dieser Pyramide eingeordnet wird, hat unmittelbare Folgen für den Zugang der Betroffenen zu Schutz und Unterstützung. Die Einordnung als möglicher Menschenhandel eröffnet den Zugang zu besonderen Massnahmen wie einer geschützten Unterkunft, Unterstützung bei der Grundversorgung, psychosozialer Begleitung sowie Rechtsberatung und gegebenenfalls anwaltlicher Vertretung. Hinzu kommen eine Erholungs- und Bedenkzeit sowie unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltsregelung für die Dauer des Verfahrens. Dieser Schutz schafft oft erst die Voraussetzungen dafür, dass Betroffene in der Lage und bereit sind, auszusagen oder Anzeige zu erstatten (*Interview Ruiz-Gonzalez*). Die FIZ setzt sich dafür ein, dass auch Betroffenen ausbeuterischer Verhältnisse, die unterhalb der Schwelle zum Menschenhandel liegen, die gleichen Opferschutzrechte zustehen.

Doch auch wenn der Schutz greift, bleibt er in zweierlei Hinsicht begrenzt. Erstens endet er oft mit dem Verfahren. Eine längerfristige Aufenthaltsperspektive ergibt sich daraus nicht automatisch. Betroffene können im Verfahren Recht erhalten und dennoch in aufenthaltsrechtlicher Unsicherheit bleiben. Zweitens garantiert eine strafrechtliche Verurteilung nicht, dass ausstehende Löhne tatsächlich ausbezahlt werden. Laut Marie Saulnier Bloch fehlen wirksame Instrumente, um die Auszahlung durchzusetzen. So können Betroffene selbst dann leer ausgehen, wenn ihre Arbeitgeber:innen verurteilt werden (*Interview Saulnier Bloch*). Wer als Opfer von Ausbeutung anerkannt wird, die wirtschaftlichen Folgen aber selbst tragen muss, ist unvollständig geschützt.

Der strafrechtliche Schutz setzt damit erst an der Spitze der Pyramide an und bleibt auch dort lückenhaft. Der grössere Teil der Abhängigkeit und Prekarität entsteht jedoch nicht durch Rechtsbruch, sondern innerhalb des geltenden Rechts: durch aufenthaltsrechtliche Vorgaben**,** wie sie dieses Kapitel gezeigt hat**,** ebenso wie durch arbeitsrechtliche Standards, die nur begrenzt schützen und teilweise vertraglich ausgeschlossen werden können. Diesen widmet sich das folgende Kapitel.

# Regulierung und Rechtsdurchsetzung: Lücken im Schutz, Grenzen der Wirksamkeit

Die beschriebenen Arbeits- und Abhängigkeitsverhältnisse werfen die Frage auf, inwieweit Hausarbeiter:innen in der Schweiz rechtlich geschützt sind. Dabei sind drei Probleme auseinanderzuhalten: Für bestimmte Beschäftigungen fehlen verbindliche Standards; bestehende Schutzbestimmungen greifen je nach Anstellungsform unterschiedlich; und anerkannte Ansprüche lassen sich im Alltag häufig nur schwer durchsetzen.

Das Kapitel untersucht zunächst die rechtliche Sonderstellung des Privathaushalts und die Reichweite bisheriger Reformen. Anschliessend richtet sich der Blick auf Kontrollen, Beweissicherung und Zugang zur Justiz. Abschliessend wird thematisiert, wie Beratungsstellen, Gewerkschaften und Selbstorganisationen Rechte mobilisieren und politischen Druck für Veränderungen aufbauen.

## Der Privathaushalt als arbeitsrechtlicher Sonderraum?

### Am Ausschluss vom Arbeitsgesetz wird festgehalten

Der Ausschluss des Privathaushalts vom Arbeitsgesetz liegt historisch begründet, wird aber bis heute politisch aufrechterhalten. Bereits bei der Ausarbeitung des Gesetzes sah der Bundesrat weder einen Schutzbedarf noch praktikable Kontrollmöglichkeiten:

> «Die Hausangestellten werden herkömmlicherweise von den öffentlich-rechtlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz nicht erfasst. Für ihre Unterstellung unter das Arbeitsgesetz besteht nach allgemeiner und unbestrittener Auffassung kein Bedürfnis, ganz abgesehen davon, dass aus naheliegenden Gründen solche Vorschriften kaum durchgesetzt werden könnten.»
>
> Bundesrat (1960: 945)

Mehr als sechs Jahrzehnte später hält der Bundesrat für Direktanstellungen im Privathaushalt an dieser Ausnahme fest. In seinem Bericht vom Dezember 2025 erklärt er: «Das materielle Recht der Schweiz bietet aktuell ein angemessenes Schutzniveau für Hausangestellte.» Nach eingehender Prüfung sei man zur Analyse gekommen, dass…

> «… eine Ausweitung des Geltungsbereichs des ArG auf alle privaten Haushaltungen oder auf Arbeitnehmerinnen, die Betreuungsleistungen in Privathaushalten anbieten, keine Garantie dafür bieten würde, dass sich deren Arbeitsbedingungen tatsächlich verbessern würden. (…) Ausserdem würden die Kontrollen zusätzliche Ressourcen bei den Kantonen beanspruchen, während die Anzahl der betroffenen Arbeitnehmerinnen gering wäre. Grundsätzlich wäre auch die Wirkung der Kontrollen beschränkt. Schliesslich hätte eine Ausweitung des ArG insbesondere für die privaten Haushalte zusätzliche Kosten zur Folge und könnte eventuell die Parteien dazu veranlassen, in zeitlichen Notlagen zu irregulärer Beschäftigung zu greifen. (…) Die direkt durch den privaten Haushalt Angestellten, deren Arbeitsverhältnis durch ein besonderes Vertrauensverhältnis gekennzeichnet ist, sind durch eine ausgewogene, auf Bundesebene sowie in allen Kantonen bestehende Regelung geschützt.»
>
> Bundesrat (2025: 29)

Anlass für diese Prüfung war ein Gerichtsentscheid 2021: Damals stellte das Bundesgericht (2021) klar, dass die Ausnahme vom Arbeitsgesetz für private Haushalte nur bei Direktanstellungen greift, nicht aber bei Dreiparteienverhältnissen, insbesondere beim Personalverleih. Daraufhin verlangte Nationalrätin Samira Marti (2022) mit dem vom Nationalrat angenommenen Postulat, eine Ausweitung auf alle Anstellungsformate zu prüfen. Der Bundesrat (2025: 2) hielt jedoch an der Unterscheidung fest: Anders als kommerzielle Unternehmen seien Privathaushalte lediglich «Nachfrager einer Dienstleistung zum Zweck der Erfüllung eines privaten Bedürfnisses».

Damit wird die Privatheit erneut zum Argument gegen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten. Die Begründung ähnelt jener von 1960: Weitergehender Schutz sei weder erforderlich noch wirksam durchsetzbar. Kosten und Vollzugsschwierigkeiten erhalten damit mehr Gewicht als die Risiken unzureichend begrenzter Arbeitszeiten und fehlender Erholung. Dabei hatte der Bundesrat 2015 selbst fehlende Vorgaben zu Arbeitszeit als Problem benannt und Handlungsbedarf anerkannt (Bundesrat 2015: 20-23). Im Interview sagt die Nationalrätin Katharina Prelicz-Huber dazu:

> «Der jüngste Bundesratsbericht zementiert den Backlash, in dem wir uns befinden: Die bürgerliche Mehrheit plädiert für Selbstverantwortung und sagt, bei Arbeit im Privathaushalt handle es sich halt um ein privates Verhältnis.»
>
> Katharina Prelicz-Huber, Nationalrätin und Gewerkschafterin

Das im aktuellen Bericht angeführte «besondere Vertrauensverhältnis» löst die Schutzfrage nicht. Wie die vorangehenden Kapitel zeigen, können persönliche Nähe und familiäre Erwartungen die Abgrenzung von Arbeit gerade erschweren. Sie als Begründung für den rechtlichen Sonderstatus heranzuziehen, verkennt die ungleichen Machtverhältnisse im Haushalt. Der private Charakter des Arbeitsortes wird so weiterhin höher gewichtet als die Anerkennung der dort geleisteten Arbeit als schutzbedürftige Erwerbsarbeit.

## ILO-Konvention Nr. 189: Würdige Hausarbeit als internationale Verpflichtung

Dieser Sonderstatus steht in Widerspruch zur ILO-Konvention Nr. 189 (ILO 2011) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Sie verlangt Schutz vor Ausbeutung, Gleichbehandlung bei Arbeitszeit, Überstundenvergütung und Ruhezeiten sowie wirksame Aufsicht und zugängliche Rechtsdurchsetzung. Die Schweiz ratifizierte das Übereinkommen 2014 in der Annahme, diese Anforderungen bereits zu erfüllen (Medici & Blackett 2016).

Das Übereinkommen schreibt nicht zwingend vor, sämtliche Hausangestellten dem Arbeitsgesetz zu unterstellen. Es verpflichtet die Behörden jedoch, bestehende Ausnahmen eng auszulegen und die geforderte Gleichstellung möglichst umfassend zu verwirklichen; der Gesetzgeber ist aufgerufen, bestehende Ungleichbehandlungen gegenüber anderen Arbeitnehmer:innen zu beseitigen (Pärli 2019; *Interview Pärli*). Die entscheidende Frage lautet deshalb nicht allein, welches Gesetz gilt, sondern ob Hausarbeiter:innen tatsächlich einen gleichwertigen Schutz erhalten.

Die Professorin für Arbeitsrecht Karine Lempen sieht insbesondere bei der verbindlichen Begrenzung der Arbeitszeit eine zentrale Umsetzungslücke:

> «Das Hauptproblem ist nach wie vor die Arbeitszeit – also die Frage, wie sie verbindlich begrenzt werden kann. Man hat hier in der Schweiz schlicht noch nicht das richtige rechtliche Instrument, um Artikel 10 des ILO-Übereinkommens Nr. 189 wirklich umzusetzen, der eine Gleichbehandlung von Hausangestellten mit anderen Arbeitnehmer:innen verlangt bezüglich Arbeitszeit, Bereitschaftsdienst, Ruhezeiten und Überstundenvergütung.»
>
> Karine Lempen, Professorin für Arbeitsrecht, Universität Genf

Die besonderen Merkmale der Hausarbeit rechtfertigen demnach keinen geringeren Schutz. Sie verlangen vielmehr Regeln, die der Arbeit im Haushalt gerecht werden und verbindliche Grenzen setzen (Lempen & Farman 2026).

Auch der ILO-Sachverständigenausschuss CEACR hat die Schweiz aufgefordert, über Fortschritte bei der Ausweitung des Arbeitsgesetzes auf Hausangestellte zu informieren (ILO 2022). Solange der Ausschluss des Privathaushalts vom Arbeitsgesetz in der Schweiz bestehen bleibt, muss vergleichbarer Schutz auf andere Weise gewährleistet werden.

## Kantonale Normalarbeitsverträge: Schutz auf Widerruf

Der Bundesrat verweist zur Absicherung der Direktanstellungen insbesondere auf die kantonalen Normalarbeitsverträge (NAV). Diese regeln die Arbeits- und Ruhezeiten sowie weitere Arbeitsbedingungen. Ihre Schutzwirkung wird jedoch durch zwei grundlegende Schwächen begrenzt:

**Erstens** sind die Schutzbestimmungen der kantonalen NAV grundsätzlich wegbedingbar. Soweit sie über zwingendes Recht hinausgehen, kann im Einzelarbeitsvertrag von ihnen abgewichen oder ihre Anwendung ausgeschlossen werden[3]. Damit können gerade jene Vorgaben entfallen, die überlange Arbeitszeiten und unzureichende Erholung verhindern sollen (Pärli 2019: Rz. 4 und 51). Die im OR verankerte allgemeine Pflicht zum Persönlichkeits- und Gesundheitsschutz bildet zwar eine Schranke gegen übermässig lange Arbeitszeiten, legt aber keine präzise Höchstarbeitszeit fest (ebd.).

Auswertungen der FIZ-Beratungspraxis zeigen, dass in rund einem Drittel der Fälle, zu denen entsprechende Informationen vorlagen, die Geltung des kantonalen NAV teilweise oder vollständig ausgeschlossen wurde (Ruiz-Gonzalez 2026). Dieser Befund ist nicht repräsentativ für den gesamten Sektor; er zeigt aber, dass der Ausschluss keine bloss theoretische Möglichkeit ist.

Der vorgesehene Schutz steht damit unter dem Vorbehalt einzelvertraglicher Vereinbarungen. Angesichts der ungleichen Verhandlungsmacht im Privathaushalt können Hausarbeiter:innen jedoch häufig kaum beeinflussen, welche Bedingungen ihnen vorgelegt werden. Was formal als vertragliche Abweichungsmöglichkeit erscheint, kann gerade jene Standards schwächen, auf die besonders abhängige Beschäftigte angewiesen sind.

**Zweitens** variiert das Schutzniveau je nach Kanton. Der Modell-NAV (SECO 2018) sollte eine stärkere Vereinheitlichung ermöglichen und enthält insbesondere Vorschläge zur Vergütung von Präsenzzeiten sowie von Pausen und Freizeit in der Live-in-Betreuung. Die Kantone sind jedoch nicht verpflichtet, diese Standards vollständig zu übernehmen.

[3] Nicht wegbedingbar sind hingegen die zwingenden Mindestlöhne. Zudem weist Pärli (2019: Rz. 15) darauf hin, dass der Anspruch auf mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden wöchentlicher Ruhezeit aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 189 unmittelbar anwendbar ist und vertraglich nicht ausgeschlossen werden darf.

Eine Analyse im Auftrag des SECO (SECO 2022) zeigte erhebliche Unterschiede bei der Übernahme dieser Vorschläge: Neun Kantone hatten sie grösstenteils, fünf teilweise und zwölf minimal oder gar nicht in ihre NAV aufgenommen.

Welche Schutzbestimmungen für vergleichbare Tätigkeiten gelten, hängt somit nicht nur von der Anstellungsform, sondern auch vom Arbeitskanton und vom Einzelvertrag ab. Die kantonalen NAV gewährleisten insoweit keinen einheitlichen, zwingenden Mindestschutz. Hinzu kommt, dass Beschäftigte bestehende Ansprüche vielfach selbst einfordern und im Konfliktfall zivilgerichtlich durchsetzen müssen (Pärli 2019). Die damit verbundenen Hürden werden im Abschnitt zur Rechtsdurchsetzung vertieft.

## Selektive Fortschritte, fortbestehende Schutzlücken

Trotz der fortbestehenden Sonderstellung des Privathaushalts wurde der rechtliche Schutz von Hausarbeiter:innen in einzelnen Bereichen gestärkt. Verbindliche Mindestlöhne, wegweisende Gerichtsurteile und neue Arbeitszeitregelungen haben Schutzlücken teilweise geschlossen. Die Fortschritte erfassen jedoch nicht alle Beschäftigten gleichermassen. Ihre Reichweite hängt wesentlich davon ab, wie ein Arbeitsverhältnis organisiert ist. Zudem können Unternehmen ihre Vertragsmodelle und Arbeitsabläufe so gestalten, dass Schutzbestimmungen nur eingeschränkt greifen. Zwischen rechtlich anerkannten Ansprüchen und tatsächlicher Absicherung besteht deshalb weiterhin eine erhebliche Lücke.

### Nationaler NAV: Mindestlohn mit Schwellen

Mit dem Nationalen Normalarbeitsvertrag Hauswirtschaft wurden 2011 erstmals auf Bundesebene verbindliche Mindestlöhne für Hausarbeiter:innen eingeführt. Anders als die wegbedingbaren Bestimmungen der kantonalen NAV können diese Lohnuntergrenzen innerhalb ihres Geltungsbereichs nicht einzelvertraglich unterschritten werden. Die seither mehrfach angepassten Ansätze unterscheiden sich nach einschlägiger Berufserfahrung und beruflicher Qualifikation. Genf ist vom nationalen NAV ausgenommen und verfügt über einen eigenen Regulierungsrahmen mit höheren Lohnuntergrenzen.

Der Mindestlohnschutz weist jedoch eine wesentliche Zugangsschwelle auf: Er gilt erst ab einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von fünf Stunden beim gleichen Arbeitgeber. Zahlreiche Kleinstpensen fallen damit aus dem Geltungsbereich. Auch wer insgesamt viele Stunden in Privathaushalten arbeitet, ist deshalb nicht durchgehend vom nationalen Mindestlohn erfasst, wenn sich die Beschäftigung auf mehrere kleine Anstellungen verteilt.

Eine weitere Herausforderung betrifft die Anerkennung von Qualifikationen. Höhere Ansätze setzen einschlägige Berufserfahrung oder eine geeignete berufliche Grundbildung voraus. Abschlüsse aus anderen Tätigkeitsfeldern führen in der Regel nicht zu einer höheren Einstufung. Gerade bei migrantischen Beschäftigten können mitgebrachte Qualifikationen und die lohnrechtliche Einstufung dadurch erheblich auseinanderliegen.

Schliesslich hängt die Wirkung des Mindestlohns davon ab, welche Zeiten als vergütungspflichtige Arbeit anerkannt und dokumentiert werden. Insbesondere in der Live-in-Betreuung können nicht erfasste Arbeits- und Bereitschaftszeiten dazu führen, dass der geschuldete Stundenlohn unterschritten wird, obwohl die monatliche Entlohnung auf den ersten Blick regelkonform erscheint (Lempen & Farman 2026). Eine verbindliche Lohnuntergrenze allein gewährleistet somit noch nicht, dass die tatsächlich geleistete Arbeit angemessen vergütet wird.

## Live-in-Betreuung: Sonderregeln und fortbestehende Ungleichbehandlung

**Rechtliche Kämpfe als Motor**: In der Live-in-Betreuung gingen entscheidende Impulse zur Verbesserung des Schutzes von rechtlichen Kämpfen aus, die die Gewerkschaften VPOD und Unia seit 2013 geführt haben – teilweise zusammen mit mutigen Hausarbeiter:innen, die vor Gericht zogen. Das Bundesgericht bestätigte 2018, dass Personalverleih vorliegt, wenn ein Unternehmen wesentliche Arbeitgeberfunktionen übernimmt – etwa die Einsätze koordiniert und Weisungsbefugnisse hat (Bundesgericht 2018). Mit dem Urteil zur Verbandsbeschwerde des VPOD von 2021 stellte das Bundesgericht zudem klar, dass die Ausnahme privater Haushalte vom Arbeitsgesetz nicht auf Dreiparteienverhältnisse, insbesondere den Personalverleih, übertragbar ist (Bundesgericht 2021). Der private Einsatzort schliesst den arbeitsgesetzlichen Schutz damit nicht grundsätzlich aus. Für über Personalverleih beschäftigte Betreuungspersonen gelten verbindliche Anforderungen an Arbeits- und Ruhezeiten sowie an den Gesundheitsschutz. Dies bedeutet, dass eine einzelne Person die Betreuung rechtlich nicht mehr rund um die Uhr abdecken darf.

**Sonderbestimmungen für den Personalverleih**: Um die Vorgaben des Arbeitsgesetzes an die besondere Situation der Live-in-Betreuung anzupassen, konkretisieren seit Dezember 2025 sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Sonderbestimmungen die Arbeits- und Ruhezeiten für die Live-in-Betreuung im Personalverleih (Art. 17a–17e ArGV 2). Sie begrenzen Bereitschaftsdienste, legen Ruhezeiten und Pausen fest und verpflichten zur Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit (inklusive Visierung durch alle Beteiligten). Eine ununterbrochene Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine einzige Person ist damit unzulässig. Der ergänzende Anhang zum GAV-Personalverleih regelt die Vergütung des Bereitschaftsdienstes mit 30 Prozent des Stundenlohns. Arbeitszeitbegrenzung und Vergütung werden damit für dieses Beschäftigungssegment verbindlicher geregelt.

**Gleiche Tätigkeit, ungleicher Schutz**: Die Reform beseitigt jedoch nicht die grundlegende Ungleichbehandlung zwischen den Anstellungsformen. Für die Live-in-Betreuung im Personalverleih gelten das Arbeitsgesetz und die neuen Sonderbestimmungen. Direkt vom Haushalt angestellte Betreuungspersonen bleiben dagegen vom Arbeitsgesetz ausgenommen – obwohl sie die gleichen Tätigkeiten ausüben und denselben Belastungen ausgesetzt sein können. Für Direktanstellungen setzt der Bundesrat weiterhin auf Normalarbeitsverträge sowie auf Informationsblätter für Haushalte und Beschäftigte. An die Stelle gleichwertiger verbindlicher Regeln treten damit kantonal unterschiedliche Vorgaben.

Der Schutz richtet sich folglich nicht nach dem Betreuungsbedarf oder der Belastung der Beschäftigten, sondern nach der Organisation des Arbeitsverhältnisses. Diese Differenz schafft für Unternehmen zugleich Anreize, von Personalverleih auf Vermittlung mit Direktanstellung auszuweichen und damit unter einen schwächeren Schutzrahmen zu fallen. Eine Studie im Auftrag des SECO erwartet nach dem Bundesgerichtsurteil von 2021 genau diese Verschiebung (Schwiter & Steiner 2024). Bereits werben Anbieter damit, keinen Personalverleih zu betreiben und ihre Betreuer:innen deshalb nicht dem Arbeitsgesetz zu unterstellen (*Interview Burri*).

Die Unia beobachtet zudem, dass Live-in-Betreuer:innen parallel bei einer privaten Spitex angestellt werden, damit ein Teil der Leistungen über die Krankenversicherung abgerechnet werden kann. Im selben Haushalt gelten dann zwei Arbeitgeber und zwei Schutzrahmen, und ungeklärt bleibt, wer die Arbeits- und Ruhezeiten über beide Anstellungen hinweg sicherstellt (*Interview Burri).*

**Anerkennung von Arbeitszeit:** Auch innerhalb bestehender Schutzbestimmungen ist entscheidend, welche Zeit überhaupt als Arbeit gilt. In der Live-in-Betreuung können Anwesenheit und kurzfristiges Reagieren auf Betreuungsbedürfnisse als Freizeit oder als blosses «Gesellschaft

leisten» dargestellt werden. Damit wird nicht nur über die Höhe der Vergütung gestritten, sondern auch darüber, welche Leistungen als entschädigungspflichtige Arbeit anerkannt werden.

Schilliger und Steiner zeigen anhand zweier Gerichtsverfahren, dass die tatsächliche Verfügung über die eigene Zeit dafür zentral ist (Schilliger & Steiner 2026). Die Sonderbestimmungen für den Personalverleih greifen diese Frage auf: Muss die Betreuungsperson auf Anweisung im Haus bleiben, gilt diese Zeit als Arbeitszeit und nicht als Bereitschaftsdienst.

Für Direktanstellungen schaffen diese Vorschriften dagegen keine entsprechende verbindliche Klärung. Die Anerkennung geleisteter Arbeit bleibt hier stärker vom jeweiligen Vertrags- und Schutzrahmen sowie von der Möglichkeit abhängig, Ansprüche individuell durchzusetzen.

## Plattformvermittelte Arbeit: Formale Arbeitgeberverantwortung mit Grenzen

Bei Marktplatzplattformen, wo die Arbeitgeberverantwortung grundsätzlich beim einzelnen Privathaushalt bleibt, bestehen im Wesentlichen jene Schutz- und Durchsetzungslücken fort, die auch andere Direktanstellungen prägen. Die digitale Vermittlung allein verändert den rechtlichen Schutzrahmen somit nicht. Bei On-demand-Plattformen wurde die Arbeitgeberverantwortung in den letzten Jahren verbindlicher zugeordnet, wie etwa im Fall der Firma Batmaid, die Reinigungskräfte nun direkt anstellt (vgl. Kapitel «Plattformisierung»). Die formale Arbeitgeberverantwortung bleibt jedoch in der Realität begrenzt:

**Umgehung von Vergütungspflichten:** Die Anerkennung des Plattformunternehmens als Arbeitgeber klärt zwar, wer für Lohnzahlung, Sozialversicherungen und weitere arbeitsrechtliche Pflichten verantwortlich ist. Sie gewährleistet jedoch noch keine umfassende Absicherung der Beschäftigten. Das im Plattformkapitel dargestellte Beispiel zeigt, wie eine algorithmisch gesteuerte Einsatzplanung die Wirkung von Vergütungspflichten begrenzen kann. Unternehmen können organisatorische Voraussetzungen, an die Schutzansprüche anknüpfen, durch ihre Einsatzplanung selbst beeinflussen (*Interview Widmann*; Widmann 2026: 18–22).

**Unterbeschäftigung**: Eine zweite Herausforderung betrifft den Beschäftigungsumfang. Oftmals garantiert die formale Anstellung über Plattformen weder ein ausreichendes Pensum noch das Erreichen sozialversicherungsrechtlicher Eintrittsschwellen. Solche Schwellen können Anreize schaffen, Beschäftigungsvolumen niedrig zu halten und damit Arbeitgeberbeiträge einzusparen. Unterbeschäftigung ist deshalb nicht bloss eine Folge schwankender Nachfrage, sondern wird durch unternehmerische Entscheidungen und institutionelle Anreize mit hervorgebracht (Widmann 2026: 20-22; Barfuss & Schwiter 2026: 6-7). In diesem Zusammenhang wichtig, aber wenig bekannt ist, dass aus regelmässig geleisteten Einsätzen verbindliche Ansprüche auf einen bestimmten Beschäftigungsumfang entstehen, die einklagbar sind (*Interview Pärli*; siehe Kasten «Flexible Verträge» auf der nächsten Seite).

**Flexible Verträge, abgesagte Einsätze – wann bleibt der Lohn geschuldet?**

Das schweizerische Arbeitsvertragsrecht lässt grosse Spielräume beim Beschäftigungsumfang. Unter bestimmten Voraussetzungen sind auch Verträge ohne garantierte Mindeststunden (Null-Stunden-Verträge) zulässig. Entscheidend ist jedoch nicht allein, was ursprünglich vereinbart wurde, sondern auch die gelebte Praxis: Werden über längere Zeit regelmässig Einsätze geleistet – etwa jede Woche fünf Stunden –, kann daraus ein verbindlicher Beschäftigungsumfang entstehen. Juristisch spricht man von einem normativen Konsens.

Arbeitgeber:innen können diesen Umfang dann nicht ohne Weiteres einseitig reduzieren. Weisen sie plötzlich erheblich weniger Arbeit zu oder verzichten sie ganz auf Einsätze, obwohl die beschäftigte Person bereit ist zu arbeiten, bleibt der Lohn geschuldet (Annahmeverzug, Art. 324 OR). Dies kann etwa gelten, wenn ein Haushalt wegen eigener Ferien regelmässige Reinigungseinsätze ersatzlos absagt.

Der Anspruch besteht bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses, einschliesslich Kündigungsfrist, und bemisst sich am durchschnittlichen Einkommen einer angemessenen Periode. Anders ist es, wenn Beschäftigte Einsätze frei ablehnen können (sogenannte unechte Arbeit auf Abruf): Weisen Arbeitgeber:innen dann keine Arbeit zu, entsteht grundsätzlich kein Annahmeverzug.

**Quellen**: von Zedtwitz & Keller 2021: Art. 324 N 21 ff.; *Interview Pärli.*

**Mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 193 zu mehr Schutz?** Einen möglichen internationalen Bezugspunkt für die Regulierung in der Schweiz bietet das ILO-Übereinkommen Nr. 193 über menschenwürdige Arbeit in der Plattformökonomie (ILO 2026). Mit dem im Juni 2026 in Genf verabschiedeten Übereinkommen hat die ILO erstmals einen internationalen Arbeitsstandard speziell für Plattformarbeit geschaffen. Für die hier untersuchten Beschäftigungsmodelle sind insbesondere die Berücksichtigung unterschiedlicher Arbeitsarrangements und die Regulierung algorithmischen Managements relevant. Hélène Widmann sieht darin einen Ansatzpunkt, unternehmerische Verantwortung auch dort einzufordern, wo Entscheidungen über digitale Systeme vermittelt werden:

> «Die Konvention betont, dass hinter Algorithmen menschliche Entscheidungen stehen, die dokumentierbar, transparent und nachvollziehbar sein müssen. Damit können Plattformen sich nicht länger hinter der vermeintlichen Opazität 'der Technologie' verstecken. Und dadurch können algorithmische Anpassungen – wie etwa die Begrenzung von Einsätzen zur Umgehung bestimmter arbeitsrechtlicher Pflichten – als Missbrauch adressiert werden.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

Das Übereinkommen bietet damit einen normativen und politischen Bezugspunkt für die Weiterentwicklung nationaler Schutzbestimmungen. Seine rechtliche Verbindlichkeit für die Schweiz setzt Ratifikation und Inkrafttreten voraus. Wie weit daraus tatsächlicher Schutz entsteht, hängt zudem von der nationalen Umsetzung und Durchsetzung ab.

## Formalisierung erleichtern: Vereinfachte Abrechnung und Chèque Service

Nicht alle Regulierungsansätze setzen bei neuen Schutzbestimmungen an. Vereinfachte Abrechnungsverfahren und Deklarationsdienste sollen vielmehr die Erfüllung bestehender Arbeitgeberpflichten erleichtern und damit dazu beitragen, Beschäftigung in Privathaushalten aus der Informalität herauszuführen. Sie verbessern die administrative Erfassung und die Anmeldung bei den Sozialversicherungen, ohne den arbeitsrechtlichen Schutzrahmen grundsätzlich zu verändern.

**Vereinfachtes Abrechnungsverfahren:** Das vereinfachte Abrechnungsverfahren ermöglicht Arbeitgeber:innen schweizweit, bestimmte Sozialversicherungsbeiträge und einen pauschalen Steuerabzug über die Ausgleichskasse abzurechnen. Es bündelt damit administrative Schritte und erleichtert die Erfüllung von Abrechnungspflichten. Seit 2025 kann im Verfahren «Plus» zudem auch die obligatorische Unfallversicherung abgerechnet werden; im ersten Jahr nutzten diese Möglichkeit laut SECO 1'153 Arbeitgebende (SECO 2026b: 30).

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|---|---|---|---|---|---|
| **Anzahl Arbeitgebende** | 98’305 | 73’779 | 72’608 | 68’247 | 65’669 |
| **Anzahl Arbeitnehmende** | 95’161 | 76’283 | 74’951 | 74’660 | noch nicht bekannt |
| **Abgerechnete Beiträge** (in CHF) | 27'136’711 | 24'894’700 | 26'882’158 | 26'407’234 | noch nicht bekannt |

Tabelle 3: Anmeldungen für das vereinfachte Abrechnungsverfahren 2021-2025. Quelle: SECO 2026b

Die Zahlen in Tabelle 3 sind mit Vorsicht zu lesen: Das Verfahren steht nicht nur Privathaushalten offen, sondern grundsätzlich allen Arbeitgebenden mit kleinen Lohnsummen (Einzellohn bis 22'680 Fr., gesamte Lohnsumme bis 60'480 Fr. pro Jahr) – etwa für eine geringfügige Reinigungsanstellung in einer Arztpraxis (Informationsstelle AHV/IV 2026). Den grössten Teil machen jedoch Privathaushalte aus. Umgekehrt sind Abrechnungen über Chèque-Systeme der Romandie (siehe unten) in dieser Statistik nicht enthalten.

Der markante Rückgang seit 2021 lässt sich nicht einfach als Rückzug aus der Deklaration deuten: Zumindest teilweise bildet sich darin vermutlich auch eine Verschiebung von Direktanstellungen durch Haushalte hin zu Modellen ab, in denen Plattformen selbst Arbeitgeberinnen sind (Clino 2026b). Ob die Zahl deklarierter Hausarbeitsverhältnisse insgesamt sinkt oder sich die Anmeldung in andere Kanäle verlagert, lässt sich mit den verfügbaren Daten nicht beantworten und bedürfte einer vertieften Prüfung.

**Chèque-Systeme**: In verschiedenen Kantonen der Romandie bestehen Chèque-Systeme, etwa Chèque Service in Genf oder Chèques-Emploi in der Waadt. Sie werden von nichtstaatlichen Organisationen geführt und übernehmen für die Haushalte die Anmeldung bei den Sozialversicherungen und die Deklaration der Löhne, berechnen Sozialabgaben und stellen Unterlagen bereit. Die rechtliche Arbeitgeberverantwortung bleibt auch hier beim Haushalt: Ausgelagert wird die Administration, nicht die Verantwortung für Lohnzahlung und Arbeitsbedingungen.

Diese Dienste können über die technische Abwicklung hinaus zur Wahrnehmung von Rechten beitragen. Sie informieren über Arbeitgeberpflichten, Mindestlöhne und Vertragsgestaltung und vermitteln Wissen zu rechtlichen Neuerungen (*Interview Lempen*).

Umfang und Ausrichtung dieser Unterstützung ist kantonal unterschiedlich. Chèques-Emploi in der Waadt bietet beispielsweise telefonische und elektronische Beratung zu Rechten und Pflichten von Beschäftigten und Arbeitgeber:innen an sowie Kurse zu Arbeitsrecht, Sozialversicherungen und Gesundheitsschutz für Hausarbeiter:innen (HEKS o.J.).

Auch **privatwirtschaftliche Anbieter** (wie Quitt oder Clino) unterstützen die administrative Formalisierung von Direktanstellungen, richten sich aber in erster Linie an die zahlende Kundschaft: Im Zentrum steht dabei die Entlastung der Arbeitgebenden, nicht die Information und Beratung der Hausarbeiter:innen.

**Deklaration ohne gesicherten Aufenthalt:** Grundsätzlich muss auch die Erwerbstätigkeit von Sans-Papiers sozialversicherungsrechtlich deklariert werden. Die Anmeldung ersetzt jedoch keine Arbeits- oder Aufenthaltsbewilligung. Beschäftigung kann somit sozialversicherungsrechtlich erfasst und zugleich migrationsrechtlich irregulär sein.

Die Deklaration verbessert einzelne Aspekte der Absicherung und schafft Nachweise der Erwerbstätigkeit, die später etwa für ein Härtefallgesuch relevant sein können (*Interview Mittmasser*). Damit Sans-Papiers diesen Zugang tatsächlich nutzen können, ist jedoch die institutionelle Trennung zwischen Deklaration und Migrationskontrolle entscheidend. Die Organisation von Chèque Service in Genf ermöglicht es, Beschäftigung anzumelden, ohne dass der Dienst persönliche Daten an Migrations- oder Polizeibehörden weitergibt (*Interview Pignolo*). Solche «Firewalls» begrenzen die Folgen von Migrationskontrolle, ohne die aufenthaltsrechtliche Unsicherheit aufzuheben. Die im vorangehenden Kapitel beschriebenen Bestrebungen zur Ausweitung des Datenaustauschs berühren deshalb auch die Voraussetzungen dieser administrativen Formalisierung.

**Formalisiert ist nicht umfassend geschützt:** Anmeldung und Beitragszahlung gewährleisten keinen gleichwertigen Zugang zu allen Sozialleistungen. Dieser hängt von den jeweiligen Anspruchsvoraussetzungen ab. Ein irregulärer Aufenthaltsstatus, geringes Einkommen und Mehrfachbeschäftigung können den Zugang zu Leistungen weiterhin begrenzen, insbesondere bei Arbeitslosenentschädigung und der beruflichen Vorsorge (Pignolo 2026). Auch die Einkommenssicherung bei Krankheit oder Unfall ist durch die Deklaration nur bedingt gewährleistet.

Deklarationsdienste erleichtern somit die Erfüllung bestehender Pflichten und können den Zugang zu einzelnen Schutzrechten verbessern. Sie schliessen aber weder Lücken im verbindlichen Arbeitsschutz noch gewährleisten sie dessen Einhaltung. Damit rückt die Frage in den Vordergrund, wie Verstösse festgestellt werden und unter welchen Bedingungen Beschäftigte ihre Ansprüche tatsächlich durchsetzen können.

## Rechtsdurchsetzungslücken, mangelhafte Kontrollen und erschwerter Zugang zur Justiz

Verbindliche Schutzbestimmungen und eine korrekte Anmeldung gewährleisten noch nicht, dass Rechte im Arbeitsalltag eingehalten werden. Zwischen rechtlich anerkanntem Schutz und tatsächlicher Absicherung bestehen oftmals insbesondere im Privathaushalt erhebliche Rechtsdurchsetzungslücken. Entscheidend ist deshalb, wer Verstösse feststellt, welche Folgen sie haben und unter welchen Bedingungen Beschäftigte ihre Ansprüche geltend machen können.

> «Strengere Regelungen allein sagen noch wenig über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen aus. Entscheidend ist, ob Beschäftigte ihre Rechte einfordern können und ob die zuständigen Behörden die Regeln auch durchsetzen können und wollen.»
>
> Kurt Pärli, Professor für Soziales Privatrecht, Universität Basel

Im Privathaushalt wird die Einforderung vieler Ansprüche weitgehend den Beschäftigten überlassen (Pärli 2019). Gleichzeitig fehlen häufig die Voraussetzungen, um einen Konflikt mit Arbeitgeber:innen einzugehen und über längere Zeit auszutragen. Die folgenden Abschnitte untersuchen diese Durchsetzungslücke.

## Rechte haben heisst nicht, sie einfordern zu können

Der Zugang zum Recht beginnt nicht erst vor Gericht. Beschäftigte müssen eine Situation als Rechtsverletzung erkennen, Informationen einholen und Unterstützung finden können. Hinzu kommen Zeit, finanzielle Mittel und die Möglichkeit, einen Konflikt ohne existenzielle Folgen auszutragen. Gerade diese Voraussetzungen sind im Privathaushalt ungleich verteilt.

> «Den grössten Handlungsbedarf sehe ich bei der Durchsetzung: Formell bestehende Rechte werden im Privathaushalt häufig verletzt. (…) Im Moment liegt es dann an der Arbeitskraft, ihre Rechte einzufordern.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Die Verantwortung für die Durchsetzung liegt damit vielfach bei jenen, die besonders wenig Spielraum haben. Wer ausstehenden Lohn oder Ruhezeiten einfordert, kann die Stelle und bei Live-in-Beschäftigung zugleich die Unterkunft riskieren. Aufenthaltsrechtliche Unsicherheit verschärft diese Abhängigkeit. Fehlende Rechtskenntnisse erklären deshalb nur einen Teil der Durchsetzungslücke (vgl. dazu ausführlich für Deutschland Barp & Huke 2026: 32-44). Auch gut informierte Hausarbeiter:innen verzichten darauf, Ansprüche geltend zu machen, wenn die möglichen Folgen – wie ein Arbeitsplatzverlust – in ihrer prekären Situation nicht tragbar sind.

Auch auf der Arbeitgeberseite bestehen Informationsdefizite. Loïc Pignolo verweist darauf, dass viele Haushalte sich nicht als Arbeitgeber mit verbindlichen Pflichten verstehen. Dabei ist zwischen Unkenntnis und bewusster Missachtung zu unterscheiden: Manche kennen die Regeln nicht, andere kennen sie und ignorieren sie (*Interview Pignolo*).

## Der Weg vor Gericht: Voraussetzungsreich, aber oft erfolgreich

Kommt es zum Konflikt, beginnt die Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite meist mit Beratung und einem aussergerichtlichen Versuch, Forderungen durchzusetzen. Die meisten arbeitsrechtlichen Konflikte in der Hausarbeit gelangen nie vor ein Gericht, sondern werden zwischen den Parteien oder im Schlichtungsverfahren beigelegt, oft durch einen Vergleich (*Interview Ruiz-Gonzalez*). Wenn dies scheitert, stellt sich die Frage einer Klage. Ein Verfahren ist sehr voraussetzungsreich: Hausarbeiter:innen benötigen Unterlagen, rechtliche Begleitung sowie die Möglichkeit, Termine wahrzunehmen und einen lang andauernden Konflikt auszuhalten (Schilliger & Steiner 2026). Für Live-in-Betreuer:innen etwa, die zwischen der Schweiz und ihrem Herkunftsland pendeln, kann die wiederholte Anreise zum Gerichtsort zur Hürde werden. Bei mehreren Arbeitgeber:innen verteilen sich Forderungen zudem auf verschiedene Arbeitsverhältnisse, was den Aufwand umso grösser macht.

Aufenthaltsrechtliche Unsicherheit schafft eine zusätzliche Hürde. Wer befürchtet, im Zuge eines Verfahrens den Behörden bekannt zu werden oder vor dessen Abschluss die Schweiz verlassen zu müssen, verzichtet meist auf eine Klage. Wie im vorangehenden Kapitel gezeigt, unterscheiden sich zudem die Schutzmöglichkeiten danach, ob ein Fall arbeitsrechtlich verfolgt oder als Menschenhandel eingeordnet wird.

Kommt es dennoch zu einem Gerichtsverfahren, sind die Aussichten der Hausarbeiter:innen aber oft gut: Eine Auswertung veröffentlichter Urteile zeigt, dass Gerichte ihnen in den meisten Streitfällen zumindest einen Teil ihrer Forderungen zusprechen, teils mit hohen Nachzahlungen (siehe Kasten «Wenn Hausarbeiter:innen klagen» auf der nächsten Seite).

**Wenn Hausarbeiter:innen klagen: Was veröffentlichte Urteile zeigen**

Die Plattform Clino hat veröffentlichte Gerichtsentscheide ausgewertet und dabei 141 arbeitsrechtliche Streitfälle zwischen Hausarbeiter:innen und Privathaushalten analysiert. In 126 dieser Streitfälle (rund 89 Prozent) erhielten die Hausarbeiter:innen zumindest einen Teil ihrer Forderungen, lediglich in 15 Fällen gingen sie leer aus. Im Median wurden ihnen 44 Prozent des eingeklagten Betrags zugesprochen. In den 112 Fällen, in denen das Urteil einen Betrag nennt, lag dieser im Median bei 38'467 Franken brutto, in 23 Fällen bei über 100'000 Franken.

Besonders häufig erfolgreich waren Nachforderungen aufgrund nicht eingehaltener Mindestlöhne: Sie kamen in 67 von 82 Fällen ganz oder teilweise durch, im Median mit 34'321 Franken. Überstundenforderungen scheitern jedoch häufig an Beweisschwierigkeiten: Sie hatten nur in 48 von 82 Fällen Erfolg. Forderungen für Präsenzzeiten und Nachtwachen waren in 17 von 23 Fällen ganz oder teilweise erfolgreich. Interessant ist auch der Hinweis, dass in 53 der 141 Streitfälle kein schriftlicher Arbeitsvertrag bestand.

**Quelle**: Clino 2026a; zusammengefasst auf dem Blog «Arbeitsrecht Aktuell» (Facincani 2026).
Erfasst sind nur veröffentlichte Urteile, vor allem aus Genf, wo arbeitsrechtliche Berufungsentscheide vergleichsweise systematisch publiziert werden, und vom Bundesgericht.

## Arbeitszeit nachweisen: Dokumentation unter ungleichen Bedingungen

> «Was im Vertrag steht, entspricht häufig gar nicht der Realität. Gerade im Privathaushalt.»
>
> Fanie Wirth, FIZ - Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel

Für die Durchsetzung von Lohn- und Arbeitszeitansprüchen muss die tatsächlich geleistete Arbeit nachvollziehbar werden. Ohne verlässliche Aufzeichnungen lässt sich schwer belegen, wie viele Stunden gearbeitet wurden, wann Bereitschaft verlangt wurde und ob Ruhezeiten tatsächlich frei verfügbar waren. Die Auseinandersetzung darüber, was als Arbeit gilt, setzt sich damit auf der Ebene des Nachweises fort.

Karine Lempen verweist auf eine besondere Regelung im Genfer NAV:

> «Vor Gericht wird die Beweisführung über die geleisteten Stunden zum Problem. Im Genfer Normalarbeitsvertrag gibt es dafür eine fortschrittliche Regelung: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Arbeits- und Ruhezeiten zu dokumentieren. Tut er das nicht, gilt die Dokumentation der Beschäftigten im Streitfall als Beweismittel.»
>
> Karine Lempen, Professorin für Arbeitsrecht, Universität Genf

Die Regel stärkt die Bedeutung eigener Aufzeichnungen der Beschäftigten. Ihre praktische Wirksamkeit hängt jedoch weiterhin davon ab, ob solche Aufzeichnungen vorhanden sind. Dafür müssen Hausarbeiter:innen wissen, welche Aufzeichnungen der Arbeitszeit sie führen sollten und wie diese im Konfliktfall verwendet werden können. Wie viel von der Dokumentation abhängt, zeigt auch die erwähnte Urteilsauswertung (siehe Kasten oben): Nur in einem von 47 Urteilen, die sich zur Zeiterfassung äussern, hatte der Haushalt die Arbeitszeit selbst erfasst. In 42 von 112 Streitfällen mit Forderungen zu Mindestlohn, Überstunden oder Präsenzzeit schätzte das Gericht die Arbeitszeit selbst, gestützt auf Zeugenaussagen, Agenden und Nachrichten der Beschäftigten (Clino 2026a; Facincani 2026).

Für die Live-in-Betreuung im Personalverleih gelten seit dem 1. Dezember 2025 ausdrückliche Dokumentationspflichten. Das Verleihunternehmen muss ein Instrument zur Erfassung von

Arbeitszeiten, Bereitschaftsdiensten, Einsätzen während der Bereitschaft und Pausen bereitstellen. Die Aufzeichnungen müssen von der Betreuungsperson und der betreuten Person bestätigt sowie vom Verleiher regelmässig und zeitnah kontrolliert werden (Art. 17e ArGV 2).

Diese Vorgaben verbessern die Voraussetzungen zur Überprüfung von Arbeitszeiten erheblich. Für Betreuer:innen, die direkt beim Haushalt angestellt sind, gelten sie jedoch nicht. Zudem beseitigen auch diese Vorgaben das Machtgefälle nicht generell, unter dem die Arbeitszeitaufzeichnungen entstehen. Auch Arbeitgeberunterlagen sind nicht zwangsläufig verlässlich: Fanie Wirth berichtet von Fällen aus ihrer Beratungspraxis, in denen Hausarbeiter:innen unter Druck gesetzt wurden, unzutreffende Stundenlisten zu unterschreiben. Eine formell vollständige Dokumentation ist also noch kein Beleg für rechtskonforme Arbeitsbedingungen (*Interview Wirth*).

Es braucht Formen, bei denen die Hausarbeiter:innen die Möglichkeit haben, ihre Perspektive einzubringen, um nicht erfasste Arbeitsstunden, eingeschränkte Freizeit oder Druck bei der Unterzeichnung von Dokumenten sichtbar zu machen. Wenn Kontrollen aussagekräftig sein sollen, dann sollten sie sich folglich nicht auf Verträge und bestätigte Stundenlisten beschränken. Sie müssten es den Hausarbeiter:innen ermöglichen, eigene Angaben einzubringen und allfällige falsche Einträge zu beanstanden, ohne dabei Nachteile befürchten zu müssen.

## Kontrollen im Privathaushalt: selten, selektiv – und riskant für Sans-Papiers

**Schutz nach Anstellungsform und Kontrollauftrag**: Der Privathaushalt ist nicht grundsätzlich ein unkontrollierbarer Arbeitsplatz. Welche Aufsicht greift, hängt wesentlich von der Anstellungsform und vom Schutzbereich ab. Ist eine Hausarbeiterin über einen Personalverleih im Haushalt tätig, gilt das Arbeitsgesetz mit seinen Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeiten, seit Dezember 2025 regeln zudem Sonderbestimmungen die Live-in-Betreuung im Personalverleih und verlangen eine Dokumentation der Arbeitszeiten (Art. 17a–17e ArGV 2). Daneben kontrollieren die Kontrollstellen des GAV Personalverleih. In der Praxis ist diese Aufsicht allerdings schwach ausgebaut: Laut Bundesrat werden jährlich rund fünf Live-in-Betriebe im Rahmen des GAV kontrolliert, und befragte kantonale Arbeitsinspektorate führen grundsätzlich keine Kontrollen in Privathaushalten durch (Bundesrat 2025: 27–28). Bei Direktanstellungen, wo das Arbeitsgesetz nicht anwendbar ist, wird hingegen vor allem die Einhaltung der zwingenden Mindestlöhne des NAV Hauswirtschaft kontrolliert; in der Regel schriftlich und nur bei Hinweisen auf Verstösse vor Ort. Für Arbeits- und Ruhezeiten besteht keine vergleichbare behördliche Kontrolle (Bundesrat 2025: 19, 28–29).

Auch die Auswahl der Kontrollschwerpunkte ist bedeutsam. Für 2026–2027 zählt der Personalverleih zu den nationalen Fokusbranchen mit verbindlichen Kontrollvorgaben, die Hauswirtschaft hingegen nur zu den Branchen «im weiteren Fokus», für die lediglich Empfehlungen gelten (TPK Bund 2026: 2). Die kantonalen Kommissionen können eigene Schwerpunkte setzen: 2025 führten etwa Aargau, Bern und Basel-Stadt die Hauswirtschaft als kantonale Fokusbranche (SECO 2026c: Tab. 2-2). Umfang und Ausrichtung der Kontrollen bleiben damit regional unterschiedlich.

Nach Einschätzung der FIZ fehlt es an Transparenz darüber, nach welchen Kriterien Haushalte für Kontrollen ausgewählt werden, wie die Kontrollstellen zu den nötigen Hinweisen gelangen und welche Aspekte der Beschäftigung sie tatsächlich prüfen. Zudem unterscheiden sich die Kontrollansätze und die Kontrollpraxis je nach Kanton teilweise erheblich. Umso wichtiger sind der Austausch zwischen den beteiligten Schlüsselakteur:innen und die Sensibilisierung der zuständigen Kontrollinstanzen, was die FIZ regelmässig fördert (*Interviews Ruiz-Gonzalez, Wirth*).

**Kaum kontrollierbar – oder nicht ausreichend priorisiert?** Gegen Kontrollen im Privathaushalt werden häufig der Schutz der Privatsphäre, fehlende Informationen und ein hoher Ressourcenaufwand angeführt. Der Bundesrat verweist darüber hinaus auf die aus seiner Sicht begrenzte Wirksamkeit von Kontrollen in Haushalten, die meist nur eine oder zwei Personen beschäftigen (Bundesrat 2025: 24–27).

Die interviewten Expert:innen stellen die daraus abgeleitete Zurückhaltung infrage. Kurt Pärli (2022) verweist darauf, dass das Bundesgericht in seinem Urteil von 2021 die Kontrolle zur Einhaltung des Arbeitsgesetzes für möglich hält und darin keinen Konflikt mit dem Schutz der Privatsphäre sieht. Nach Angaben der FIZ führen einzelne Kantone bereits jetzt Kontrollen vor Ort durch, ohne dass daraus ein unverhältnismässiger Aufwand entstehe (*Interview Ruiz-Gonzalez*). Zudem ist es nicht unbedingt notwendig, für eine Kontrolle eine Wohnung zu betreten, wie Karine Lempen am Beispiel Genf beschreibt. Dort müssen Haushalte bei schriftlichen Kontrollen Verträge, Lohnabrechnungen und Arbeitszeitnachweise vorlegen (*Interview Lempen*).

Entscheidend ist deshalb nicht in erster Linie die Zugänglichkeit des privaten Arbeitsortes. Es geht vielmehr um politische Prioritäten, geeignete Verfahren und die adäquate Ausstattung der zuständigen Stellen. Die mit Kontrollen beauftragten Behörden benötigen ausreichendes Wissen über die Besonderheiten häuslicher Arbeit, ein Bewusstsein für mögliche Anzeichen von Ausbeutung sowie die Möglichkeit, die Perspektive der Beschäftigten unabhängig von den Angaben der Arbeitgeberseite einzubeziehen (*Interviews Burri, Ruiz-Gonzalez*).

**Wenig Kontrollen, begrenzte Abschreckung:** Doch wie viel wird in der Praxis überhaupt kontrolliert? Die verfügbaren Zahlen deuten auf eine sehr begrenzte Kontrollpraxis bei Arbeitsverhältnissen im Privathaushalt hin. 2025 führten die kantonalen tripartiten Kommissionen 697 Kontrollen in Privathaushalten durch, die 819 Beschäftigte betrafen (SECO 2026c: Tab. 2-5). Bei den meisten dieser Kontrollen ging es um die Mindestlöhne des NAV Hauswirtschaft: Von 561 abgeschlossenen NAV-Kontrollen wiesen 7% Verstösse auf (SECO 2026a: 21).[4]

Neben der Kontrolldichte stellt sich die Frage nach den Folgen festgestellter Verstösse – dazu finden sich im FlaM-Bericht des SECO keine Angaben für die Hauswirtschaftsbranche. Bei Verstössen gegen die Mindestlohnvorgaben kann gegen Arbeitgeber:innen eine Busse von bis zu 30’000 Franken verhängt werden (Lempen & Farman 2026). Mit Blick auf existierende Strafurteile kommt Fanie Wirth jedoch zum Schluss:

> «Wenn man sich die Urteile anschaut, die wenigen, die es gibt, ist die Bestrafung nicht so, dass sie irgendeine abschreckende Wirkung hätte.»
>
> Fanie Wirth, FIZ - Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel

[4] Hinzu kommen sogenannte «Schwarzarbeit»-Kontrollen, die einen anderen Auftrag verfolgen und die nicht primär als Überprüfung der Arbeitsbedingungen verstanden werden können. Sie prüfen, ob die Melde- und Bewilligungspflichten im Ausländer-, Sozialversicherungs- und Quellensteuerrecht eingehalten werden. Für Sans-Papiers bedeuten solche Kontrollen daher eine Gefahr: Verdachtsfälle werden an die Migrationsbehörden weitergeleitet. Laut SECO (2026b: 16-17) fanden 2025 schweizweit 239 Betriebs- und 322 Personenkontrollen in der Branche «Dienstleistungen für private Haushalte» statt; die Zahl der Betriebskontrollen ging gegenüber 2021 um rund 65% zurück.

**Kontrolle als Schutz – oder als zusätzliches Risiko?** Mehr Kontrolle bedeutet nicht für alle mehr Schutz: Wo die Überprüfung von Arbeitsbedingungen mit der Kontrolle von Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen verbunden wird, kann neben Arbeitgeberverstössen auch ein fehlender Aufenthaltsstatus der Beschäftigten sichtbar werden.

Die internationale Forschung zur Arbeitsinspektion verweist darauf, dass die Ziele der beteiligten Stellen auseinandergehen können: Schutz der Beschäftigten auf der einen, Aufspüren von Sans-Papiers auf der anderen Seite (Pelizzari et al. 2025: 11). Fanie Wirth erläutert die Folgen:

> «Das ist die Kehrseite der Medaille: Der Privathaushalt ist einer der wenigen Sektoren, in denen Sans-Papiers noch arbeiten können. Das gefährdet man natürlich, je strenger kontrolliert wird. (…) Häufig greift die Kontrolle der Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen viel schneller als die Aufdeckung möglicher Ausbeutungsfälle.»
>
> Fanie Wirth, FIZ - Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel

Wird ein fehlender Aufenthaltsstatus festgestellt, droht der Hausarbeiterin neben einem Strafverfahren die Wegweisung, je nach Fall verbunden mit einem mehrjährigen Einreiseverbot. Eine Kontrolle, die Ausbeutung aufdecken soll, kann so mit dem Verlust von Arbeit, Unterkunft und Lebensgrundlage in der Schweiz enden. Die Folgen einer Kontrolle treffen damit nicht selten jene, deren Schutz sie eigentlich gewährleisten sollte.

Die Ausrichtung der Kontrolle ist deshalb entscheidend. Marie Saulnier Bloch fordert:

> «Eine klare Trennung von Arbeits- und Ausländerrecht wäre hier nötig: Inspektionsbehörden dürfen nicht für Migrationspolitik instrumentalisiert werden. Ihre Hauptaufgabe ist der Schutz vor Missständen.»
>
> Marie Saulnier Bloch, Gewerkschafterin Unia

Wie Kontrollorgane den Aufenthaltsstatus von Beschäftigten erfassen und mit entsprechenden Informationen umgehen, unterscheidet sich je nach Organ und Kanton: Teils werden solche Informationen vertraulich behandelt, teils werden Hinweise auf irregulären Aufenthaltsstatus direkt an Migrationsbehörden oder an die Polizei gemeldet. Das Beispiel Genf deutet darauf hin, dass es durchaus institutionelle Handlungsspielräume gibt, die jedoch auch von politischen Kräfteverhältnissen abhängig sind (Pelizzari et al. 2025).[5]

[5] Zur Schweizer Arbeitsinspektion liegt insgesamt wenig Forschung vor (Pelizzari et al. 2025: 8). Ein laufendes SNF-Projekt «Innovative Labour Inspection Strategies to Protect the Health and Safety of Workers» (HETSL/SUPSI, 2025–2028) untersucht derzeit Inspektionspraktiken in den Kantonen Bern, Genf und Tessin, jedoch nicht für die Hauswirtschaft.

# Rechtsmobilisierung von unten

> «Wenn die Regeln nicht effektiv durchgesetzt werden können, dann müssen wir die Handlungsmacht der Arbeiter:innen stärken. Sie müssen nicht nur wissen, dass sie Rechte haben, sondern auch über Bedingungen verfügen, die es ihnen ermöglichen, diese Rechte tatsächlich einzufordern.»
>
> Loïc Pignolo, Soziologe, Universität St. Gallen

Der Privathaushalt ist kein rechtsfreier Raum. Wie die vorangehenden Abschnitte zeigen, wird die Einlösung bestehender Rechte jedoch vielfach den Beschäftigten selbst überlassen, während behördliche Kontrollen begrenzt bleiben. Unter diesen Bedingungen können Rechtsverletzungen alltäglich werden, ohne als solche benannt, angefochten oder öffentlich sichtbar zu werden. Wo Arbeitgeber:innen kaum mit Gegenwehr oder Sanktionen rechnen müssen und Beschäftigte ihre Erfahrungen als persönliches Problem bewältigen, drohen Verstösse als selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit hingenommen zu werden.

Diese Normalisierung hat eine doppelte Wirkung: Arbeitgeberpflichten verlieren im Alltag an Verbindlichkeit, während die Erfahrungen der Beschäftigten vereinzelt und politisch unsichtbar bleiben. Rechtsmobilisierung von unten setzt an beiden Seiten an. Sie unterstützt Hausarbeiter:innen dabei, individuelle Erfahrungen als Unrecht zu erkennen, Ansprüche geltend zu machen und gemeinsame Forderungen zu entwickeln. Beratung, Gewerkschaften und Selbstorganisationen schaffen damit nicht nur Zugang zu Verfahren, sondern können auch verändern, was im Privathaushalt als hinnehmbar gilt.

## Beratung als Zugang zu Rechten

Die beschriebenen Hürden im Rechtszugang machen deutlich, weshalb unabhängige Beratung und eine längerfristige Begleitung für die Durchsetzung so wichtig sind. Sie können fehlende Ressourcen teilweise ausgleichen und dazu beitragen, dass Rechtsverletzungen im privaten Beschäftigungsverhältnis nicht unbemerkt bleiben. Sans-Papiers-Anlaufstellen, Gewerkschaften, Selbstorganisationen wie die Swiss Nanny Association sowie spezialisierte Fachstellen wie die FIZ unterstützen Hausarbeiter:innen bei arbeits-, sozial- und migrationsrechtlichen Fragen. Die Verschränkung dieser Rechtsbereiche ist dabei zentral: Eine Lohnforderung lässt sich für Betroffene häufig nicht von Fragen des Aufenthalts, der Unterkunft oder der sozialen Absicherung trennen.

Die Unterstützung reicht von der rechtlichen Einordnung eines Arbeitsvertrags über die Dokumentation geleisteter Arbeit bis hin zur Verhandlung mit Arbeitgeber:innen und zur Begleitung bei rechtlichen Schritten. Weil die meisten Konflikte aussergerichtlich beigelegt werden, kommt gerade der Verhandlung mit der Arbeitgeberseite grosses Gewicht zu. Beratungsstellen können die Vorbereitung von Regularisierungsgesuchen unterstützen (*Interview Mittmasser*).

Ihre Bedeutung liegt damit nicht allein im juristischen Fachwissen. Sie können auch Vertrauen schaffen und Betroffenen ermöglichen, eine zunächst als persönliches Problem erlebte Situation als eine Rechtsverletzung zu benennen.

## Begegnungsräume und geteiltes Wissen

Für kollektiv organisierte Interessenvertretung braucht es Orte, an denen Beschäftigte einander begegnen können:

> «Zentral erscheint mir also die Frage nach physischen Räumen, an denen Arbeiterinnen essen, sich aufhalten und Erfahrungen teilen können – und sei es nur für kurze Momente. Diese Räume können von Arbeitgeber:innen bereitgestellt werden, von Vereinen, Gewerkschaften, kirchlichen oder migrantischen Organisationen. Entscheidend dabei ist, dass es Orte des Zusammentreffens und der Anerkennung gemeinsamer Realität gibt.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

Solche Räume entstehen häufig ausserhalb des Arbeitsplatzes: in migrantischen Vereinigungen, Kirchen, Sprachkursen und lokalen Netzwerken. Ein Beispiel ist das Kafi Klick in Zürich. Dort können migrantische Hausarbeiter:innen und Reinigungskräfte Bewerbungen verfassen und arbeits- sowie migrationsrechtliche Fragen klären. Ein Reinigungsstammtisch ermöglicht den regelmässigen Austausch über Arbeitsbedingungen (*Interview Hartmann*).

Rechtswissen wird in solchen Räumen teilweise auch gemeinsam erarbeitet: Mehrsprachige «Know-your-rights»-Workshops wie jene der Swiss Nanny Association (o.J.) erklären Verträge und Ansprüche. Rollenspiele, wie sie im Netzwerk Respekt@vpod praktiziert wurden, ermöglichen es Hausarbeiter:innen, praktisch zu üben, wie sie Grenzen gegenüber Arbeitgeber:innen ziehen und eigene Bedürfnisse im Arbeitsalltag einfordern können. Der Austausch stärkt nicht nur die Kenntnisse über die eigenen Rechte, sondern auch das Selbstbewusstsein, überhaupt Ansprüche stellen zu können. Erfahrungen von Überlastung oder Ausbeutung werden dabei aus ihrer Vereinzelung herausgelöst und als gemeinsame, politisch veränderbare Bedingungen erkennbar (vgl. Schilliger 2024).

## Strategische Rechtskämpfe und politische Allianzen

Wenn individuelle Forderungen mit kollektiver Organisierung und öffentlicher Auseinandersetzung verbunden werden, können Verfahren über den Einzelfall hinauswirken. Dafür arbeiten Beschäftigte mit Gewerkschaften, Anwält:innen, migrantischen Unterstützungsnetzwerken, feministischen Kollektiven und Forschenden zusammen. Das Netzwerk Respekt@vpod hat zwischen 2013 und 2023 in verschiedenen strategischen Rechtskämpfen gezeigt, wie diese Zusammenarbeit zugleich Rechtsansprüche durchsetzen und prekäre Arbeitsverhältnisse öffentlich politisieren kann (Schilliger & Steiner 2026; Schilliger 2024, vgl. Kasten «Respekt@vpod»).

**Respekt@vpod: Rechtskämpfe und Selbstorganisierung**

In Basel war der sonntägliche Gottesdienst in polnischer Sprache ein Ausgangspunkt für die Vernetzung von Live-in-Betreuerinnen. Beim Kaffee nach der Messe tauschten sie untereinander ihre Erfahrungen mit Agenturen und Familien aus. Hier fasste Agata Jaworska 2013 den Entschluss, bei ihrer Arbeitgeberin, einer Betreuungsagentur, die Vergütung von geleisteten Überstunden und Nachtpräsenz vor Gericht einzufordern.

Sie erhielt dabei Unterstützung von ihrer Kollegin Bożena Domańska und der Gewerkschaft VPOD, daraus entstand das Netzwerk Respekt@vpod. Die Gewerkschaft unterstützte die Organisierung durch reduzierte Mitgliederbeiträge, Rechtsberatung und Bildungsangebote und stellte die Live-in-Betreuerin Bożena Domańska in einem kleinen Pensum als Beraterin an.

Agata Jaworska gewann ihre Klage. Fortan verbanden die Betreuerinnen strategische Gerichtsprozesse mit der Kampagne «24 Stunden Arbeit, 6 Stunden bezahlt? Nicht mit uns!». Ein Solidaritätsfonds, in den ein Teil der vor Gericht erstrittenen Zahlungen floss, ermöglichte die Unterstützung weiterer Verfahren.

Diese Auseinandersetzungen machten die Arbeitsbedingungen in der Live-in-Betreuung öffentlich sichtbar und stellten den Ausschluss aus dem Arbeitsgesetz infrage. Das Bundesgerichtsurteil von 2021 steht in der Kontinuität solcher Rechtskämpfe und ihrer politischen Begleitung.

**Quellen**: Schilliger & Steiner 2026; Schilliger 2024.

Auch die vergleichsweise stärkere institutionelle Absicherung und Unterstützung von Hausarbeiter:innen in Genf ist im Zusammenhang mit langjähriger Organisierung zu verstehen. Die Gewerkschaften SIT und Unia, Sans-Papiers-(Unterstützungs-)Kollektive und weitere zivilgesellschaftliche Akteur:innen verbinden Beratung mit kollektiver Organisierung und politischen Interventionen (*Interview Pignolo*). Mit kostenlosen, auch Nichtmitgliedern zugänglichen Sprechstunden und regelmässigen Treffen schafft die Gewerkschaft SIT Vertrauen und unterstützt die Vernetzung von Hausarbeiter:innen. Über gewerkschaftliche Bündnisse bringt sie deren Anliegen zudem in Verhandlungen mit den Behörden ein (Carbajal et al. 2026b).

Neuere Selbstorganisationen knüpfen daran an. In Lausanne ist die Association des Travailleuses·eurs de l'Économie Domestique (ATED) entstanden. Der von erfahrenen Hausarbeiter:innen getragene Verein fördert Vernetzung und Solidarität, vertritt berufliche Interessen und informiert über Rechte. Für Fribourg und Bern berichten Interviewpartner:innen von ähnlichen Zusammenschlüssen oder Plänen dafür (*Interviews Widmann, Mittmasser, Escobar*). Kollektive von Sans-Papiers-Hausarbeiter:innen gibt es inzwischen in mehreren Städten – ihre Zeugnisse und Forderungen sind in verschiedenen jüngeren Publikationen dokumentiert (z.B. Sans-Papiers-Kollektiv Bern 2025; Sans-Papiers-Kollektive Basel 2023).

## Die Grenzen zivilgesellschaftlicher Unterstützung

Unterstützungsstrukturen erweitern Handlungsspielräume, sind aber nicht flächendeckend verfügbar. Ihre Arbeit benötigt Zeit, Räume, Fachwissen und verlässliche Finanzierung. Wie fragil solche Strukturen sind, zeigt das Respekt-Netzwerk: Der VPOD hat seine Unterstützung inzwischen beendet, vor allem aus finanziellen Gründen. Die FIZ hat zwar ihre Rechtsberatung für Live-in-Betreuer:innen ausgebaut, eine gewerkschaftliche Begleitung der Selbstorganisierung fehlt seither jedoch. Strategische Verfahren setzen häufig eine langfristige Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten, Gewerkschaften und Anwält:innen voraus und können für die Betroffenen selbst belastend sein (Schilliger & Steiner 2026).

Auch Selbstorganisation ist voraussetzungsreich. Wechselnde Stellen, kurze Aufenthalte und geringe zeitliche Ressourcen erschweren eine kontinuierliche Beteiligung. Nicht selten hängt die Organisierung an wenigen engagierten Personen (*Interviews Meyer-Habighorst, Saulnier Bloch*).

Gewerkschaften und Anlaufstellen können die Durchsetzungslücke deshalb nicht allein schliessen. Mitgliedschafts- und beitragsfinanzierte Angebote stossen gerade dort an Grenzen, wo ein hoher Unterstützungsbedarf mit sehr geringen Einkommen zusammentrifft:

> «Im Privathaushalt hat zwar jede Person ein rechtliches Problem, aber niemand Geld für einen Mitgliederbeitrag. Es gibt eine öffentliche Verantwortung, diese Personen zu unterstützen – und ihnen nicht einfach zu sagen: 'Du musst halt einen Mitgliederbeitrag zahlen'.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Bei öffentlicher (Mit-)Finanzierung wäre jedoch sicherzustellen, dass zivilgesellschaftliche Organisationen unabhängig bleiben und das Vertrauen der Betroffenen bewahren – gerade bei Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus (vgl. Mittmasser et al. 2026).

# Handlungsfelder und Veränderungsansätze

> «Kein Gemeinsames ist möglich, sofern wir uns nicht weigern, unser Leben und unsere Reproduktion auf dem Leid anderer zu gründen und uns als von ihnen getrennt wahrzunehmen.»
>
> Silvia Federici (2012)

Die vorliegende Analyse zeigt, dass die Prekarität bezahlter Haus- und Sorgearbeit sich nicht auf einzelne Gesetzeslücken zurückführen lässt. Sie entsteht aus dem Zusammenspiel eines wenig schützenden Arbeitsrechts, fragmentierter Beschäftigungsformen, migrationspolitisch hergestellter Abhängigkeiten und der gesellschaftlichen Abwertung feminisierter Arbeit. Die historisch gewachsene Sonderstellung des Privathaushalts schränkt nicht nur die Schutzstandards ein, sondern überlässt auch die Durchsetzung der Rechte weitgehend den Beschäftigten selbst. Wer allein in einem Haushalt arbeitet, mehrere Kleinstpensen kombiniert oder um den eigenen Aufenthalt fürchten muss, kann sie kaum einfordern.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, unter welchen institutionellen und sozialen Bedingungen Schutzbestimmungen im Alltag tatsächlich wirksam werden können. Massgeblich ist nicht nur, ob einzelne Anstellungen formal regelkonform sind. Zu berücksichtigen ist auch, ob die Kombination mehrerer Beschäftigungen einen verlässlichen Lebensunterhalt, ausreichende Erholung und soziale Absicherung ermöglicht. Zugleich weisen die Interviews auf die enge Verbindung zwischen arbeitsrechtlichem Schutz und aufenthaltsrechtlicher Sicherheit hin. Veränderungen der Arbeitsbedingungen und migrationspolitischer Regelungen sind hinsichtlich ihrer Wirkungen auf Hausarbeiter:innen daher zusammen zu betrachten.

Das vorliegende Kapitel bündelt die in den Expert:inneninterviews genannten Veränderungsansätze und setzt sie in Beziehung zu den Ergebnissen der Literatur- und Dokumentenanalyse. Die sechs Handlungsfelder stellen weder einen abschliessenden Massnahmenkatalog noch einen Konsens sämtlicher Interviewpartner:innen dar. Sie markieren Ansatzpunkte zur Bearbeitung der identifizierten Schutz- und Durchsetzungslücken. Weiterführende Überlegungen, die sich aus der Analyse ableiten lassen, sind als Prüf- und Diskussionsfragen zu verstehen. Eine systematische Bewertung der rechtlichen Umsetzbarkeit, der Finanzierung und der Wirkungen einzelner Instrumente kann diese Studie nicht leisten.

Die sechs Handlungsfelder sind eng miteinander verbunden. Die ersten beiden betreffen die Ausgestaltung von Schutzstandards sowie die Voraussetzungen für verlässliche Einkommen und soziale Absicherung. Die folgenden drei Handlungsfelder fragen, unter welchen Bedingungen diese Standards wirksam werden: durch aufenthaltsrechtliche Sicherheit, durch Kontrollen, die Beschäftigte nicht gefährden, und durch Rechtszugang und kollektive Handlungsmacht. Das letzte Handlungsfeld richtet den Blick darüber hinaus auf die Frage, wie Sorgearbeit organisiert und finanziert wird.

# 1. Gleichwertiger Arbeitsschutz und Arbeitgeberverantwortung

Das ILO-Übereinkommen Nr. 189 ruft die Schweiz auf, Ungleichbehandlungen von Hausarbeiter:innen gegenüber anderen Arbeitnehmer:innen zu beseitigen und Ausnahmen eng auszulegen (Pärli 2019). Die besonderen Merkmale der Hausarbeit rechtfertigen dabei nicht weniger Schutz, sondern verlangen Regeln, die der Situation im Haushalt gerecht werden (Lempen & Farman 2026).

Es stehen hauptsächlich zwei Regulierungswege zur Diskussion: Ein weitreichender Ansatz wäre die Unterstellung des gesamten Haushaltssektors unter das Arbeitsgesetz (*Interviews Schwiter, Burri, Ruiz-Gonzalez, Prelicz-Huber*). Er würde die Haushaltsökonomie wie andere Sektoren regulieren statt sie als Sonderfall mit schwachen Standards zu behandeln. Zudem würde er die einzelvertraglichen Spielräume begrenzen. Das bedeutete auch eine symbolische Aufwertung des Haushalts als vollwertiger Arbeitsort.

Ein zweiter diskutierter Weg setzt bei den Normalarbeitsverträgen an: Der Bund könnte einen NAV mit zwingenden Bestimmungen («noyau dur») erlassen, womit zentrale Schutzbestimmungen nicht mehr wegbedingt werden dürften (*Interviews Prelicz-Huber, Saulnier Bloch, Schwiter*). Die kantonalen Normalarbeitsverträge Hauswirtschaft würden durch den Bundes-NAV ersetzt, wodurch es zu einer einheitlichen Lösung für die gesamte Schweiz käme und auch der Modell-NAV des SECO (2018) zum verbindlichen Mindeststandard für alle Kantone werden könnte. Dafür wäre eine Anpassung des OR notwendig (vgl. BSS 2016: 33-34).

## Zuordnung und Wahrnehmung der Arbeitgeberverantwortung

Die Analyse verweist zudem auf die Bedeutung einer klaren Zuordnung der Arbeitgeberverantwortung. Bei Plattformen und Agenturen ist dafür die tatsächliche Arbeitsorganisation durch die Einsatzplanung, Weisungserteilung und Preisgestaltung relevant (Pärli 2025). Wer faktisch Arbeitgeberfunktionen ausübt, ist entsprechend einzuordnen – etwa als Personalverleiher, einschliesslich der Geltung des Arbeitsgesetzes (vgl. Bundesgericht 2018, 2021).

Wo Haushalte selbst Arbeitgeber:innen sind, fehlt teilweise das Bewusstsein für die damit verbundenen Pflichten. Informationsdefizite können etwa die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall sowie Ansprüche bei abgesagten Einsätzen betreffen. Verständliche Informationen, Vertragsmuster und Deklarationsdienste wie Chèque Service können die Wahrnehmung dieser Verantwortung erleichtern.

## Internationale Konventionen als Bezugspunkte

Neben nationalen Reformen und Gerichtsverfahren stellen internationale Kontrollmechanismen bedeutsame Möglichkeiten der Rechtsmobilisierung dar. Gewerkschaften können dokumentierte Schutz- und Vollzugslücken in die reguläre Berichterstattung an die ILO einbringen oder eine Eingabe nach Art. 24 der ILO-Verfassung prüfen. Solche Verfahren werden als Möglichkeiten diskutiert, staatliche Versäumnisse sichtbar zu machen und Reformdruck aufzubauen (Dunand & Witzig 2022: 60–68, 79–80). Einen weiteren Bezugspunkt bietet das ILO-Übereinkommen Nr. 193 zur Plattformökonomie, insbesondere hinsichtlich der Nachvollziehbarkeit algorithmischer Entscheidungen (*Interview Widmann*). Für die weitere Diskussion stellt sich damit die Frage, ob die Schweiz das Abkommen zur Plattformökonomie ratifizieren wird und welche Impulse die internationalen Standards für die Regulierung der Plattformarbeit in der Schweiz geben können.

## 2. Verlässliche Arbeitsumfänge, Einkommen und soziale Absicherung

Ein verbindlicher Mindeststundenlohn gewährleistet für sich genommen noch kein ausreichendes Monatseinkommen. Die Analyse zeigt, wie Kleinstpensen, unbezahlte Wegzeiten, kurzfristige Absagen und die Einsatzplanung von Plattformen das Einkommen schmälern. Unterbeschäftigung wird dabei durch unternehmerische Entscheidungen und institutionelle Anreize mit hervorgebracht (Widmann 2026: 20-22; Barfuss & Schwiter 2026: 6-7). Vor diesem Hintergrund lassen sich vier mögliche Ansatzpunkte nennen:

**Verlässliche Arbeitsumfänge:** Mindestpensen und Mindesteinsatzzeiten werden als Möglichkeiten diskutiert, die Planbarkeit bezahlter Arbeit zu verbessern. Ein Mindestpensum ist beispielsweise bereits im Anhang 4 des GAV Personalverleih verankert, wo für Live-in-Betreuer:innen mindestens 40 Wochenstunden vorgesehen sind (*Interview Burri*).

**Absagen und Wegzeiten:** Aus über längere Zeit regelmässig geleisteten Einsätzen kann unter bestimmten Voraussetzungen ein verbindlicher Beschäftigungsumfang entstehen. Werden geschuldete Einsätze abgesagt, kann der Lohn dennoch geschuldet bleiben (vgl. zu diesem sog. Annahmeverzug; von Zedtwitz & Keller 2021; *Interview Pärli*). Klare Formulierungen zu Absagen in NAV oder GAV könnten die Erkennbarkeit und Durchsetzung entsprechender Ansprüche erleichtern. Bei Wegzeiten genügt es nicht, Vergütungspflichten festzulegen: Durch fragmentierte Einsätze werden deren Voraussetzungen in der Praxis teilweise gezielt umgangen (Widmann 2026). Hier wäre eine generelle Prüfung eines möglichen Rechtsmissbrauchs angezeigt (*Interviews Pärli, Widmann*).

**Mitsprache bei der Einsatzplanung:** Mehr Einfluss auf die Einsatzplanung und die Arbeitsorganisation könnte Hausarbeiter:innen insbesondere die Vereinbarkeit mit eigenen Sorgeverpflichtungen erleichtern (*Interviews Schwiter, Widmann*). Kooperativen wie Autonomía zeigen, wie dies im Sinne der Beschäftigten umgesetzt werden kann (vgl. unten, Handlungsfeld 6).

**Soziale Absicherung bei Mehrfachbeschäftigung:** Ein weiterführender Ansatz besteht darin, soziale Absicherung stärker an der gesamten Erwerbssituation auszurichten, statt eine kontinuierliche Anstellung bei einem einzigen Arbeitgeber als Ausgangspunkt zu nehmen (*Interview Widmann*). Der Mindestlohn des nationalen NAV Hauswirtschaft gilt derzeit nur ab durchschnittlich fünf Wochenstunden beim selben Arbeitgeber. Aus der Analyse folgt, dass ein Wegfall dieser Schwelle vielen Beschäftigten mit mehreren Kleinstpensen eine Verbesserung bringen dürfte. In der beruflichen Vorsorge gäbe es die Möglichkeit, verschiedene Einkommen zu «poolen», was aber ein Aktivwerden und die Bereitschaft der Arbeitgebenden bedingen würde (*Interview Pärli*). Auch bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entstehen Schwierigkeiten, wenn viele Haushalte beteiligt sind und ihre Pflichten nicht kennen. Zu prüfen wäre daher**,** ob Deklarationsdienste oder vereinfachte Abrechnungsverfahren eine bündelnde Rolle übernehmen könnten, beispielsweise bei einer gemeinsamen Krankentaggeldversicherung.

# 3. Aufenthaltssicherheit und migrationsrechtliche Abhängigkeiten

Aufenthaltsrechtliche Unsicherheit kann die Möglichkeiten einschränken, Beratung in Anspruch zu nehmen, Missstände in einem Arbeitsverhältnis sichtbar zu machen und Ansprüche durchzusetzen. Wer keinen oder nur einen unsicheren Aufenthaltsstatus hat, kann neben dem Verlust der Stelle auch aufenthaltsrechtliche Konsequenzen befürchten. Dies begrenzt die Reichweite arbeitsrechtlicher Reformen. Aus dieser Perspektive ist die Regularisierung nicht allein eine individuelle Statusfrage, sondern auch bedeutsam für die Durchsetzung arbeitsrechtlicher Mindeststandards.

## Regularisierung als Veränderungsansatz

Die Regularisierung des Aufenthalts kann Beschäftigten grössere Handlungsspielräume gegenüber Arbeitgeber:innen eröffnen (*Interviews Widmann, Escobar, Mittmasser*). Die individuelle Härtefallgesuch-Praxis ist jedoch durch sehr unterschiedliche kantonale Bedingungen geprägt (*Interview Mittmasser*). Die Befunde geben Anlass, die Zugänglichkeit dieses individuellen Regularisierungsweges zu verbessern und anzugleichen. Darüber hinaus wird von mehreren der interviewten Expert:innen eine kollektive Regularisierung von Sans-Papiers im Haushaltssektor als zentraler Veränderungsansatz vertreten (*Interviews Widmann, Mittmasser, Schwiter, Schmid*).

Die Genfer «Opération Papyrus» bietet hierfür einen Bezugspunkt: Sie verband die Regularisierung von gegen 3'000 Sans-Papiers, darunter vielen Hausarbeiter:innen, mit Kontrollen der Arbeitgeber:innenseite. Die Regularisierungsoffensive war gleichzeitig auch als Massnahme gegen Lohndumping und ausbeuterische Arbeitsbedingungen im Haushaltssektor angelegt; nach Einschätzungen der beteiligten Organisationen verbesserten sich damit die Bedingungen im Sektor.

Eine weitgehende Regularisierung von Sans-Papiers-Hausarbeiter:innen wird dabei als Bedingung gesehen, um verbesserte Mindest-Arbeitsstandards generalisiert umsetzen zu können:

> «Ohne die Regularisierung von Sans-Papiers und eine grundlegende Neuausrichtung der Migrationspolitik droht eine rein arbeitsrechtliche Reform die bestehende Zwei-Klassen-Struktur der häuslichen Ökonomie eher zu verfestigen als zu überwinden: Einerseits eine formal regulierte Sphäre, die faktisch nur Personen mit Aufenthaltsstatus offensteht, andererseits ein weiterhin hoch prekärer Bereich für den überwiegenden Teil der Beschäftigten. Verbesserungen der arbeitsrechtlichen Stellung von Hausarbeiterinnen müssen daher zwingend mit Regularisierungspolitiken zusammengedacht und parallel umgesetzt werden.»
>
> Hélène Widmann, Soziologin, Universität Lausanne und Berner Fachhochschule

## Garantierte Aufenthaltsperspektiven jenseits wirtschaftlicher Unabhängigkeit

Eine Regularisierung löst die aufenthaltsrechtlichen Abhängigkeiten nicht automatisch auf. Die wiederkehrend zu leistenden Nachweise von wirtschaftlicher Unabhängigkeit können weiterhin Druck erzeugen; die Sorge um eine Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung kann den Verzicht auf Unterstützung und den Verbleib in belastenden Stellen begünstigen (*Interview Mittmasser,* Carbajal et al. 2026a: 46; Mittmasser et al. 2026). Daraus ergibt sich die Frage, wie längerfristige Aufenthaltsperspektiven ermöglicht werden können, ohne dass dabei die Inanspruchnahme existenzsichernder Leistungen den Aufenthalt gefährdet. Auf politischer Ebene wäre die Entkoppelung von Existenzsicherung und Migrationskontrolle ein Ansatz, um aufenthaltsrechtlich bedingte Abhängigkeiten gegenüber Arbeitgeber:innen zu verringern.

### Vertraulicher Zugang zu Recht und sozialer Absicherung

Arbeitgeber:innen können Sans-Papiers mit einer Anzeige wegen rechtswidrigen Aufenthalts unter Druck setzen und so von der Durchsetzung ihrer Rechte abhalten (*Interview Schmid*). Dies legt nahe, verbindliche und öffentlich zugängliche Schutzregeln für den Kontakt mit Polizei, Staatsanwaltschaften, Gerichten sowie Schlichtungs- und Kontrollbehörden vorzusehen. Eine blosse zeitliche Trennung zwischen der Anhörung als Opfer und einer späteren Strafverfolgung wegen rechtswidrigen Aufenthalts reicht dafür nicht aus (SIT 2026). Entscheidend ist, ob Daten von Menschen, die Schutz in Anspruch nehmen, für die Migrationskontrolle genutzt werden dürfen.

Dieselbe Frage stellt sich beim Zugang zu Krankenversicherung, Sozialversicherungen und Unterstützungsangeboten. Die im Migrationskapitel beschriebenen Bestrebungen zum Datenaustausch berühren die Voraussetzungen, unter denen Sans-Papiers diese Rechte in Anspruch nehmen können. Wie weit bestehende Trennungen des Datenaustauschs eingeschränkt werden, hängt massgeblich von der Umsetzung der 2025 überwiesenen parlamentarischen Motionen ab. Die interviewten Fachpersonen befürchten eine Gefährdung vertraulicher Zugänge und eine abschreckende Wirkung, bestehende Rechte in Anspruch zu nehmen (*Interviews Schmid, Mittmasser*). Aus menschenrechtlicher Sicht erscheint es zentral, den Zugang zu Justiz, Gesundheit und sozialer Absicherung von der Migrationskontrolle zu entkoppeln.

### Tatmittel und Ausbeutungsbegriff präzisieren

Die interviewten Expert:innen legen nahe, die Tatmittel des Menschenhandels in Art. 182 StGB ausdrücklich zu nennen (*Interviews Ruiz-Gonzalez, Saulnier Bloch*). Für die hier untersuchten Abhängigkeiten ist insbesondere die Ausnutzung einer verletzlichen Lage relevant, zu der auch ein fehlender oder unsicherer Aufenthaltsstatus zählen kann. Daraus folgt, dass die Ausbeutung der Arbeitskraft präziser zu bestimmen wäre und für Betroffene von Arbeitsausbeutung unterhalb der Schwelle des Menschenhandels vergleichbare Schutzinstrumente und ein vertraulicher Rechtszugang geprüft werden sollten.

## 4. Kontrollverfahren und Schutz der Beschäftigten

Die interviewten Expert:innen stellen die heutige Zurückhaltung bei Kontrollen im Privathaushalt weitgehend in Frage. Das Vollzugsdefizit wird unter anderem auf fehlenden politischen Willen und fehlende Mittel zurückgeführt (*Interview Pärli*). Karin Schwiter vergleicht dies mit dem Strassenverkehr: Niemand würde erwarten, dass Tempolimiten eingehalten werden, nur weil sie existieren. Ebenso müsste der Staat mehr Verantwortung und Ressourcen für die Kontrolle des Arbeitsrechts übernehmen (*Interview Schwiter*). Zugleich verweisen die Befunde auf die Bedeutung einer Kontrollperspektive, die den Schutz vor Lohndumping und ausbeuterischen Bedingungen und die Verantwortung der Arbeitgeberseite ins Zentrum stellt.

### Kontrollverfahren und Erfassung tatsächlicher Arbeitsbedingungen

Die verbreiteten Abweichungen zwischen Verträgen und Arbeitsalltag werfen die Frage auf, welche Informationen für Kontrollen berücksichtigt werden sollen. Neben Vertragsunterlagen sind auch tatsächliche Arbeits- und Bereitschaftszeiten, Lohnzahlungen, Unterbrechungen, Wegzeiten und Pausen für die Beurteilung der Beschäftigungsbedingungen relevant. Bei Plattformen und Agenturen wäre zudem eine transparente Übersicht über die Organisation der Einsätze aufschlussreich.

Kontrollen müssen nicht auf den Zutritt zu Privatwohnungen beschränkt sein. Als Alternative kommen schriftliche Verfahren infrage, in denen Haushalte Verträge, Lohnabrechnungen und

Stundennachweise vorlegen (*Interviews Lempen, Schwiter*). Die Analyse der Dokumentationsprobleme legt zugleich nahe, die Angaben der Arbeitgeberseite durch Informationen der Hausarbeiter:innen zu ergänzen. Dabei kann an Erfahrungen mit der Genfer Regelung zur Dokumentation von Arbeitszeiten angeknüpft werden, wo laut Genfer NAV im Streitfall Stundenaufzeichnungen von Hausarbeiter:innen berücksichtigt werden, die während des laufenden Arbeitsverhältnisses geführt wurden (*Interview Lempen*).

Solche Kontrollverfahren erfordern ausreichende personelle Ressourcen und spezifisches Fachwissen, um die eingereichten Unterlagen zu prüfen und die Angaben von Arbeitgeber:innen und Hausarbeiter:innen abzugleichen. Entsprechend wird eine bessere personelle und fachliche Ausstattung und eine entsprechende Sensibilisierung der für Kontrollen in Privathaushalten zuständigen Organe gefordert (*Interviews Burri, Ruiz-Gonzalez*).

Ergänzend stellt sich die Frage nach einer breiteren Verfügbarkeit von Deklarationsdiensten wie dem Chèque Service, wobei eine Ausweitung auf andere Kantone zu prüfen wäre. Dabei sind diese Dienste so auszurichten, dass sie nicht nur der administrativen Unterstützung dienen, sondern auch eine Informationsfunktion gegenüber den Haushalten einnehmen. Zudem ist ein vertraulicher Zugang für Sans-Papiers zentral.

### Verhältnis von Arbeitsschutz und Migrationskontrolle

Kontrollen können Hausarbeiter:innen zusätzlich gefährden, wenn das Aufdecken von arbeitsrechtlichen Verstössen mit aufenthaltsrechtlichen Risiken verbunden ist. Als mögliche Veränderungsansätze werden schutzorientierte aufsuchende Kontrollen und eine unabhängig vom Aufenthaltsstatus zugängliche Meldestelle für Arbeitsausbeutung genannt. Eine Verbindung beider Instrumente könnte Hinweise auf Verstösse aufnehmen und Kontrollen ermöglichen, die sich auf die Verantwortung der Arbeitgeberseite richten (*Interview Wirth*). Die Übertragbarkeit auf den Haushaltssektor und die dafür erforderlichen Schutzregeln wären näher zu prüfen. Karin Schwiter formuliert das zugrunde liegende Anliegen so:

> «Der Zugang zu Arbeitsrecht müsste wie der Zugang zu Schulen oder der Zugang zu einer Krankenversicherung unabhängig vom Migrationsstatus möglich sein.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

### Sanktionswirkung und Realisierung von Lohnansprüchen

Die aus Sicht der Beratungspraxis geringe Abschreckungswirkung der wenigen Strafurteile lenkt den Blick auf das Verhältnis zwischen wirtschaftlichen Vorteilen von Ausbeutung und ihren tatsächlichen Folgen. Neben der Bestrafung der Arbeitgeberseite sehen die Fachpersonen auch einen Handlungsbedarf bei der tatsächlichen Auszahlung vorenthaltener Löhne. Marie Saulnier Bloch regt hierzu an:

> «Man müsste Optionen prüfen, wie ausstehende Löhne gesichert werden können, etwa durch Haftungs- oder Garantiemechanismen. Es ist total unbefriedigend, dass Opfer von Ausbeutung trotz Verurteilung der Arbeitgeber:innen leer ausgehen.»
>
> Marie Saulnier Bloch, Gewerkschafterin Unia

Dieser Vorschlag verbindet die Diskussion über Sanktionen mit der tatsächlichen Realisierung von Lohnansprüchen. Hier wäre zu untersuchen, welche Haftungs- oder Garantiemechanismen dafür geeignet wären.

# 5. Rechtszugang und (Selbst-)Organisierung

Unabhängige Beratung, finanzierbare Rechtsvertretung und kollektive Unterstützungsstrukturen erweisen sich als wichtige Voraussetzungen für den Rechtszugang. Die Befunde zeigen zugleich, dass Beschäftigte über ungleiche Ressourcen verfügen, um Ansprüche individuell geltend zu machen. Beratungsstellen, Gewerkschaften und Selbstorganisationen können diese Unterschiede teilweise ausgleichen, stossen jedoch bei Finanzierung und Reichweite an Grenzen. Daraus ergibt sich die Frage nach einer verlässlicheren institutionellen und finanziellen Absicherung dieser Angebote.

## Regionale Verfügbarkeit unabhängiger Anlaufstellen

Die regional ungleiche Verfügbarkeit unabhängiger Anlaufstellen verweist auf den Bedarf, den Zugang zu Beratung zu verbessern. Ein möglicher Ansatz wäre ein breiter abgestütztes Netz niederschwelliger Beratungsangebote, die arbeitsrechtliche Anliegen im Zusammenhang mit sozial- und migrationsrechtlichen Fragen bearbeiten. Das Beispiel der Gewerkschaft SIT zeigt konkrete Ansatzpunkte für einen solchen Zugang: kostenlose Erstberatung auch für Nichtmitglieder, einkommensangepasste Mitgliederbeiträge und regelmässige Begegnungsangebote können Vertrauen und kollektive Interessenvertretung fördern (Carbajal et al. 2026b).

Zudem stellt sich die Frage nach einer verlässlichen Finanzierung. Um Angebote langfristig abzusichern, wäre eine öffentliche Mitverantwortung bei der Mittelsicherung notwendig und vertiefter zu prüfen (*Interview Schwiter*). Bei der Ausgestaltung öffentlicher Mitfinanzierung müsste zugleich garantiert sein, dass die anwaltschaftliche Rolle der Beratungsstellen erhalten bleibt und sie nicht in Kontrollaufgaben eingebunden werden, die das Vertrauen der Beschäftigten gefährden können (vgl. Mittmasser et al. 2026).

## Finanzierung von Rechtsvertretung und strategische Verfahren

Die im Regulierungskapitel beschriebenen Verfahrenshürden zeigen, dass Beratung bei weitem nicht ausreicht, um Ansprüche durchzusetzen. Neben möglichen Kosten der eigenen und der gegnerischen Rechtsvertretung sind der mit dem Verfahren verbundene Zeitaufwand, die Lohnausfälle und die psychische Belastung durch einen länger andauernden Konflikt relevant. Als weiterführende Option wäre zudem zu prüfen, ob eine verlässlich finanzierte Rechtsvertretung, etwa über einen öffentlich finanzierten Rechtshilfefonds, den Zugang erleichtern könnte.

Die dargestellten Rechtskämpfe zeigen zudem Möglichkeiten einer verstärkten Zusammenarbeit zwischen Hausarbeiter:innen, Gewerkschaften, Fachstellen, Anwält:innen und engagierter Forschung auf (Schilliger & Steiner 2026; Schilliger 2024). Bei der Beurteilung von strategischen Verfahren sind die Interessen und Belastungsgrenzen der Betroffenen ebenso zu berücksichtigen wie mögliche Wirkungen über den Einzelfall hinaus. Als nützliches, über den Einzelfall hinausgehendes Instrument bietet sich die Verbandsbeschwerde an. So ist für Verbände (von Arbeitnehmer:innen wie Arbeitgeber:innen) im Arbeitsgesetz das Recht verankert, eine Feststellungsverfügung über die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes zu verlangen. Die erfolgreiche Verbandsbeschwerde zur Anwendung des Arbeitsgesetzes auf die Live-in-Betreuung im Personalverleih verdeutlicht die Bedeutung dieses Instruments der kollektiven Rechtsdurchsetzung (Pärli 2022).

## Räume und Ressourcen für Selbstorganisation

Die räumliche Vereinzelung der Arbeit erschwert klassische Formen gewerkschaftlicher Organisierung (Carbajal et al. 2026b; Schilliger 2024). Samuel Burri nimmt dies zum Ausgangspunkt seiner Überlegungen zu geeigneten Ansätzen:

> «Hausarbeiter:innen sind schwer erreichbar: Einem Wohnhaus sieht man nicht an, ob darin Hausangestellte beschäftigt sind. Klassische gewerkschaftliche Strategien eignen sich zur Organisierung also nicht. Was wir stattdessen bräuchten, wäre eine niederschwellige, sozialraumorientierte Herangehensweise.»
>
> Samuel Burri, Gewerkschaftssekretär Unia, Co-Leiter des Bereichs Pflege und Betreuung

Ein sozialraumorientierter Ansatz knüpft an Beziehungen und Unterstützungsstrukturen an, die über den Arbeitsplatz hinausreichen (Schilliger 2024). Genannt werden Treffpunkte in Quartieren, Kirchen, Vereinen oder Beratungsstellen als mögliche Orte für Austausch und Informationsarbeit (*Interviews Burri, Widmann*). Zudem wird darauf hingewiesen, dass bestehende Online-Gruppen und migrantische Netzwerke mit Beratungsangeboten und kollektiver Interessenvertretung verbunden werden könnten. Kostenlose Sprachkurse bilden einen weiteren Ansatz zur Erleichterung von Verständigung und Austausch (*Interview Pignolo*). Auch wird eine bessere Abstimmung zwischen Gewerkschaften und spezialisierten Beratungsstellen unter Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Rollen angeregt (*Interview Saulnier Bloch*). Zusammenfassend verweisen diese Überlegungen auf die Bedeutung materieller und räumlicher Ressourcen für die kontinuierliche Organisierung.

## Hausarbeiter:innen als Akteur:innen der Veränderung

Die Beteiligung von Hausarbeiter:innen betrifft nicht nur die Erhebung ihrer Erfahrungen, sondern auch ihre Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung von Angeboten und Regulierungen. Als weiterführende Überlegungen kommen zugängliche Beteiligungsformate und eine Entschädigung des damit verbundenen Aufwands in Betracht. Christina Mittmasser betont insbesondere die eigenen Veränderungsideen der Hausarbeiterinnen und die dafür erforderlichen Ressourcen:

> «Hausarbeiterinnen haben ein Interesse an Organisierung und einer kollektiven Stimme. Und sie haben viele Ideen, um für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen zu kämpfen. Was also zu tun ist, ist ihre Kollektive zu stärken und ihnen Werkzeuge und finanzielle Mittel zu geben.»
>
> Christina Mittmasser, Soziologin, Fachhochschule für Soziale Arbeit (HETS) Genf

Neben diesen Ressourcen sind verlässliche Zugänge zu politischen Entscheidungsprozessen wichtig. Einen Ansatzpunkt bietet die Zusammenarbeit der Gewerkschaft SIT mit dem Genfer Gewerkschaftsdachverband: Erfahrungen und Anliegen der Mitglieder werden aufgegriffen und in den Dialog mit den Behörden getragen (Carbajal et al. 2026b). Kollektive Organisierung kann damit über die Durchsetzung bestehender Rechte hinaus auch die Gestaltung von Regulierungen und Angeboten beeinflussen. Für andere Kantone stellt sich die Frage, wie vergleichbare Austausch- und Verhandlungsräume geschaffen und Hausarbeiter:innen daran beteiligt werden können.

# 6. Alternative Arbeitsorganisation und öffentliche Versorgung

Über die bessere Absicherung einzelner Arbeitsverhältnisse hinaus stellt sich die grundsätzliche Frage, wie Haus- und Sorgearbeit anders organisiert, verteilt und anerkannt werden kann. Die folgenden Ansätze reichen von kooperativen Betriebsmodellen mit grösseren Entscheidungsspielräumen für die Hausarbeiter:innen bis zur Vision einer Gesellschaft, in der neben Erwerbszeit mehr Zeit für Sorgearbeit zur Verfügung stünde.

## Care-Kooperativen als alternative Organisationsmodelle

Neben regulatorischen Ansätzen werden seit einigen Jahren alternative Betriebsmodelle erprobt[6]. Genossenschaftliche Modelle setzen auf Kollektiveigentum und demokratische Entscheidungsstrukturen. Beispiele sind die Reinigungskooperativen *Flexifeen* in Basel und *Equipa* in den Kantonen Basel-Landschaft und Solothurn, die der gemeinnützige Basler Verein *Crescenda* initiiert hat und begleitet, sowie die Zürcher Genossenschaft *Autonomía*. *Autonomía* wurde 2021 vom Verein *Zentrum für Care Kooperativen* (früher FRAUEN 50Plus) initiiert und von sieben spanischsprachigen Migrantinnen mitgegründet; heute arbeiten dort rund 50 Reinigerinnen. Garantiert werden vergleichsweise hohe Löhne, eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung und eine Auftragsvergabe, die auf eine gerechte Verteilung ausgerichtet ist (Staubli 2025: 52 ff.). Hinzu kommen Mindesteinsatzzeiten von zweieinhalb Stunden und eine Einsatzplanung, die Wege möglichst kurz hält (Bronowicka et al. 2026: 171).

Für viele Reinigerinnen bei Autonomía sind jedoch nicht in erster Linie Miteigentum und Mitbestimmung entscheidend. Wichtiger ist, dass sie die Arbeit direkt mit den Haushalten aushandeln können: Termine verschieben, auf eigene Sorgeverpflichtungen reagieren und den Arbeitsalltag im Rahmen langfristiger, persönlicher Beziehungen selbst gestalten. Gerade im Vergleich zu zentral vorgegebenen Einsatzplänen, die solche Absprachen kaum zulassen, erleben die Beschäftigten diese Aushandlungsmacht als wesentlichen Vorteil (*Interview Schwiter*; vgl. Staubli 2025: 52 ff.). Digitale Werkzeuge unterstützen die Reinigerinnen dabei, Termine selbst zu planen und abzurechnen. Bewertungen und Rankings gibt es nicht; bei Beschwerden vermittelt die Kooperative, statt automatisch zu sanktionieren (Bronowicka et al. 2026: 173).

*Crescenda* hat 2025 zusammen mit dem *Zentrum für Care Kooperativen* und der *fairness@work* GmbH das *Netzwerk Faire Reinigung* gegründet. Das Netzwerk will mit dem Label «Mehr als fair» Standards «von unten» setzen. Ausgezeichnet werden Betriebe, die über den GAV Reinigung hinausgehen und unter anderem einen Stundenlohn von mindestens 30 Franken, einen formellen Arbeitsvertrag unabhängig vom Pensum, feste Pensen ohne Arbeit auf Abruf, Mitsprache bei der Einsatzplanung, überwiegend feste Kund:innen mit direkter Kommunikation sowie bezahlte Weiterbildung garantieren (Netzwerk Faire Reinigung, o.J.). Die Kriterien setzen damit bei jenen Lücken an, die diese Analyse aufgezeigt hat: Kleinstpensen, Arbeit auf Abruf und fehlender Einfluss

[6] Das von Michèle Amacker (IZFG Universität Bern) und Nathalie Amstutz (Hochschule für Wirtschaft FHNW) geleitete SNF-Forschungsprojekt «Alternative Gestaltung der Niedriglohnarbeit. Eine Mixed-Method-Studie über nachhaltig und partizipativ geführte KMU in der Schweiz aus intersektionaler Perspektive» (Laufzeit 2024-2027) untersucht aktuell die alternative Gestaltung von Arbeitsstellen im Niedriglohnbereich – auch für den Reinigungssektor (neben Logistik und Produktion). Die Erkenntnisse zu Herausforderungen und Best Practices werden an der Abschlusstagung vom 1./2. Februar 2027 an der FHNW Hochschule für Wirtschaft in Kooperation mit dem IZFG der Universität Bern sowie der juristischen Fakultät der Universität Basel präsentiert.

auf die Einsatzplanung. Zugleich machen sie die Verfügung über die eigene Zeit zum Massstab, die sich bei Autonomía als zentral erweist.

Die beschriebenen Modelle geben Hinweise auf Möglichkeiten für bessere Beschäftigungsbedingungen, deren Verallgemeinerung auf den gesamten Haushaltssektor geprüft werden müsste. Zu berücksichtigen ist dabei, dass auch Kooperativen Markt- und Preisdruck ausgesetzt sind. Soweit höhere Löhne durch höhere Dienstleistungspreise finanziert werden, bleibt die Tragfähigkeit solcher Modelle an die Zahlungsbereitschaft und die finanziellen Möglichkeiten der Haushalte gebunden. Hinzu kommen Spannungen zwischen zeitintensiven demokratischen Prozessen und Effizienzanforderungen (Staubli 2025). Weitere Grenzen betreffen den Zugang für Personen mit unsicherem oder fehlendem Aufenthaltsstatus.

### Zeitressourcen und öffentliche Care-Infrastrukturen

Eine weitergehende Perspektive richtet sich darauf, wie Sorgearbeit gesellschaftlich verteilt und finanziert wird. Karin Schwiter beobachtet, dass Plattformen eine Entwicklung beschleunigen, in der «Dienstbot:innen auf Abruf», überwiegend Frauen, einer privilegierten Gruppe jederzeit zur Verfügung stehen. Sie deutet dies als Rückkehr zu einer Klassengesellschaft mit neuen Dienstbotenverhältnissen. Dem stellt sie die Frage entgegen, wie viel insgesamt erwerbsgearbeitet wird und wie Erwerbs- und Sorgearbeit neu verteilt werden könnten:

> «Wir müssen auch über Alternativen nachdenken, wie Haushalte wieder mehr Zeitressourcen kriegen, dass sie einen Teil der Arbeit auch selbst machen können.»
>
> Karin Schwiter, Professorin für Arbeitsgeografie, Universität Zürich

Aus der geschlechtersoziologischen Perspektive des White Papers stellt sich dabei die Frage, wie zusätzliche Zeit für Sorgearbeit und eine gerechtere Verteilung unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern verbunden werden kann. Für Betreuung und Pflege wird zudem eine stärkere öffentliche Verantwortung diskutiert. Samuel Burri, Co-Leiter des Bereichs Pflege und Betreuung bei Unia, kritisiert, dass die Kosten privater Betreuungsangebote gegen einen besseren Schutz von Hausarbeiter:innen angeführt werden, während ein entsprechender Ausbau öffentlicher Care-Infrastrukturen ausbleibe:

> «Dass der Bundesrat argumentiert, eine generelle Unterstellung von Hausarbeiter:innen unter das Arbeitsgesetz verteuere das Angebot, ist eine grosse Kapitulation. Es ist nicht Auftrag des Bundesrats, das Preisniveau der Live-in-Betreuung zu halten. Der Bund schafft es nicht, eine öffentliche Versorgungslandschaft für die Pflege und Betreuung von älteren Menschen zu schaffen, die der demographischen Entwicklung gerecht wird, und weigert sich zugleich, die Arbeitsbedingungen jener zu regulieren, die mit prekärer Arbeit diese Versorgungslücke füllen.»
>
> Samuel Burri, Gewerkschaftssekretär Unia, Co-Leiter des Bereichs Pflege und Betreuung

Damit rückt die öffentliche Finanzierung einer verlässlichen und zugänglichen Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur als langfristiger und weitreichender Ansatz in den Vordergrund. Im Zentrum steht die Frage, wie ein Ausbau dieser Infrastruktur mit hoher Betreuungsqualität und guten Beschäftigungsbedingungen verbunden werden kann (*Interview Burri*). Entscheidend ist dabei, dass neben dem Zugang zu Betreuung für alle auch eine angemessene Entlohnung, verlässliche Arbeitszeiten und die soziale Absicherung der Beschäftigten gewährleistet sind. Die Finanzierungsfrage ist damit auch mit gesellschaftlichen Prioritätensetzungen und der Bewertung von Sorgearbeit verbunden.

## Gesellschaftliche Bewertung von Haus- und Sorgearbeit

> «Regulierung ist wichtig, aber allein nicht ausreichend. Entscheidend ist auch eine gesellschaftliche Neubewertung von Care-Arbeit.»
>
> Christiane Meyer-Habighorst, Arbeitsgeografin, Universität Zürich

Die Diskussion führt zum Ausgangspunkt dieses White Papers zurück: zur vergeschlechtlichten und rassifizierten Arbeitsteilung, zur Care-Krise und zur privaten Bearbeitung von Versorgungslücken. Ob Reinigung, Hausarbeit, Betreuung oder Pflege: Es handelt sich um gesellschaftlich unverzichtbare Arbeit. Ihre Anerkennung zeigt sich in existenzsichernden Einkommen, ausreichender Erholung, einer verlässlichen sozialen Absicherung und in Entscheidungsspielräumen der Hausarbeiter:innen.

Eine echte gesellschaftliche Aufwertung von Haus- und Sorgearbeit muss sich jedoch daran messen lassen, ob sie über den Schutz von einzelnen Arbeitsverhältnissen hinausreicht. Silvia Federici (2012: 145) erinnert, dass ein solidarisches Miteinander nur möglich ist, wenn wir uns weigern, unser Leben und unsere Reproduktion auf dem Leid anderer zu gründen und uns als von ihnen getrennt zu betrachten. Es geht also darum, Haus- und Sorgearbeit so zu organisieren, dass die Entlastung der einen nicht auf der Unsicherheit und Überlastung anderer beruht.

Dahinter steht die Perspektive einer Gesellschaft, in der alle Menschen über Zeit und Ressourcen verfügen, um für sich und andere zu sorgen, und in der diese Möglichkeiten nicht entlang von Geschlecht, Klasse, ‘Race’ und Aufenthaltsstatus ungleich verteilt sind. Mobilisierungen wie der für 2027 angekündigte landesweite Care-Streik eröffnen Räume, um Vorstellungen einer anderen Organisation und Bewertung von Sorgearbeit öffentlich zu verhandeln.

# Literaturverzeichnis


Altenried, M. & Wallis, M. (2026). Landscapes of precarious labour: on the long prehistory and contingent future of digital platforms. *Geographica Helvetica* 81, 535–546.

Amacker, M., Bigler, C., Mäder, G., Pisani, V., Buschauer, A. & Salzmann, E. (2026). *Arbeit von Pflegeeltern nach Einführung des Gesetzes über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG): Herausforderungen und Handlungsbedarf. Schlussbericht zuhanden des Kantonalen Jugendamtes des Kantons Bern.* Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG), Universität Bern.

Année politique suisse (2025). *Datenaustausch bei irregulären Migranten systematisieren (Mo. 24.3059).* https://anneepolitique.swiss/prozesse/68613-datenaustausch-bei-irregularen-migranten-systematisieren-mo-24-3059

Arnold, L. & Blattmann, T. (2025). *Schweizer Haushaltshilfen-Report 2025: Die Arbeits- und Anstellungsbedingungen von privaten Haushaltshilfen in der Schweiz.* Zürich: ServiceHunter AG (Quitt.ch). https://quitt.ch/wp-content/uploads/HHR-DE.pdf

Aulenbacher, B. (2020). Auf neuer Stufe vergesellschaftet: Care und soziale Reproduktion im Gegenwartskapitalismus. In K. Becker, K. Binner & F. Décieux (Hrsg.), *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus: Zwischen Emanzipation und Ausbeutung* (S. 125–147). Wiesbaden: Springer VS.

Barfuss, R. & Schwiter, K. (2026). Underemployed but overworked: Reframing the paradox of underemployment through the lens of racial capitalism. *Geoforum*, 104759. https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2026.104759

Barp, F. & Huke, N. (2026). *Live-in-Betreuung und Arbeitsrecht. Formalisierte Entrechtung und informelle Barrieren des Zugangs zum Recht in Deutschland*. Working Paper Forschungsförderung Nr. 431, Hans-Böckler-Stiftung.

Borges, A., Greve, M. & Massoudi, K. (2025). An investigation of work precarity among paid domestic cleaning workers in Switzerland. *Journal of Career Assessment*, *33*(3), 569–591.

Bronowicka, J., Orth, B. & Schumacher, S. (2026). Autonomía: Exploring the Potential of Platform Cooperatives to Revalue Cleaning Work. In L. Poblete & E. Kocher (Hrsg.), Digital Intermediaries in Domestic and Care Work (S. 163–181). Oxford: Hart Publishing.

BSS Volkswirtschaftliche Beratung (BSS) (2016). 24-Stunden-Betagtenbetreuung in Privathaushalten. Regulierungsfolgenabschätzung zu den Auswirkungen der Lösungswege gemäss Bericht zum Postulat Schmid-Federer. Basel: BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG.

BSS Volkswirtschaftliche Beratung (BSS) (2024). *Live-in-Betreuung: Abklärung punktueller Fragestellungen in Zusammenhang mit der rechtlichen Ungleichbehandlung von direkt resp. über eine Drittfirma angestellten Personen.* Basel: BSS Volkswirtschaftliche Beratung AG.

Budon, C., Pidoux, J. & Sánchez-Mira, N. (2026). Redefining digital labour platforms through a technico-organizational approach: A study of female-dominated sectors in French-speaking Switzerland. In P. Rodríguez Modroño, A. Pesole & I. Pais (Hrsg.), *Gender and intersectional inequalities in the platform economy* (Kap. 11). London: Routledge.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2022). *Schweizer Berufsnomenklatur CH-ISCO-19.* Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2026a). *Ausgeübter Beruf (Nomenklatur CH-ISCO-19) nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit. Erwerbstätige von 15 und mehr Jahren* [Datentabelle]. Neuchâtel: BFS.

Bundesamt für Statistik (BFS) (2026b). *Erwerbstätige (Inlandkonzept) nach Wirtschaftssektoren und Wirtschaftsabschnitten. Durchschnittliche Quartals- und Jahreswerte* [Datentabelle]. Neuchâtel: BFS.

Bundesrat (1960). Botschaft des Bundesrates an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) vom 30. September 1960. *Bundesblatt*, 1960 II, 909 ff.

Bundesrat (2015). *Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats 12.3266 Schmid-Federer vom 16. März 2012.* Bern.

Bundesrat (2016). *Zusatzbotschaft zur Änderung des Ausländergesetzes* (Integration) vom 4. März 2016. BBl 2016 2821.

Bundesrat (2020). *Gesamthafte Prüfung der Problematik der Sans-Papiers. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats der Staatspolitischen Kommission des Nationalrats vom 12. April 2018 (18.3381).* Bern.

Bundesrat (2025). *Nach dem Grundsatzentscheid des Bundesgerichtes: 24-Stunden-Betreuung durch Pendelmigrantinnen endlich dem Arbeitsgesetz unterstellen. Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulates 22.3273 Marti Samira vom 17. März 2022.* Bern.

Carbajal, M., Gauttier, E., Mittmasser, C. & Chimienti, M. (2026a). Beyond victimhood: The agency of migrant domestic workers during the COVID-19 pandemic. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, *20*(1), 39-58.

Carbajal, M., Gauttier, E. & Mittmasser, C. (2026b). Travail domestique: le syndicat comme levier, *REISO, Revue d'information sociale*, https://www.reiso.org/document/15967

Chèque service (o. J.). https://www.chequeservice.ch

Clino (2026a). *Wenn die Hausangestellte klagt: In 9 von 10 Urteilen muss der Haushalt zahlen*. 31. Oktober 2026. https://clino.ch/de/presse/hausangestellte-vor-gericht-2026

Clino (2026b). *Anmelde-Graben 2026: Wie viele Haushalte pro Kanton ihre Haushaltshilfe im vereinfachten Verfahren anmelden*. 19. September 2026. https://clino.ch/de/presse/anmeldequote-kantone-2026

Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève (2020). Opération Papyrus – communiqué de presse des associations et syndicats partenaires, 21.2.2020. https://sit-syndicat.ch/wp-content/uploads/2020/02/Communique_unitaire_Papyrus_associations_2020-02-21.pdf

Comparis (2018). *Kostenfalle Putzkraft: Rund die Hälfte zahlt keine Unfallversicherung*. Medienmitteilung. Zürich: comparis.ch AG. https://quitt.ch/wp-content/uploads/MM-Haushaltshilfe-Comparis-20180524.pdf

Dowling, E. (2021). *The care crisis: What caused it and how can we end it?* London: Verso.

Dunand, J.-P. & Witzig, A. (2022). *La Suisse et l'Organisation internationale du travail (OIT): Fondamentaux et portée pratique.* Basel/Neuchâtel: Helbing Lichtenhahn.

Efionayi-Mäder, D., Ruedin, D., Mandelbaum, S., Bobokova, J. & D'Amato, G. (2025). *Berufsintegration geflüchteter Frauen aus der Ukraine*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO).

Ettarfi, K. (2026). Professionalization from above in domestic work: Accessing work on marketplace platforms. *Critical Sociology*, *52*(4–5), 1019–1033.

Ettarfi, K. & Schwiter, K. (2025). Hidden platform subsidies: The role of social networks in concealing (too) low income on care work platforms. *Geographica Helvetica*, *80*(4), 305–314.

Facincani, N. (2026). Hausangestellte vor Gericht: Auswertung zeigt hohe Nachforderungen und häufige Erfolge bei Mindestlohnklagen. *Arbeitsrecht-Aktuell*, 5. November 2026. https://www.arbeitsrecht-aktuell.ch/de/2026/11/05/hausangestellte-vor-gericht-auswertung-zeigt-hohe-nachforderungen-und-haeufige-erfolge-bei-mindestlohnklagen/

Federici, S. (2012). *Aufstand aus der Küche: Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution* (Kitchen Politics, Bd. 1). Münster: edition assemblage.

Ferro-Luzzi, G., Refle, J.-E., Burton-Jeangros, C. & Jackson, Y. (2023). Die Regularisierung der Sans-Papiers im Kanton Genf. Social Change in Switzerland, Nr. 36.

Folbre, N. (2001). *The invisible heart: Economics and family values.* New York: The New Press.

Frick, A. (2010). *Quantitative Bedeutung der «Sans Papiers» für die externe Hausarbeit in Privathaushalten im Kanton Zürich.* Zürich: KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich.

Gauttier, E. (2026). Droits à la vieillesse, domesticités et migration, *REISO, Revue d'information sociale*, https://www.reiso.org/document/15144

Hafen, M., Meier Magistretti, C. & Benelli, N. (2023). *Qualität in der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung (FBBE): Rahmenbedingungen des Einsatzes von nicht formal qualifizierten Betreuungspersonen. Bestandsaufnahme und Erarbeitung eines Argumentariums.* Luzern: Hochschule Luzern / interact.

Hanimann, C. (2026). Ab wann trägt ein Staat Verantwortung für seine Bewohner? Republik, 11. Februar 2026, https://www.republik.ch/2026/02/11/am-gericht-arbeiten-wie-ein-sklave

HEKS (o. J.). *Chèques-emploi.* https://www.eper.ch/project-explorer/cheques-emploi

Hertweck, C., Hannák, A. & Schwiter, K. (2026). Extending the platform debate beyond cities: Assessing the scale and scope of platform-mediated childcare work in Switzerland. *Geographica Helvetica, 81*, 651–664.

Hochschild, A. R. (2001). Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In W. Hutton & A. Giddens (Hrsg.), *Die Zukunft des globalen Kapitalismus* (S. 157–176). Frankfurt am Main: Campus.

Homegate (2019). *Putzhilfe: Fast jeder Achte putzt daheim nicht selber*. Medienmitteilung. Zürich: Homegate AG, https://quitt.ch/wp-content/uploads/Umfrage_Homegate.pdf

Huws, U. (2021). Der Ärger mit dem Haushalt: Digitalisierung und Kommodifizierung von Hausarbeit. In M. Altenried, J. Dück & M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion* (S. 70–92). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Informationsstelle AHV/IV (2026). *Merkblatt 2.07: Vereinfachte Abrechnungsverfahren für Arbeitgebende. Sand 1. Januar 2026.* https://www.ahv-iv.ch/p/2.07.d

International Labour Office (ILO) (2012). *International Standard Classification of Occupations: ISCO-08* (Bd. 1). Genf: ILO.

International Labour Office (ILO) (2022). *Direct Request (CEACR) – adopted 2021, published 110th ILC session (2022). Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) – Switzerland (Ratification: 2014).* Genf: ILO.

Kalt, M. (2024). Unterm Glanz der Oberfläche. *WOZ Die Wochenzeitung*, Nr. 07/2024.

Keller, M. (2022). 'When Clean Angels calls, I run': Working conditions of a gigified care-worker. In A. Strüver & S. Bauriedl (Hrsg.), *Platformization of urban life: Towards a technocapitalist transformation of European cities* (S. 135–148). Bielefeld: transcript.

Kluzik, V. (2021). Zur Aktualisierung von Flexploitation: Sorge, Prekarität und digitale Plattformen. In M. Altenried, J. Dück & M. Wallis (Hrsg.), *Plattformkapitalismus und die Krise der sozialen Reproduktion* (S. 209–225). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Knoll, A., Schilliger, S. & Schwager, B. (2012). *Wisch und weg! Sans-Papiers-Hausarbeiterinnen zwischen Prekarität und Selbstbestimmung.* Zürich: Seismo.

Lempen, K. & Farman, H. (2026). Das ILO-Übereinkommen ‚Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte'. In M. Cottier, K. Scheiwe & C. Voithofer (Hrsg.), *Handbuch Sorgearbeit, Sorgebeziehungen und das Recht* (S. 527–546). Berlin: Springer.

Lentz, J. M., Meyer-Habighorst, C., Riemann, M. L., Strüver, A., Baumgartner, S., Staubli, S., Techel, N., Bauriedl, S. & Schwiter, K. (2026). From exceptionalism to normalisation: How narratives of platform companies legitimise precarious work and commodified care. *Critical Sociology*, 52(4-5), 1123-1140.

Lentz, J. M. & Strüver, A. (2026). Affective configurations and embodied power relations in platform-mediated cleaning of private homes. *EPC: Politics and Space*, https://doi.org/10.1177/23996544261494351.

Lussi, C., Bickenbach, J., Halvorsen, R. & Sabariego, C. (2024). Trends over the past 15 years in long-term care in Switzerland: A comparison with Germany, Italy, Norway, and the United Kingdom. *BMC Geriatrics*, *24*, 627.

Medici, G. & Blackett, A. (2016). Ratifications as international solidarity: Reflections on Switzerland and decent work for domestic workers. *Connecticut Journal of International Law*, *31*(2), 187–216.

Meyer-Habighorst, C., Mittmasser, C. & Schwiter, K. (2026). 'This big shadow that we need to turn into light': How labour intermediaries moralise commodified domestic care work. *Environment and Planning A: Economy and Space*, *58*(1), 92–109.

Mittmasser C., Chimienti M., Gauttier E. & Carbajal M. (2026). Governing Vulnerability Through Ambivalence: Support Measures for Migrant Domestic Workers In and Beyond Crises. *Critical Social Policy* 46(4), 563–584.

Morlok, M., Meier, H., Oswald, A., Efionayi-Mäder, D., Ruedin, D., Bader, D. & Wanner, P. (2015). *Sans-Papiers in der Schweiz 2015. Schlussbericht zuhanden des Staatssekretariats für Migration (SEM).* Basel: B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.

Netzwerk Faire Reinigung (o. J.). *Mehr als fair.* https://www.faire-reinigung.ch/#label

Niebler, V. & Animento, S. (2023). Organising fragmented labour: the case of migrant workers at Helpling in Berlin. *The Economic and Labour Relations Review,* 34(4), 689–706.

OECD (2026). *Foundations for growth and competitiveness 2026.* Paris: OECD Publishing.

Orth, B. (2025). Forging mobilities, becoming ideal workers? Temporary migration and the gig economy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 51(11), 2793–2811.

Orth, B. & Baum, F. (2026). Researching care platforms: Methodological and ethical considerations in the broad field of domestic platform labour. *Critical Sociology, 52*, 945–960.

Pärli, K. (2019). Private Haushalte: Anwendung des Arbeitsgesetzes? *Jusletter*, 27. Mai 2019.

Pärli, K. (2022). Bundesgerichtsurteil: Für Angestellte von Betreuungsagenturen gilt das Arbeitsgesetz. *CareInfo*, https://careinfo.ch/de/bundesgerichtsurteil-fuer-angestellte-von-betreuungsagenturen-gilt-das-arbeitsgesetz/

Pärli, K. (2025). Entscheid des Kantonsgerichts Basel-Landschaft, Abteilung Verfassungs- und Verwaltungsrecht, vom 29. März 2023 (810 22 7) [Urteilsbesprechung]. *Basler Juristische Mitteilungen* (BJM), 2025(1), 43–52.

Pelizzari, A., Martinelli, A. & Pons-Vignon, N. (2025). L'inspection paritaire des entreprises à Genève. *La Revue de l'IRES*, *115*, 5–36.

Pignolo, L. (2023). Building trust by assembling signs of trustworthiness. The case of the illegalised house-cleaning market in Geneva. In: A. Maurer, S. Nessel & A. Veira-Ramos (Hrsg.), *Economic Sociology in Europe: Recent Trends and Developments* (S. 70–89). London: Routledge, doi.org/10.4324/9781003353560-5

Pignolo, L. (2025). A "catalogue" for clients: Domestic labour platforms, informality and (in)visibility. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 1–15.

Pignolo, L. (2026). Constructing better exchanges by enforcing a moral contract: Grey work, irregular migrant labour and the moral economy of illegality in paid domestic work in Geneva. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, *20*(1), 152–168.

Pons-Vignon, N., van Holten, K. & Schneck, J. (Red.) (2025). *Für gute Pflege und Betreuung: Care-Manifest.* Bern: Gewerkschaft Unia.

Refle, J.E., Burton-Jeangros, C. & Jackson, Y. (2024). Travailleurs sans-papiers: la régularisation améliore la sécurité sociale. Soziale Sicherheit CHSS, April 2024, https://sozialesicherheit.ch/fr/regularisation-de-travailleurs-sans-papiers-quels-effets-sur-la-securite-sociale

Ruiz-Gonzalez, C. (2026). Anerkennung des Privathaushalts als Arbeitsplatz: Ein überfälliger Schritt bleibt aus. *CareInfo*. https://careinfo.ch/de/privathaushalt-weiterhin-kein-arbeitsplatz

Sans-Papiers-Kollektive Basel (Hrsg.) (2023). Von der Kraft des Durchhaltens: Sans-Papiers erzählen ihre Wirklichkeit. Zürich: edition 8.

Sans-Papiers-Kollektiv Bern (2025). *Zwischenräume: Das Sans-Papiers-Kollektiv Bern erzählt*. Bern: Berner Beratungsstelle für Sans-Papiers.

Schilliger, S. (2024). Breaking out of the 'prisoner of love' dilemma: Infrastructures of solidarity for live-in care workers in Switzerland. In B. Aulenbacher, H. Lutz, E. Palenga-Möllenbeck & K. Schwiter (Hrsg.), *Home care for sale: The transnational brokering of senior care in Europe*. SAGE.

Schilliger, S., Schwiter, K. & Steiner, J. (2023). Care crises and care fixes under Covid-19: The example of transnational live-in care work. *Social & Cultural Geography*, *24*(3–4), 391–408.

Schilliger, S. & Steiner, J. (2026). Eine Arbeit wie jede andere? Rechtliche Aushandlungen von Live-in-Betreuungsverhältnissen in der Schweiz. In M. Cottier, K. Scheiwe & C. Voithofer (Hrsg.), *Handbuch Sorgearbeit, Sorgebeziehungen und das Recht* (S. 547–564). Berlin: Springer.

Schmid, J. (2023). Im Chalet. Republik, 15. April 2023, https://www.republik.ch/2023/04/15/im-chalet

Schwiter, K. & Steiner, J. (2024). *Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt* (Studie im Auftrag des SECO). Zürich: Universität Zürich.

SECO (2018). *Modell-NAV Live-in-Betreuung* (aktualisierte Fassung April 2023). Bern: SECO. https://www.seco.admin.ch/de/live-in-betreuung

SECO (2022). *Analyse und Bewertung der kantonalen NAV Hauswirtschaft.* Bern: SECO. https://www.seco.admin.ch/de/live-in-betreuung#Analyse-und-Bewertung-der-kantonalen-NAV-Hauswirtschaft

SECO (2026a). *FlaM-Bericht 2025: Umsetzung der flankierenden Massnahmen zum freien Personenverkehr Schweiz – Europäische Union. Vollzugsbericht* (17. Juni 2026). Bern: SECO.

SECO (2026b). *BGSA-Bericht 2025:* Vollzug des Bundesgesetzes über Massnahmen zur Bekämpfung der Schwarzarbeit*.* Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF.

SECO (2026c). *Statistischer Anhang des FlaM-Berichts 2025*. Bern, 17. Juni 2026.

SIT (2026). Pour l'accès à la justice des femmes sans statut légal et l'arrêt immédiat de leur expulsion. Communiqué de presse, 13. März 2026, https://sit-syndicat.ch/pour-lacces-a-la-justice-des-femmes-sans-statut-legal-et-larret-immediat-de-leur-expulsion/

Statistisches Amt des Kantons Zürich (2024). *Zwei Jahre Schutzstatus S im Kanton Zürich: Eine vorläufige Bilanz* (Autor: S. Weingartner). Zürich.

Staubli, S. L. (2025). *Arbeitsrealitäten in einer Plattformkooperative: Wie Reinigerinnen ihre Arbeit in der Plattformkooperative Autonomía wahrnehmen* [Masterarbeit]. Geographisches Institut, Universität Zürich.

Stingl, I. & Keller, M. (2026). Machtvolle Rhythmen: Digitale Arbeitsvermittlungsplattformen und ihr Einfluss auf Zeit-Räume der Re/Produktion. In M. Doutch, A. Engelhardt, T. López, S. Premchander & M. Wenner (Hrsg.), *Arbeitswelten: Neue Perspektiven aus Räumen der Re/Produktion* (S. 215–230). Berlin: Springer Spektrum.

Swiss Nanny Association (o.J.). https://www.swissnanny.org

Tripartite Kommission des Bundes (TPK Bund) (2026). *Tätigkeitsbericht 2025 der TPK Bund.* Bern: SECO.

van Doorn, N. (2021). Stepping stone or dead end? The ambiguities of platform-mediated domestic work under conditions of austerity. Comparative landscapes of austerity and the gig economy: New York and Berlin. In D. Baines & I. Cunningham (Hrsg.): *Working in the context of austerity: Challenges and struggles* (S. 49-70). Bristol: Bristol University Press.

von Zedtwitz, C. & Keller, S. (2021). Art. 324 OR. In B. Etter, N. Facincani & R. Sutter (Hrsg.), *Arbeitsvertrag* (Stämpflis Handkommentar). Bern: Stämpfli.

WBF (2025). *Verlängerung und Änderung der Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft): Erläuterungen.* Bern: WBF Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung.

Wichterich, C. (2018). Der prekäre Care-Kapitalismus: Sorgeextraktivismus oder die neue globale Ausbeutung. *Blätter für deutsche und internationale Politik*, *63*(2), 91–97.

Widmann, H. (2026). Plateformes, salariat et économie domestique: une régulation inachevée du nettoyage à domicile. *Chronique internationale de l'IRES*, (194), 13–29.

Widmann, H., Le Feuvre, N. & Zinn, I. (im Erscheinen). Les conditions d'emploi "vertueuses" dans l'économie de plateforme : Le cas de CleanUp. *Sociologie du Travail*, 68(3).

## Rechtsquellen, Gerichtsentscheide und parlamentarische Geschäfte


Bundesgericht (2018). Urteil 2C_132/2018 vom 2. November 2018. Bewilligungspflicht für Personalverleih bei Betreuungs- und Hausdiensten.

Bundesgericht (2021). Urteil 2C_470/2020 vom 22. Dezember 2021 (BGE 148 II 203). Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes auf die 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten.

Bundesgericht (2025a). Urteil 6B_1360/2023 und 6B_1361/2023 vom 18. September 2025 (BGE 152 IV 129). Menschenhandel zum Zweck der Ausbeutung der Arbeitskraft einer Hausangestellten.

Bundesgericht (2025b). Urteil 2C_82/2023 vom 22. Oktober 2025. Nichtverlängerung der Aufenthaltsbewilligung bzw. Verweigerung einer Härtefallbewilligung und Wegweisung.

Bundesgericht (2026). Urteil 7B_133/2024 und 7B_146/2024 vom 6. Februar 2026. Teilweise Einstellung des Strafverfahrens wegen Menschenhandels.

Bundesgesetz vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG), SR 822.11.

Bundesgesetz vom 16. Dezember 2005 über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG), SR 142.20.

Fraktion der Schweizerischen Volkspartei (2024). *Datenaustausch bei illegalen Migranten systematisieren.* Motion 24.3498 (Sprecher: W. Salzmann), eingereicht am 29. Mai 2024.

Gesamtarbeitsvertrag für die Reinigungsbranche (GAV Reinigung) (2026). Vertragsparteien: Allpura, Unia, Syna & VPOD. https://zpk-reinigung.ch/docs/de_gzd.pdf

Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih, Anhang Live-in-Betreuung (Änderung vom 11. Dezember 2025). https://www.seco.admin.ch/dam/de/sd-web/n6upUXXDGNUr/personalverleih_a-end_11_12_2025_de.pdf

International Labour Organization (ILO) (2011). *Übereinkommen Nr. 189 vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (mit Empfehlung).* SR 0.822.728.9. Fedlex. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2015/686/de.ilo+1

International Labour Organization (ILO) (2026). *Decent Work in the Platform Economy Convention, 2026 (No. 193).* Genf: ILO.

Marti, S. (2022). *Nach dem Grundsatzentscheid des Bundesgerichtes: 24-Stunden-Betreuung durch Pendelmigrantinnen endlich dem Arbeitsgesetz unterstellen.* Postulat 22.3273, eingereicht am 17. März 2022. https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaeft?AffairId=20223273

Verordnung 2 vom 10. Mai 2000 zum Arbeitsgesetz (Sonderbestimmungen für bestimmte Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ArGV 2), SR 822.112, Art. 17a–17e.

Verordnung über den Normalarbeitsvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Hauswirtschaft (NAV Hauswirtschaft), SR 221.215.329.4, Änderung vom 5. Dezember 2025.

# Interviewpartner:innen

**Samuel Burri** ist Co-Leiter des Bereichs Pflege und Betreuung bei der Gewerkschaft Unia. Er befasst sich mit den Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege und in der Betreuung im Privathaushalt sowie mit der Umsetzung der Pflegeinitiative.

**Shirley Escobar** arbeitet seit 2021 bei der Berner Beratungsstelle für Sans-Papiers in Beratung, Vernetzung und Administration. Ausserdem koordiniert sie das Sans-Papiers-Kollektiv Bern und bringt eigene Erfahrungen als Hausarbeiterin ohne Aufenthaltsstatus ein.

**Sophie Hartmann** ist Sozialarbeiterin im Kafi Klick in Zürich und Sozialanthropologin. Das Kafi Klick ist ein niederschwelliger Treffpunkt für armutsbetroffene Menschen und unterstützt sie bei der Arbeits- und Wohnungssuche sowie im Kontakt mit Ämtern.

**Prof. Dr. Karine Lempen** ist Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Genf und Co-Direktorin des Pôle Berenstein für Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. Sie forscht zu Arbeitsrecht und Antidiskriminierungsrecht auf schweizerischer, europäischer und internationaler Ebene.

**Dr. Christiane Meyer-Habighorst** ist Arbeitsgeografin und Postdoktorandin am Geographischen Institut der Universität Zürich und am Institut New Work der Berner Fachhochschule. Sie forscht zu aktuellen Entwicklungen bezahlter und unbezahlter Sorgearbeit und hat sich in ihrer Dissertation insbesondere mit den sozialräumlichen Folgen digital vermittelter Pflege- und Betreuungsarbeit in Privathaushalten beschäftigt.

**Dr. Christina Mittmasser** ist Soziologin an der Fachhochschule für Soziale Arbeit Genf (HETS). Im NFP-80 Projekt (Covid-19 in Society) untersuchte sie die Situation migrantischer Hausarbeiterinnen während der Pandemie und danach.

**Prof. Dr. Kurt Pärli** ist Professor für Soziales Privatrecht an der Universität Basel und leitet die Forschungsstelle für Kollektives Arbeitsrecht und Mitwirkung (KOAMI). Er forscht zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, zum Diskriminierungsschutz und zu den rechtlichen Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt.

**Dr. Loïc Pignolo** ist Soziologe und forscht als Postdoktorand an der Universität St. Gallen zu digitalen Plattformen für Haushaltsdienstleistungen in der Schweiz. Im Rahmen eines SNF-Mobilitätsstipendiums ist er als Gastforscher an der Emlyon Business School (Lyon) und an der London School of Economics tätig. In seiner Dissertation an der Universität Genf untersuchte er informelle Reinigungsarbeit in Privathaushalten.

**Katharina Prelicz-Huber** ist Nationalrätin der Grünen (Kanton Zürich) und war bis 2015 Professorin für Soziale Arbeit an der Hochschule Luzern. Von 2010 bis 2023 präsidierte sie die Gewerkschaft VPOD.

**Cristina Ruiz-Gonzalez** ist Juristin und Projektverantwortliche Arbeitsausbeutung bei der FIZ (Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel) in Zürich. Die FIZ bietet rechtliche und psychosoziale Beratung für Arbeitnehmende in Privathaushalten an.

**Marie Saulnier Bloch** ist Zentralsekretärin für Migration und Internationales bei der Gewerkschaft Unia. Sie befasst sich mit struktureller Diskriminierung von Migrant:innen in der Arbeitswelt.

**Anna Schmid** leitet die Sans-Papiers Anlaufstelle Zürich (SPAZ). Diese berät Menschen ohne geregelten Aufenthaltsstatus, etwa zu Aufenthalt, Sozialversicherungen und Krankenversicherung, und setzt sich politisch für ihre Rechte ein.

**Prof. Dr. Karin Schwiter** ist Professorin für Arbeitsgeografie an der Universität Zürich und leitet dort die Forschungsgruppe Labour Geography. Sie forscht zu prekärer Arbeit, insbesondere zu Live-in-Betreuung und plattformvermittelter Sorgearbeit; 2025 erhielt sie für das Projekt «Unterbeschäftigt» einen ERC Advanced Grant.

**Hélène Widmann** ist Soziologin und Doktorandin an der Universität Lausanne und am Institut New Work der Berner Fachhochschule. In ihrer vom SNF geförderten Dissertation untersucht sie digitale Plattformen für Reinigung in Privathaushalten in der Schweiz mit ethnografischen und qualitativen Methoden, ergänzt durch quantitative Analysen.

**Fanie Wirth** ist Bereichsleiterin Fachwissen und Advocacy und Mitglied der Geschäftsleitung der FIZ (Fachstelle für Migrant*innen. Gegen Ausbeutung und Menschenhandel) in Zürich. Sie befasst sich mit Menschenhandel und Arbeitsausbeutung, darunter auch in Privathaushalten.