

<b>Zeitschrift:</b>	Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau
<b>Herausgeber:</b>	Spitex Verband Kanton Zürich
<b>Band:</b>	- (2006)
<b>Heft:</b>	2
<b>Artikel:</b>	Erfahrungen aus Bern und Zürich
<b>Autor:</b>	Blaser, Rosmarie / Schmeh, Rita
<b>DOI:</b>	<a href="https://doi.org/10.5169/seals-822491">https://doi.org/10.5169/seals-822491</a>

### Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

### Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

### Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

**Download PDF:** 17.02.2026

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Bei neuen Kundinnen oder Kunden einen «Eintrittstest» bestehen

**Seit vier Jahren ist Judith Hochstrasser als Haus- helferin bei der Spitex der Stadt Aarau tätig. Als dunkelhäutige Frau macht sie unterschiedliche Erfahrungen, was die Akzeptanz bei den Klientinnen und Klienten betrifft. Zum grossen Teil sind diese Erfahrungen sehr positiv, es gibt jedoch auch Ausnahmen.**

Von Fritz Baumgartner

Judith Hochstrasser wurde vor 49 Jahren in Uganda geboren und lebt heute mit ihrer Familie in Safenwil. Ihren Mann, Urs Hochstrasser, hat sie in ihrer Heimat kennengelernt, wo er als Projektleiter eines Hilfswerks tätig war. Nach der Heirat lebten sie zunächst fünf Jahre in Uganda, anschliessend sechs Jahre in der Schweiz. Darauf folgte ein weiterer Auslandseinsatz ihres Mannes in Kamerun. Seit 1992 lebt die Familie mit den zwei bald erwachsenen Söhnen im Kanton Aargau. In ihrer Freizeit engagiert sich Judith Hochstrasser im Kirchenchor Safenwil und seit Juli 2002 arbeitet sie in einem Teilzeitpensum bei der Spitex als Haus- helferin. In der Wohngemeinde, wie auch an ihrem Arbeitsplatz bei der Spitex der Stadt Aarau, fühlt sie sich gut integriert und genießt ein hohes Ansehen.

Den Einstieg bei der Spitex vor bald vier Jahren schaffte Judith Hochstrasser problemlos. Ihr aufgeschlossenes und fröhliches Naturleid wie auch ihre grosse Bereitschaft, anderen Menschen bei der Bewältigung der Alltagslasten behilflich zu sein, waren dabei wohl massgebende Faktoren. Die Arbeit in den verschiedenen Haus-



Judith Hochstrasser,  
Spitex-Mitarbeiterin mit  
ugandischen Wurzeln,  
arbeitet seit vier Jahren  
als Haushelferin.

halten erfüllt sie nach wie vor mit viel Genugtuung und Freude; insbesondere schätzt sie den regen Kontakt und Austausch mit ihren Kundinnen und Kunden. Die grosse Mehrheit der Kundinnen und Kunden ist Judith Hochstrasser gegenüber sehr aufgeschlossen und positiv eingestellt. Einige davon sind sogar darauf fixiert, dass möglichst nur sie in ihrem Haushalt zum Einsatz kommt, was sich bei einem Teilzeitpensum von ca. 40% jedoch nicht immer machen lässt.

Judith Hochstrasser hat sich mit ihrem Einsatz in der Spitex bestens etabliert – bei der Kundschaft wie auch bei den Vorgesetzten und den Teamkolleginnen. Bei Kundinnen und Kunden aber war

dies nicht immer so – und ist es zum Teil auch heute noch nicht. Nach wie vor muss sie sich mehr «beweisen» und «ausweisen», als dies hellhäutige Menschen wohl tun müssen. So hat sie bei neuen Kundinnen oder Kunden nicht selten einen eigentlichen «Eintrittstest» zu bestehen, mit ganz gezielten Fragen über ihre privaten Verhältnisse. Nachdem jeweils klar wird, dass sie ein geordnetes, helvetisches Familienleben mit Ehemann und Kindern führt, ist der Bann meist schnell gebrochen.

Daneben gibt es auch andere Integrationstests, wie zum Beispiel das Vorlesen eines Briefes, wenn



## Erfahrungen aus Bern und Zürich

ziehungen, die beiderseits sehr geschätzt werden.

Auf eine wirklich ablehnende Haltung der Hautfarbe wegen ist Judith Hochstrasser bisher nur in ganz wenigen Einzelfällen gestossen. Dies wurde ihr von Seiten der Kundschaft auch noch nie offen kommuniziert, doch ist es für sie jeweils spürbar. Gegenüber der Einsatzleitung wurde eine Ablehnung erst in einem einzigen Fall offen zum Ausdruck gebracht, ansonsten wird vordergründig jeweils die Arbeitsleistung kritisiert, obwohl diese absolut in Ordnung ist.

Mit der Tatsache, dass es auch im Umfeld der Spitex Schweizerinnen und Schweizer gibt, die ausschliesslich «Ausländerprobleme» zu kennen scheinen und die eingewanderte Menschen für alles Schlechte in dieser Gesellschaft verantwortlich machen, kann Judith Hochstrasser umgehen. Sie fokussiert diese Problematik nicht auf ihre eigene Person oder ihre Hautfarbe, sondern ist sich bewusst, dass die notorische Unzufriedenheit dieser Menschen anderweitig begründet sein muss. Zudem kann sie mit ihrem Team und der Einsatzleitung offen über sich abzeichnende Konflikte diskutieren, was sie sehr zu schätzen weiss.

Gegenüber der Einsatzleitung wird Ablehnung einer ausländischen Mitarbeiterin kaum je offen zum Ausdruck gebracht.

die Brille der Klientin gerade nicht auffindbar ist. Dass die Brille aber nur beim Ersteinsatz nicht zu finden und in der Folge nie mehr etwas vorzuzeigen ist, kann natürlich Zufall sein... Wie auch immer, Judith Hochstrasser nimmt solche Situationen gelassen und hat sogar ein gewisses Verständnis dafür. Sind solche «Barrieren» erst einmal gefallen, entstehen enge und partnerschaftliche Be-



Rosmarie Blaser, Betriebsleiterin der Spitex Bern:

«Wir beschäftigen in unserem Betrieb eine junge Hauspfliegerin aus Afrika. Einige unserer Kundinnen reagierten auf ihre Hautfarbe mit netten Bemerkungen wie etwa «Oh, da kommt ja wieder das Neger!». Einer solchen Begrüssung kann mit einem freundlichen, aber bestimmten «Guten Tag, mein Name ist Frau...» begegnet werden. Andere Reaktionen waren jedoch weit schlummer. So wurde unsere Mitarbeiterin von einem Klienten persönlich massiv angegriffen. Hier klärten wir zuerst ab, was genau vorgefallen war. Danach machten wir dem Klienten unmissverständlich klar, dass Spitex Bern die Pflicht hat, ihre Mitarbeitenden vor Übergriffen jeder Art zu schützen und sie solche Vorkommnisse nicht toleriert. Im schlimmsten Fall droht den Klientinnen und Klienten die Einstellung unserer Dienstleistungen. Eine solche schriftlich mitgeteilte Entscheidung wird jedoch ausschliesslich von der Direktion gefällt.»

Rita Schmeh, Leiterin Pflege Witikon, Spitex Vitalis, Zürich:

«Wir erleben immer wieder, dass Einsätze durch Mitarbeiterinnen mit anderer Hautfarbe von Kundinnen oder Kunden mit fadenscheinigen Begründungen abgesagt werden. Die Pflegeleiterin versucht im Gespräch mit der Kundschaft die Gründe für die

Absage herauszufinden. Die Begründungen der Kunden reichen von «Die ist zu jung», «Ich mag sie einfach nicht» bis zu ganz klaren Aussagen wie: «Ich habe Ausländerinnen und Ausländer noch nie gemocht». Ist im Gespräch herauszuhören, dass ein weiterer Versuch nicht in Frage kommt, gehen wir auf die Wünsche der Kundschaft ein. Stellen wir fest, dass es sich um eine «Laune» handelt, versuchen wir, die Kundschaft zu überzeugen, einen weiteren Versuch zu machen. Das klappt in vielen Fällen. Manchmal ist es sinnvoll, zuerst eine Pause zu machen und dann die Kundschaft per Telefon über den erneuten Einsatz der betreffenden Mitarbeiterin zu informieren. Darauf ist in den meisten Fällen ein problemloser Einsatz möglich. Die Reaktion der betroffenen Mitarbeiterinnen ist immer sehr positiv. In jahrelanger Erfahrung mit Rassismus haben sie sich eine gewisse Professionalität angeeignet, die eine gute Zusammenarbeit ermöglicht. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen analysieren wir die Situation. Handelt es sich um tiefer verwurzelte, rassistische Vorurteile, so wechseln wir, um die Mitarbeiterin zu schützen, die Betreuungsperson aus.»