

## **EXPERTISE**

**Expertise von Prof. Dr. Simone Leiber (Fakultät Bildungswissenschaften, Arbeitsgruppe Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen) und Dr. Verena Rossow (Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) in Frankfurt am Main) für das SVR-Jahresgutachten 2022**

**Stand: Februar 2022**

### **Bitte zitieren als/Please cite as:**

Leiber, Simone/Rossow, Verena 2022: Beschäftigung von Migrantinnen in der sogenannten „24-Stunden-Betreuung“ in Privathaushalten. Expertise im Auftrag des Sachverständigenrats für Integration und Migration für das SVR-Jahresgutachten 2022, Berlin.

Diese Expertise wurde von Prof. Dr. Simone Leiber und Dr. Verena Rossow für das SVR-Jahresgutachten 2022 erstellt, das vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gefördert wurde.

Expertise für den Sachverständigenrat für Integration und Migration

**Beschäftigung von Migrantinnen  
in der sogenannten „24-Stunden-Betreuung“  
in Privathaushalten**

Simone Leiber und Verena Rossow

Essen, 01.02.2022

## 1 Einleitung

Am 24. Juni 2021 verkündete das Bundesarbeitsgericht (BAG) ein wegweisendes Urteil<sup>1</sup> für die Branche der sogenannten „24-Stunden-Betreuung“. Es stellte damals klar, dass der gesetzliche Mindestlohn auch für Betreuungskräfte gilt, die vermittelt durch Agenturen als Entsandte aus mittel- und osteuropäischen EU-Staaten kommen und in deutschen Privathaushalten Pflegebedürftige betreuen. Zudem wird im Urteil die Einschätzung der Vorinstanz<sup>2</sup> bestätigt, dass für Bereitschaftszeiten dieser Arbeitskräfte ebenfalls das Mindestlohngesetz (MiLoG) anzuwenden ist. Die Folge dieser angepassten Rechtslage können hohe (Nach-)Zahlungen für die Pflegebedürftigen oder ihre Angehörigen sein, die mitunter jahrelang zu wenig Lohn gezahlt haben. Denn die Praxis zeigt: Selbst wenn Arbeitszeiten in diesen Arrangements vertraglich festgelegt werden – im Ausgangsfall einer bulgarischen Betreuungskraft in Berlin lagen diese bei 30 Stunden pro Woche –, so wird dennoch häufig erwartet, dass die Migrantinnen rund um die Uhr zur Verfügung stehen. Das Urteil sorgt nun für Klarheit: Die gesamte Zeit ist mit dem Mindestlohn zu vergüten.

Mit der Entscheidung des BAG gerät erneut ein Modell in den Fokus von Politik und Öffentlichkeit, das sich bereits seit dem Fall des Eisernen Vorhangs in Deutschland etabliert und schrittweise verbreitet hat: Die so genannte „24-Stunden-Betreuung“, auch Live-in-Care genannt.<sup>3</sup> Zunächst waren es vor allem informelle Beschäftigungsverhältnisse, die über persönliche Kontakte – oft ins Herkunfts- und Nachbarland Polen – entstanden sind. Seit der EU-Osterweiterung und den damit verbundenen Möglichkeiten für Arbeitskräfte aus den Beitrittsländern legal als Selbstständige oder (entsandte) Arbeitnehmer\*innen in Deutschland zu arbeiten, verbreiteten sich diese Arrangements weiter, und es entstand ein neues Geschäftsfeld für private Vermittlungs- und Entsendeagenturen. Diese Agenturen sind politisch in Verbänden wie dem Verband für häusliche Betreuung und Pflege e.V. (VHBP) aktiv, initiieren eigene Standardisierungsprozesse wie den Anfang 2021 eingeführten DIN SPEC Standard 33454,<sup>4</sup> und machen Vorschläge zur künftigen politischen Gestaltung des Feldes als „vierte Säule“ des Pflegeversicherungssystems.

Auf Grund von Versorgungslücken im deutschen Pflegeversicherungssystem greifen immer mehr Haushalte auf das Angebot dieser Agenturen zurück, das ein legales „Rundum-sorglos-Paket“ verspricht. Entsprechend ist die Nachfrage nach dieser Versorgungsform seit Jahren anhaltend hoch und wird vermutlich weiter steigen, da die häusliche Pflege in Deutschland eine konstant hohe

---

<sup>1</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24. Juni 2021, Az: 5 AZR 505/20.

<sup>2</sup> Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.8.2020, Az. 21 Sa 1900/19.

<sup>3</sup> Wir verwenden in dieser Darstellung den Begriff der „24-Stunden-Betreuung“ (einige nutzen auch „24-Stunden-Pflege“) nur in Anführungszeichen, um nicht Vorstellungen von einem außerfamiliären Pflege- und Betreuungsarrangement „rund um die Uhr durch eine Person“ zu reproduzieren. Denn dies ist auf legale Weise in Deutschland nicht durchführbar. In der wissenschaftlichen Diskussion haben sich die Begriffe *Live-In-Care* oder *Live-In-Arrangement* etabliert, die wir ebenfalls verwenden. Diese bringen zum Ausdruck, dass die Arbeitskräfte für die Zeit ihres Einsatzes in Deutschland (in der Regel in einem Rotationsmodell, bei dem sich mehrere Migrantinnen in einem ein- bis dreimonatlichen Rhythmus abwechseln) mit im Haushalt der pflegebedürftigen Person leben. Der englische Begriff *Care* drückt klarer als die deutschen Begriffe *Pflege* oder *Betreuung* aus, dass es hier um ein umfassendes Verständnis von *Sorgearbeit* geht. Gesetzlich sind zwar nur Haushaltsdienstleistungen, Betreuungsleistungen und grundpflegerische Tätigkeiten erlaubt. In der Praxis verschwimmt die Grenze zu weiteren (Pflege-)Tätigkeiten allerdings.

<sup>4</sup> Vgl. auch Kap. 6.2.

Bedeutung hat,<sup>5</sup> und die Versorgung in den eigenen vier Wänden auch dem Wusch vieler Senior\*innen entspricht. In der praktischen Umsetzung zeigen sich jedoch viele Probleme und ungeklärte Fragen einerseits rechtlicher, andererseits gesellschaftlich-ethischer Art. Dabei geht es sowohl um die Qualität der Arbeitsbedingungen als auch um Fragen der Qualität der Versorgung vulnerabler Personen wie hochgradig pflegebedürftige oder demenzerkrankte Menschen es sind. Das Urteil des BAG untermauert, worauf viele Wissenschaftler\*innen und einige Akteur\*innen aus der politischen Praxis seit Längerem aufmerksam machen: Es ist hier ein boomender, so genannter „grauer Pflegemarkt“ entstanden, aus dem politischer Handlungs- und Regulierungsbedarf erwächst.

Der Pflegeforscher Michael Isfort bezeichnete die Live-ins in der öffentlichen Debatte infolge des BAG-Urteils als „systemrelevant“<sup>6</sup> – und bezog dies nicht ausschließlich auf die Corona-Zeit. Doch dieses System wiederum steht auf wackeligem Grund. Akteure dieses Marktes nutzen seit der EU-Osterweiterung v.a. das Verfahren der „Entsendung“ als rechtlichen Bezugsrahmen. Dieses Modell wird dabei im Grunde aber zweckentfremdet. Denn entsandt werden keine klassischen Arbeitnehmer\*innen in Normalarbeitsverhältnissen, sondern Live-ins, bei denen nicht klar definiert ist, was als Arbeit gilt, und wo die Grenze zwischen Arbeits-, -Bereitschafts- und Freizeit liegt. Deren Arbeitsort liegt zudem in der privaten Häuslichkeit, so dass kaum Kontrollen möglich sind. Damit ist Live-in-Care hoch anfällig für Ausbeutungspraktiken. Die Versprechen einer „24-Stunden-Betreuung“ auf den Webseiten von Agenturen und – soweit vorhanden – die vertraglichen Festlegungen zu Arbeits- und Vermittlungsbedingungen stehen in einem grundsätzlichen Widerspruch zueinander. Nicht immer sind die Nutzer\*innen darüber im Bilde, auf welcher Rechtsgrundlage ihr persönliches Arrangement aufbaut. Daher widmen sich auch Organe und Institutionen des Verbraucherschutzes seit einigen Jahren diesem Thema (siehe u.a. Verbraucherzentrale Berlin 2017, Stiftung Warentest 2017). Nachbarländer wie Österreich haben auf ähnliche Entwicklungen bereits mit einer spezifischen Gesetzgebung zu Live-in-Care (dort genannt Personenbetreuung) reagiert. Das „Modell Österreich“ ist allerdings dort – wie auch in Deutschland – umstritten.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen verfolgt die Expertise das Ziel, zentrale Erkenntnisse des sozialwissenschaftlichen Forschungsstandes zum Thema Live-in-Care in Deutschland sowie – soweit vorhanden – relevanter Quantifizierungen des Feldes<sup>7</sup> zusammenzustellen (Kapitel 2). Dabei sollen auch wichtige rechtliche Probleme der derzeit gängigen Formen der Beschäftigung von Live-in-Care-Arbeiterinnen in Privathaushalten erörtert werden (Kapitel 3). Zudem werden die Implikationen des Modells einerseits aus der Perspektive der Migrant\*innen und ihrer Familien in den Heimatländern (Kapitel 4), sowie andererseits aus der Perspektive der Nutzer\*innen – also Pflegebedürftige und ggf. ihre Angehörigen – dargestellt (Kapitel 5). In Kapitel 6 zeigen wir auf, welche Aktivitäten zur Qualitätsverbesserung im Bereich Arbeit und Versorgung im Live-in-Care-

---

<sup>5</sup> Aktuell werden 80 Prozent der Pflegebedürftigen, die Leistungen der Pflegeversicherung erhalten, zu Hause versorgt, die überwiegende Mehrheit davon allein durch Angehörige (Statistisches Bundesamt 2020). Der Anteil der häuslich Gepflegten ist im Laufe der letzten Jahre sogar angestiegen.

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/pflegekraefte-mindestlohn-101.html> (Zugriff 11.9.21).

<sup>7</sup> Dabei greifen wir u.a. auch auf eigene Daten aus dem deutsch-polnischen Projekt *Euro.AgencyCare* zurück. Das Projekt wurde zwischen 2016-2018 gefördert von der Deutsch-Polnischen Wissenschaftsstiftung, vgl. <https://www.uni-due.de/biwi/sozialpolitik/euroagencycare.php> (Zugriff 12.09.2021).

Modell die Vermittlungsagenturen selbst entwickeln. Abschließend erfolgt eine Diskussion von vier alternativen zukünftigen Entwicklungspfaden für Live-in-Care in Deutschland mit ihren Vor- und Nachteilen – wobei auch Erfahrungen aus den Nachbarländern Österreich und Schweiz einbezogen werden (Kapitel 7). Kapitel 8 schließt mit einem kurzen Fazit. Die Expertise entwickelt dabei kein eigenes Reformmodell. Unser Ziel ist das Aufzeigen besonders sensibler bzw. ungeklärter Fragen sowie einiger Diskussions-Impulse im Hinblick auf Weiterentwicklung des Live-in-Care-Modells in Deutschland.

## **2 Quantitative Bestimmung des Live-in-Marktes**

### **2.1 Anzahl der Live-in-Betreuungskräfte und -Agenturen in Deutschland**

Die quantitative Bestimmung des Marktes ist aufgrund der nicht vorhandenen Registrierung von Live-ins in Deutschland herausfordernd und nur in Schätzwerten abbildbar. An dieser unzureichenden Datenlage hat sich seit Jahren nichts geändert (exemplarisch: Deutscher Bundestag 2019). Je nach Quelle wird angegeben, dass rund 160.000 Haushalte (Hielscher et al. 2017, S. 95) auf eine live-in Betreuungskraft zurückgreifen, was aufgrund des alternierenden Aufenthaltsstatus bedeuten würde, dass mindestens von einer doppelt so hohen Anzahl an Betreuungskräften – 320.000 – auszugehen ist. Da diese Zahl eine Überschlagsrechnung ausgehend von der Anzahl der (offiziell registrierten) Pflegehaushalte in Deutschland ist, werden hierbei allerdings erstens nur diejenigen Haushalte erfasst, die auch Leistungen der Pflegeversicherung beziehen. Zudem wird zweitens eine hohe Dunkelziffer an Live-ins nicht mitberücksichtigt, welche zwar zum transnationalen Arbeitspool zählen, aber unregelmäßig oder nur kurzzeitig in Deutschland im Einsatz sind oder waren. Andere Zahlen gehen daher von einer etwa doppelt so hohen Zahl – 700.000 – an Betreuungskräften aus, die zwar nicht zu einem Stichtag in Deutschland sind, aber diesen Pool bilden (Diakonie 2021).

Die Anzahl von Vermittlungsunternehmen mit Sitz in Deutschland hingegen wurde in den letzten Jahren und im Rahmen von Forschungsprojekten zu unterschiedlichen Zeitpunkten recherchiert. Da es kein offizielles Register gibt, muss(te) dabei auf die Analyse der Webseiten der Agenturen zurückgegriffen werden. Die Stiftung Warentest zählte 2009 noch 60 Unternehmen, 2017 waren es bereits 266 (Stiftung Warentest 2017, S. 86, 88). Im Jahr 2016 wurden im Rahmen des deutsch-polnischen Forschungsprojekts *Euro.AgencyCare* 274 Agenturen gezählt (ohne lokale Einzelstandorte) (siehe Leiber et al. 2019, S. 375), wenige Jahre später erfasste das Projekt *Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements* etwa 400 Unternehmen (Aulenbacher et al. 2021, S. 24). Auch in der Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage zu Vermittlungsunternehmen wird das Wachstum nachgezeichnet (wobei hier vermutlich Zweigstellen miteingerechnet wurden):

„Laut dem Branchenreport von 24h-Pflege-Check (Stand: September 2020) waren 689 Vermittlungsagenturen für eine sogenannte 24-Stunden-Betreuung im Portal von 24h-Pflege-Check.de registriert, davon mehrere Franchise-Unternehmen mit zum Teil mehreren Standorten. Diesem Report zufolge hat sich seit der Gründung des Portals Ende 2014 die Zahl der Anbieter mehr als verdoppelt.“ (BT-Drs 19/27415, S. 4)

Von der Anzahl der Vermittlungsagenturen ausgehend, kann man vorsichtig Rückschlüsse auf die Marktentwicklung ziehen. Die Ergebnisse dieser Zählungen lassen allerdings nur indirekt auf die

tatsächliche Größe des Marktes schließen und lediglich allgemeine Aussagen über dessen Konstitution zu. Denn ob eine wachsende Zahl von Unternehmen auch auf eine Ausweitung des Marktes oder vielmehr auf dessen zunehmende Transparenz schließen lässt, kann allein mit Zählungen nicht beantwortet werden. Es ist aber aufgrund von Expert\*inneninterviews im Agenturumfeld davon auszugehen, dass sich der Markt für Live-in-Betreuungskräfte einerseits kontinuierlich und parallel zur steigenden Zahl von Pflegebedürftigen ausweitet und andererseits heterogener wird im Sinne der Rekrutierungsländer der Unternehmen (vgl. Leiber et al. 2020, Rossow & Leiber 2019). Bezüglich der hohen Dunkelziffer der informellen Beschäftigungsverhältnisse („Schwarzmarkt“) existieren entsprechend auch nur Schätzungen. Eine Zahl von „90 Prozent illegal[er]“ (VHBP 2021b) Arbeitsverhältnisse kursiert und ist vermutlich eingestreut worden von den Stellungnahmen der einschlägigen Lobbyverbände. Eine wissenschaftliche Näherung oder Bestätigung existiert nicht. So bleibt auch dieser Wert ohne empirische Grundlage. Es kann aber durchaus davon ausgegangen werden, dass ein beträchtlicher Anteil dieses Marktes ganz ohne Arbeits- oder Dienstleistungsverträge auskommt.

## 2.2 Herkunftsländer

Die Vermittlungsagenturen mit Sitz in Deutschland arbeiten an der Schnittstelle zu Kund\*innen-Haushalten und kooperieren zum Zweck der Rekrutierung von Arbeitskräften in der Regel mit Entsendeagenturen in den Herkunftsländern. Auch wenn es in diesen Ländern, wie beispielsweise in Polen, notwendig sein kann, sich als Entsendeunternehmen offiziell zu registrieren, ist es dennoch nicht einfach zu etablieren, welche Entsendeagenturen, die teils mehrere Branchen bedienen, *tatsächlich im Feld Live-in-Care aktiv* sind. Die Fluktuation im Sektor ist zudem generell hoch. Die genaue Anzahl an Agenturen in den Herkunftsländern ist daher unbekannt. Im Projekt *EuroAgencyCare* wurden 225 *de facto im Feld aktive* polnische Entsendeagenturen identifiziert. Es ist jedoch (inzwischen) von deutlichen höheren Zahlen auszugehen.

Eine nicht repräsentative<sup>8</sup> Online-Befragung von 65 deutschen Vermittlungsunternehmen im Jahr 2017 (*EuroAgencyCare*-Forschungsprojekt; Leiber et al. 2020) zeigte, dass Polen zwar mit großem Abstand das Haupt-Herkunftsland von Betreuungskräften ist, allerdings Betreuungskräfte auch aus anderen osteuropäischen Ländern stammen (Abbildung 1). Ebendiese Daten machen deutlich, dass am häufigsten Polen, gefolgt von Rumänien und der Slowakei genannt wird; aber auch Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Slowenien, Tschechien, Ukraine und Ungarn als Herkunftsländer eine Rolle spielen. Benazha et al. (2021, S. 27) bestätigen dieses Bild und nennen ebenfalls die Slowakei und Rumänien als zweithäufigste Herkunftsländer (laut Angaben von Vermittlungsunternehmen).

Eine jüngst veröffentlichte Studie hat sich erstmalig systematisch mit solchen Betreuungskräften befasst, die aus Drittstaaten bzw. nicht aus den EU-Mitgliedstaaten stammen (Fachstelle Einwanderung 2021). Darin wird geschätzt, dass ca. 133.000 Live-ins (ebd., S. 4) aus Drittstaaten kommen; die meisten unter ihnen kommen aus der Ukraine (siehe auch Fedjuk & Kindler 2016), andere aus

---

<sup>8</sup> Repräsentative Daten sind in diesem Feld bislang nicht verfügbar. Eine solche Online-Befragung ist daher dennoch eine wichtige Datenquelle für diesen empirisch nur sehr schwer zugänglichen Markt.

den Balkanstaaten und der weitaus größte Teil von ihnen ohne Arbeitsverträge und ohne Arbeitserlaubnis. Sie nutzen zu diesem Zweck einfache Touristenvisa, um sich in Deutschland aufhalten zu können.

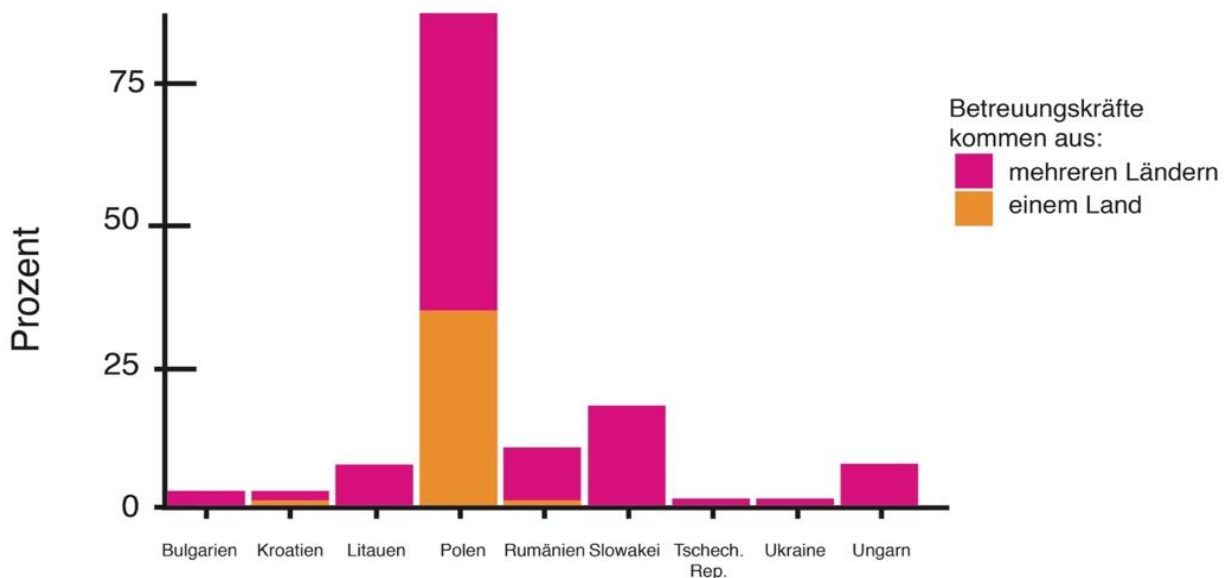


Abbildung 1 Herkunftsländer der befragten Unternehmen (differenziert nach einem einzigen bzw. mehreren Rekrutierungsländern); N= 65; Frage: „Aus welchem Land kommen Ihre Betreuungskräfte hauptsächlich?“ Daten: Forschungsprojekt EuroAgencyCare

### 2.3 Annäherung an die volkswirtschaftliche Bedeutung des Marktes

Live-in-Care wird bisher weitestgehend in Form informeller Beschäftigung erbracht, wobei in Deutschland parallel dazu aufgrund eines massiven Fachkräftemangels auch die Arbeitskräftemigration in den formellen Pflegesektor Zuwachs erfährt. „Dabei sind die neuen mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten traditionell wichtige Herkunftsländer von Pflege(fach)kräften, sei es in einer dauerhaften Beschäftigung in Deutschland oder in Form der Entsendung über Arbeitsagenturen“ (Rada 2016, S. 1). Dies kommt nicht von ungefähr. Ebenso wie das Wachstum des Live-in-Marktes eng an die wegfallenden Arbeitsmarktbarrieren insbesondere nach 2011 und 2014 gebunden ist, findet parallel eine beträchtliche Arbeitskräftemobilität auch im formellen Pflege-Sektor statt. Hier ist Polen ebenfalls das mit Abstand zahlenmäßig bedeutendste Herkunftsland von zugewanderten Fachkräften im deutschen Gesundheits- und Pflegesektor (OECD 2020). Doch nicht nur die konkreten Herkunftsländer der Live-ins sind relevant in der Einschätzung der Marktentwicklung und -bedeutung. Kaum wurde bisher in der Literatur beziffert, welche volkswirtschaftlichen Dimensionen häusliche Betreuungsarbeit für die Herkunftsländer annimmt, wenn davon ausgegangen wird, dass das verdiente Geld primär im Sinne von *Remittances*, also Geldrückführungen, im Heimatland der Live-ins investiert wird, was für die neuen EU-Mitgliedstaaten

aufgrund des Binnenmarktes vereinfacht ist (Baas 2018). Nach der EU-Osterweiterung wurden diese Geldflüsse immer wichtiger für die Neustrukturierung ihrer Volkswirtschaften. So beschreibt Duszcyk für Polen einen Aufschwung nach dem zunächst herausfordernden EU-Beitritt 2004:

„Positive Faktoren neben der guten Vorbereitung waren auch der Zustrom von EU-Kohärenzmitteln, Transferzahlungen von im Ausland beschäftigten Arbeitnehmern an ihre in Polen lebenden Familien sowie der dynamische Exportzuwachs in die übrigen EU-Länder, der eine Folge vorangegangener Investitionen durch polnische wie auch ausländische Firmen war“ (Duszcyk 2013, o. S.).

Zu der tatsächlichen Größe solcher Remittances aus dem Live-in-Sektor existieren erwartungsgemäß ebenso wenig konkrete Zahlen wie für die Anzahl der Live-ins selbst.<sup>9</sup> Dennoch kann anhand der o.g. Schätzwerte der Größe des Marktes eine exemplarische Rechnung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Geldflüsse angestellt werden, die allerdings als Näherungswert verstanden werden soll (Tabelle 1).

Legt man als monatlichen (Netto-)Verdienst die Summe von 1.000 Euro pro Live-in zugrunde<sup>10</sup> und geht davon aus, dass eine Person im Wechsel nur die Hälfte eines Kalenderjahres im Ausland arbeitet und somit Geld verdient, ergibt das eine jährliche Summe von 6.000 Euro für diese eine Person. Die am unteren Ende angesetzte Schätzgröße des Marktes von ca. 320.000 Live-ins zeichnet dann bereits ein Bild von einem Jahresvolumen von bis zu 1,9 Milliarden Euro, die von dieser Gruppe an Arbeiter\*innen als Remittances in ihre Heimatländer transferiert werden.<sup>11</sup>

*Tabelle 1 Übersichtsrechnung von jährlichen Geldflüssen in Heimatländer der Live-ins (Schätzwerte)*

<b>Monatliche Entlohnung Betreuungskraft</b>	<b>Jährlicher Verdienst einer Person bei 6 Monaten Arbeitseinsatz/Jahr</b>	<b>Jährliche Geldflüsse in Herkunftsländer bei 320.000 Arbeitskräften</b>	<b>Jährliche Geldflüsse in Herkunftsländer bei 700.000 Arbeitskräften</b>
1 Tsd.	6 Tsd.	1,9 Mill.	4,2 Mill.
1,5 Tsd.	9 Tsd.	2,88 Mill.	6,3 Mill.

*(alle Angaben in Euro)*

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Entsprechend höher liegt die Summe, wenn man nicht nur den angenommenen Monatsverdienst einer Live-in auf 1.500 Euro veranschlagt (fiktiver Jahresverdienst 9.000 Euro), sondern auch die Anzahl der Betreuungskräfte bei 700.000 ansetzt. Hierbei ergibt sich ein Gesamtvolumen von bis zu 6,3 Milliarden Euro. Der reale Wert der Geldüberweisungen in die Heimatländer liegt vermutlich dazwischen. Was aber bereits anhand dieser Näherungswerte deutlich wird, ist das beträchtliche Finanzvolumen des Live-in-Marktes und die damit einhergehende wirtschaftliche Bedeutung des Sektors für die Entsende- bzw. Herkunftsländer.

<sup>9</sup> Zur parallel stattfinden, volkswirtschaftlich für die Herkunftsländer ebenfalls relevanten Abwanderung von Arbeits- und Fachkräften ins Ausland (Stichworte: brain drain und care drain) vgl. Abschnitt 4e.

<sup>10</sup> Laut einem Forschungsprojekt des DeZIM, das eine nicht repräsentative Online-Umfrage bei Betreuungskräften durchgeführt hat (und diese u.a. auf Facebook beworben hat, N = 279), liegt die Spanne des angegebenen Netto-Verdienstes sogar bei 1000 bis zu 2000 Euro, mit ca. 1200 bis 1400 Euro als häufigste Nennung (Bartig et al. 2021, S. 14).

<sup>11</sup> Da Kost und Logis im Live-in-Arrangement inbegriffen sind, ist nur von geringfügigen Abzügen für die Lebenshaltung in Deutschland auszugehen.



### 3 Rechtsmodelle in der Praxis: Häufigkeiten und Probleme

Die Beschäftigung ausländischer Betreuungskräfte in Deutschland kann auf unterschiedlichen Wegen erfolgen. Die häufigsten Modelle sind: Festanstellung (Arbeitgeber–Arbeitnehmer), Entsendung und Selbständigkeit. In ihnen finden jeweils unterschiedliche rechtliche Bezugsrahmen Anwendung. Diese gelten *de jure*, stehen jedoch den individuellen, *de facto* Arbeitsverhältnissen gegenüber, in denen die Rechtsprechung auf individuelle Arrangements (in der Regel mit deutlicher Arbeitszeitüberschreitung) trifft. Die Fassung der unterschiedlichsten Live-in-Arrangements in rechtliche Vertragswerke sollte nicht darüber hinwegtäuschen, dass in allen Varianten elementare Kernfragen bis heute ungelöst sind. Wie etwa Arbeits- von Bereitschafts- oder Freizeit unterschieden wird, bleibt in den allermeisten Fällen ungeklärt und somit den Privatpersonen selbst überlassen (vgl. Rossow 2021). Ebenso ungeregt wird die Zuweisung von Tätigkeiten praktiziert; hier sind in der Regel Aufgaben aus dem gesamten Spektrum von Hauswirtschaft über Betreuung bis körperliche Pflegearbeiten üblich und variieren je nach Einzelfall. Insofern sind alle folgenden Rechtsmodelle in dieser Hinsicht noch einmal besonders mit Unsicherheiten behaftet.

#### 3.1 Arbeitgebermodell

Das sogenannte Arbeitgebermodell bezeichnet eine reguläre sozialversicherungspflichtige Festanstellung der Betreuungskraft beim Arbeitgeber Privathaushalt (pflegebedürftige Person selbst, Ehepartner\*innen oder andere Angehörige). Die Live-in und die zu betreuende Person (oder deren Angehörige) sind Vertragsparteien auf Grundlage von § 611a BGB. Unionsrechtlich greift die Betreuungskraft auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 45 ff. AEUV zurück (mit vorübergehendem Aufenthaltsrecht nach Art. 57 Abs. 3 AEUV). „Neben dem arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnis wird ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis i. S. d. § 7 Abs. 1 SGB IV begründet“ (Bucher 2018, S. 142). Es gelten sämtliche Vorschriften zu Urlaubs- und Kündigungsregelungen. Auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) findet vollumfänglich Anwendung und definiert die Grenzen der Arbeitszeiten. Es besagt, dass die Arbeitszeit an Werktagen acht Stunden umfasst (in Ausnahmen zehn, wenn Kompensationszeiten mit entsprechend geringeren Arbeitsstunden innerhalb von 24 Wochen oder sechs Monaten erfolgen, sodass die Durchschnittsarbeitszeit bei acht Stunden täglich liegt (§ 3 Satz 1 ArbZG)).

Auf die Vergütung der Arbeitsverhältnisse wirkt auch das Mindestlohngesetz (MiLoG) ein, das den allgemeinen Mindestlohn (§ 1 MiLoG) auf derzeit 9,82 Euro brutto (Stand Januar 2022) für die Arbeitsstunden festsetzt und auch für Live-ins gilt. Umstritten ist, ob auf diese Form der pflegerischen Betreuung nicht die (höher angesetzte) Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) – d.h. der Branchenmindestlohn – Anwendung finden müsste. Die PflegeArbbV dient ihrer Zielformulierung nach dazu insbesondere Arbeitnehmer\*innen einfacher Tätigkeiten vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen (BT-Drs 18/1558, S. 26; Benazha 2021, S. 48, Bucher 2018, S. 195), allerdings werden Arbeitskräfte in Privathaushalten davon explizit ausgenommen (Thüsing 2019, S. 62f).<sup>12</sup> Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes führt nun dazu, dass neben der (vertraglich

---

<sup>12</sup> Auch: LAG Rheinland-Pfalz v. 121.2.2016 – 2 Sa 378/15, BeckRS 2016, 68326.

vereinbarten) Arbeitszeit eindeutig auch die Bereitschaftszeit mit dem allgemeinen Mindestlohn zu vergüten ist. Diese Rechtsprechung deckt sich mit vorherigen Urteilen zur Vergütung von Bereitschaftszeit<sup>13</sup> und wird aktuell nur noch einmal explizit auf den Fall einer Live-in angewandt.<sup>14</sup>

Diese Anstellungsform nutzen auch die beiden bisher weiterhin einmaligen Pilotprojekte der kirchlichen Wohlfahrtsorganisationen Caritas in Paderborn (Modell *CariFair*) und der Baden-Württembergischen Diakonie (bei Gründung, seit 2014 ist der Verein für internationale Jugendarbeit (vij) im Verband der Diakonie Träger: *FairCare*), die beide ein sogenanntes Tandemmodell nutzen. Dabei stellt ein deutscher Haushalt zwei Betreuungskräfte zeitgleich an, wobei immer nur eine von ihnen vor Ort ist. Beide Arbeitskräfte wechseln sich wochen- oder monatsweise ab, werden aber in der Zeit, in der sie nicht im Einsatz sind, weiterbeschäftigt und -bezahlt. Beide Organisationen haben eigens etablierte Kooperationen mit Partnerorganisationen in Polen eingerichtet, aus denen sie das Personal für die Arbeitseinsätze in Deutschland beziehen. Beide Anbieter betonen in ihren Informationsangeboten und -gesprächen mit den Kund\*innen, dass explizit keine 24-Stunden-Arbeits- oder Bereitschaftszeit vorgesehen ist. Gänzlich ausschließen können sie dies aber auch nicht.<sup>15</sup> Dennoch sind diese Ansätze interessant gerade für eine politische Diskussion um *best practices*. Denn verpflichtend in diesen Arrangements ist die Nutzung eines ambulanten Pflegedienstes zusätzlich zur Live-in<sup>16</sup>, das Nachhalten der geleisteten Arbeitsstunden, feste Kontaktpersonen und eine intensive Beratung und bestenfalls auch Begleitung während des Arrangements.

### 3.1.1 Ausnahmetatbestand §18 ArbZG „Betreuung in häuslicher Gemeinschaft“?

Arbeitszeiten für abhängig Beschäftigte sind unter Berücksichtigung der Umsetzung der Richtlinie RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 geregelt im Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Ein Ausnahmetatbestand nach §18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG ist für solche Arbeitnehmer\*innen geschaffen worden, die „in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen.“ Aus diesem Artikel entstammt die Formulierung der ‚Betreuung in häuslicher Gemeinschaft‘ (BihG), die vom Branchenverband (VHBP) als Bezeichnung der Arbeitsform in den politischen Diskurs eingebracht wird, da es bis dato keine arbeitsrechtliche Bezeichnung für ein solches Beschäftigungsverhältnis gibt.

Der Begriff BihG ist allerdings mit Vorsicht zu betrachten, weil mit ihm bereits die juristische Anbindung an die Rechtsprechung zum Ausnahmetatbestand in § 18 ArbZG impliziert wird (vgl. dazu Benazha 2021, S. 50ff, Bucher 2018, S. 151 ff.; Scheiwe & Schwach 2013) – was seitens der Vermittlungsunternehmen auch explizit gefordert wird (VHBP 2021). Dabei geht es um die Frage,

---

<sup>13</sup> BAG v. 11.10.2017 – 5 AZR 591/16, NZA 2018, 32.

<sup>14</sup> Nimmt man diese Vorgabe für eine „24-Stunden-Betreuung“ mit ggf. einem freien Tag pro Woche ernst, ergibt sich eine ein monatlicher Bruttolohn von rund 5.500 Euro.

<sup>15</sup> Forschungen über die Handhabung der Arbeitgeberseite zeigen jedoch, dass auch in Haushalten, die Kunden eines Wohlfahrtsverbandes sind, Arbeitseinsätze deutlich über die Wochenhöchstarbeitszeit die Regel sind (vgl. Rossow 2021, S. 181, 214f).

<sup>16</sup> Weiterführende Informationen zur Konstruktion des Versorgungsnetzwerks im CariFair-Modell sind hier verfügbar: [https://carifair.de/fileadmin/user\\_upload/caritashbk-oeffentlich/familien/dokumente/20210609\\_Beteiligte\\_Skizze.pdf](https://carifair.de/fileadmin/user_upload/caritashbk-oeffentlich/familien/dokumente/20210609_Beteiligte_Skizze.pdf) (Zugriff 13.09.2021).

ob auch Live-ins – ähnlich wie SOS-Kinderdorfeltern – vom Ausnahmetatbestand betroffen sein könnten und das ArbZG auf sie keine Anwendung finden würde, weil sie „in häuslicher Gemeinschaft“ und „im Familienverbund“ mit den zu Betreuenden zusammenlebten.

Wie Thüsing im Gutachten zur rechtlichen Rahmung der „24-Stunden-Pflege“ (2019, S. 42) zusammengetragen hat, wird in den juristischen Einschätzungen bis dato eher davon ausgegangen, dass dieser Ausnahmetatbestand für Live-ins keine Gültigkeit besitzt, auch weil das Zusammenleben nicht „familienähnlich“ sei (vgl. Diskussion bei Thüsing 2019, S. 43ff) und die besonderen Schutzvorschriften des ArbZG ohne Ausnahmeregelung auch auf Betreuungskräfte in Privathaushalten anzuwenden sind. Auch Bucher bekräftigt dies: „Pflegekraft und Betreute leben in der Regel nicht wie in einem Familienverbund zusammen“ (2018, S. 165). In diese Lesart fügt sich auch Artikel 10 der von Deutschland 2013 ratifizierte ILO Konvention Nr. 189 (Übereinkommen über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte) ein, der auf die Gleichbehandlung von Hausangestellten zu anderen Arbeitnehmer\*innen abstellt und Bereitschaftszeiten als Arbeitszeiten mitberücksichtigt (s. Exkurs weiter unten).

### **3.2 Entsendung und Arbeitnehmerüberlassung**

Die Beschäftigung mit dem zunehmend über Vermittlungsunternehmen gesteuerten transnationalen Markt an Live-In-Betreuungskräften (vgl. Leiber et al. 2020b) bringt es mit sich, dass eine weitere Form der rechtlichen Ausgestaltung in den Blick gerät: die Arbeitnehmerentsendung. In der nicht-repräsentativen Online-Befragung von Vermittlungsunternehmen des Projekts *EuroAgencyCare* im Jahr 2017 zeigt sich auch, dass die Entsendung eine der häufigsten Rechtsmodelle unter den befragten Agenturen ist (Abbildung 2). Da diese Praxis *qua definition* auf einer unionsrechtlichen „Entsendung“ urspr. gemäß der Richtlinie 96/71/EG<sup>17</sup> (und Umsetzungsrichtlinie 2014/67/EU) beruht, sind zwingend ein Arbeitgeber im Heimatland und ein Einsatzort im Entsendeland notwendig. Diese Bedingungen sind also eng mit dem Wachstum der Branche im Sinne der Verbreitung unternehmerischer Akteure verbunden, weil ein transnationales Netz aus Rekrutierungs- und Vermittlungsfirmen mit national- und EU-rechtlicher Expertise vorhanden sein muss, um die komplexen Vertragsbeziehungen und -werke aufzusetzen und zu betreuen.

---

<sup>17</sup> Im Jahr 2018 wurde die Entsenderichtlinie (2018/957/EU) novelliert. „Handlungsbedarf entstand vor allem durch die EU-Osterweiterung sowie das Fallrecht des EuGH“ (Seikel 2020, S. 7). Mit dieser eingeführt wurden u.a. die Prinzipien ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort‘ und eine Begrenzung der Entsendezeit unter Gültigkeit des Herkunftslandprinzips (z.B. bei der Anwendung arbeitsrechtlicher Standards).

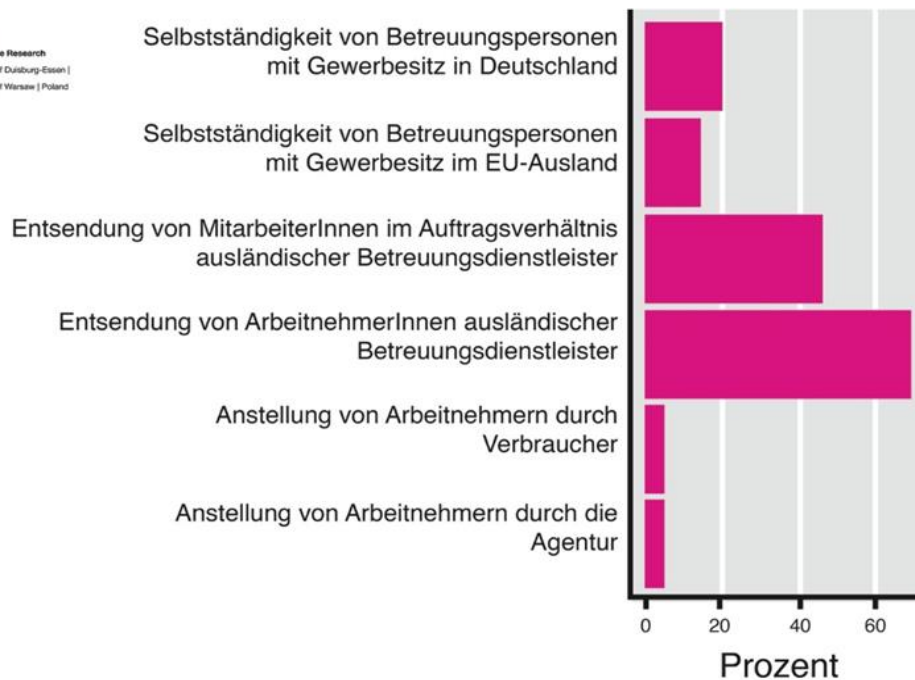


Abbildung 2 Befragung von Vermittlungsunternehmen nach der Nutzung unterschiedlicher Rechtsmodelle in ihrem Unternehmen (Mehrfachnennungen möglich); N= 65; Frage: „Über welches rechtliche Modell erfolgt die Vermittlung von Betreuungskräften in Ihrem Unternehmen? (Mehrfachantworten möglich)“; Daten: Forschungsprojekt EuroAgencyCare

Polen, Deutschland und Frankreich sind diejenigen OECD-Staaten mit dem höchsten Anteil temporärer Migrant\*innen (OECD 2020, S. 27), wobei der weitaus größte Anteil in Deutschland durch „Posted Workers (intra-EU/EFTA)“ zustande kommt. Damit ist Deutschland zudem das Land innerhalb der OECD-Staaten, das mit Abstand am meisten entsandte Beschäftigte aufweist. Innerhalb des Europäischen Binnenmarktes wird auch zunehmend die Möglichkeit genutzt, Staatsangehörige von Drittstaaten zu entsenden. Im Hinblick auf den Live-in-Arbeitsmarkt sind hier insbesondere Personen aus der Ukraine zu nennen, die – über polnische Entsendeagenturen vermittelt – nach Deutschland reisen (Benazha 2021, S. 58; Fedjuk & Kindler 2016).

In diesem Rechtsmodell kommen zahlenmäßig die meisten Vertragsparteien zusammen: Die Betreuungskräfte sind über einen Arbeitsvertrag mit einem in ihrem Heimatland ansässigen Unternehmen verbunden; die Nutzer\*innen in Deutschland schließen – vermittelt von einer deutschen Agentur – einen Dienstleistungsvertrag mit der Agentur im Herkunftsland ab (die Agentur im Herkunftsland verpflichtet sich zur Betreuungstätigkeit), dessen Gegenstand die Betreuung durch eine\*n Arbeitnehmer\*in ist. Zwar sind die Betreuungskräfte auch in diesem Modell formal „Arbeitnehmer\*innen“, doch mit folgendem wesentlichen Unterschied:

„Im Entsendemodell besteht zwischen den Betreuten, bzw. ihren Angehörigen, und den Pflegekräften keine vertragliche Beziehung. Die Pflegekräfte agieren als Arbeitnehmerinnen der Agentur und leisten dieser gegenüber ihre, aufgrund des Arbeitsvertrages geschuldete Arbeitsleistung, nämlich Pflege- und Betreuungsleistungen, die zu erbringen der Agentur wiederum gegenüber den zu Betreuenden obliegt, in deren Haushalten.“ (Bucher 2018, S. 218).

Für die Kund\*innen der Vermittlungsunternehmen besteht in dieser Variante der Vorteil, dass die Live-in-Betreuungskräfte zwar Arbeitnehmer\*innen sind und grundsätzlich einer Sozialversicherungspflicht (im Heimatland) und Arbeitsschutznormen (nach deutschem Recht) unterliegen, die

Betreuten selbst jedoch *keine* Arbeitgeber\*innen im formal-rechtlichen Sinne werden (zur Ablehnung dieser Rolle durch die (Familien der) Pflegebedürftigen, vgl. Rossow 2021, S. 185ff.). Die Entlohnung orientiert sich ebenfalls an den Vorschriften des MiLoG (§ 2 Nr. 1 AEntG), wenn gleich die Arbeitskräfte von ihrem Arbeitgeber im Heimatland entlohnt werden. Alle Vorschriften des ArbZG finden ebenfalls Anwendung (§ 2 Nr. 3 AEntG).

Damit die Betreuungskräfte nicht bei jedem Wechsel zwischen ihrem Heimat- und dem Zielland die Sozialversicherung an- oder abmelden müssen, wird in diesem Modell auf die sogenannte A1-Bescheinigung zurückgegriffen. Dabei handelt es sich um ein Instrument, das die europäische Gesetzgebung eingeführt hat, um Arbeitnehmer\*innen den Grenzübertritt und den Wechsel der Sozialsysteme innerhalb der Unionsstaaten zu vereinfachen (Deckert-Regui & Liessneck 2020, S. 28f). Rechtsgrundlage für die Ausstellung einer solchen Bescheinigung ist Art. 19 Abs. 2 der Durchführungsverordnung VO (EG) 987/2009. Dieses Instrument wurde allerdings ursprünglich zu dem Zweck eingeführt, Angestellten in regulären Beschäftigungsverhältnissen in einem EU-Mitgliedstaat die Möglichkeit einzuräumen, ihre Arbeitsleistung temporär auch in einem anderen Mitgliedstaat zu erbringen. „Denn nur wenn die Tätigkeit primär im Ursprungsstaat ausgeübt wird und im Zielstaat nur untergeordneter sowie temporärer Natur ist, kann eine A1-Bescheinigung ausgestellt werden und rechtmäßig bleiben“ (Deckert-Regui & Liessneck 2020, S. 30), woraus abzuleiten ist, dass der Rückgriff auf die A1-Bescheinigungen nicht im Sinne der Gesetzgebung ist (vgl. auch Rossow & Leiber 2020, S. 184). Von der „untergeordneten Natur“ des Beschäftigungsverhältnisses berichten auch ausländische Unternehmensinhaber: sie begegneten der Notwendigkeit, dass ein entsendendes Unternehmen mindestens 25 Prozent seiner Umsatztätigkeit im Heimatland vorweisen muss – was eine schwerlich umsetzbare Bedingung in diese Branche ist –, mit „kreativen Praktiken“, um diese Vorgabe zumindest *pro forma* zu erfüllen (vgl. Interviews des Forschungsprojekts *Euro.AgencyCare*; bspw. werden Betreuungskräfte im Heimatland *pro forma* mit Werbeaufgaben beauftragt).

Aber auch in den Haushalten selbst kommen Konstellationen zustande, die eine Entsendung in Frage stellen. Denn alltagspraktisch ergeben sich in einem solchen Rechtsmodell Fragen der Umsetzung, wenn die zu Betreuenden bspw. Vorgaben der Betreuung aussprechen wollen, dies aber juristisch betrachtet nicht dürfen, weil es sich dabei um Weisungen handelt, die allein das (im fernen Herkunftsland sitzende) Unternehmen als Arbeitgeber darf. Nur diesem gegenüber sind die Betreuungskräfte an Weisungen gebunden. Dass das in der Realität nicht umsetzbar ist, sondern die zu betreuenden Personen oder deren Angehörige durchaus Weisungen erteilen (müssen), hat zur Folge, dass die Entsendepraxis juristisch betrachtet eher eine (verdeckte) Arbeitnehmer\*innenüberlassung nach dem Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) ist (vgl. Thüsing 2019, S. 7ff.; Bucher 2018, S. 322). In einem solchen Fall geht das Weisungsrecht vom Arbeitgeber auf den Entleiher über; die Betreuungskraft wird zur/m Leiharbeiter\*in:

„Arbeitnehmerüberlassung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber – Verleiher – einem Dritten – Entleiher – aufgrund vertraglicher Vereinbarung vorübergehend bei ihm angestellte Arbeitnehmer oder Angestellte – Leiharbeiter – zur Verfügung stellt, und diese vom Entleiher nach eigenen Vorstellungen und Zielen in seinem Betrieb wie eigene Arbeitnehmer eingesetzt werden“ (Thüsing 2019, S. 7).

Bevor allerdings eine solche Arbeitnehmerüberlassung umgesetzt wird, sind die Vorgaben des AÜG (§ 1 Abs. 1) zu beachten, da sonst das Risiko besteht, dass ein Arbeitsverhältnis zwischen der Privatperson und der Betreuungskraft entsteht. Thüsing ordnet daher die Entsendepraxis gemäß Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) lediglich als eine Variante des AÜG ein, mit der Besonderheit des Grenzübertrittes.

### 3.2.1 Sonderfall polnisches Zivilrecht (*Kodeks Cywilny*)

Die Ausgestaltung der Entsendepraxis im transnationalen Markt für Live-in-Betreuungskräfte ist immer auch Ausdruck spezifischer nationaler Rechtsnormen, die als Grundlage für die Arbeitsverträge herangezogen werden müssen.

Auch vor diesem Hintergrund hat die Arbeitskräftemobilität zwischen Polen und Deutschland eine besondere Stellung innerhalb des Europäischen Binnenmarktes und im Hinblick auf die Ausgestaltung der Migrations- und Mobilitätsbedingungen von Live-ins. Denn in Polen kann neben dem Arbeitsrecht (*kodeks pracy*) auch das Zivilrecht (*kodeks cywilny*) eine wichtige Vertragsgrundlage für den Bereich Live-in-Care darstellen. Im Letztgenannten können arbeitnehmerähnliche Arbeitsverhältnisse begründet werden, die neben dem klassischen Arbeitsrecht existieren. Diese Änderungen wurden erst in den 2000er Jahren, nach dem EU-Beitritt, eingeführt und waren als Antwort auf die steigende Arbeitslosigkeit im Land gedacht, indem sie die arbeitgeberfreundliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen möglich machten (vgl. Duszczak 2013). Innerhalb des Zivilrechts können solche Art Arbeitsverhältnisse (genannt *umowa zlecenia*) aufgesetzt werden, die aus deutscher juristischer Perspektive zwischen einem Angestellten- und einem Selbständigen-Status angesiedelt sind. Am ehesten trifft die Bezeichnung ‚Werkverträge‘ zu, identisch ist aber auch sie nicht; es handelt sich vielmehr um einen ‚Vertragsneologismus‘ (Deckert-Regui & Liessneck 2020, S. 24). Auch in diesen Modellen soll die sogenannte A1-Bescheinigung garantieren, dass die Betreuungskräfte in ihrem Heimatland sozialversichert sind und somit ihre Sozialversicherungspflicht im Zielland entfällt; dies ist aber umstritten. Da Arbeitsverhältnisse auf dieser Rechtsgrundlage eines umfassenden Sozialversicherungsschutzes des Arbeitsrechts entbehren, wird um sie ein harscher Diskurs geführt (vgl. die Bezeichnung ‚Müllverträge‘, vgl. Deckert-Regui & Liessneck 2020). Die Daten aus dem *EuroAgencyCare*-Projekt (Abb. 2, Rubrik ‚Entsendung vom Mitarbeiter\*innen im Auftragsverhältnis ausländischer Betreuungsdienstleister‘) weisen darauf hin, dass diese Verträge in quantitativer Hinsicht im Feld tatsächlich verbreitet sind, was auch die Expert\*inneninterviews mit Agenturvertreter\*innen im Projekt bestätigten.

### 3.3 Selbständigkeit im Ziel- oder Herkunftsland

Eine dritte Variante der Beschäftigung einer Live-in-Betreuungskraft im familiären Haushalt ist die Inanspruchnahme der Betreuungsarbeit im Rahmen der Dienstleistungserbringung einer Einzelgewerbetreibenden (Selbständigenmodell). Diese Möglichkeit ist auf dem Markt nicht ganz so verbreitet wie die Entsendung, gewinnt aber an Bedeutung (Benazha 2021, S. 59; Leiber et al. 2020a, S. 13; Bucher 2018, S. 42). Um diese Dienstleistung im deutschen Privathaushalt erbringen zu können, ist es notwendig, dass die Live-ins entweder in ihrem Herkunftsland (im Sinne der

unionsrechtlichen Grundfreiheiten fällt dies unter die Dienstleistungsfreiheit nach Art. 56 ff. AEUV) oder in Deutschland (Niederlassungsfreiheit nach Art. 49 ff. AEUV: für jede/n EU-Bürger\*in möglich) selbst ein Gewerbe anmelden.

Größere Vermittlungsunternehmen operieren bisweilen auch als sogenannte Franchiseunternehmen, die untergeordnete Franchisenehmer\*innen, die als Vermittler\*innen agieren, organisatorisch betreuen und im Rahmen der übergeordneten Agentur-Marke mit Nutzungsrechten, Corporate Design, Musterverträgen und Informationsmaterial ausstatten sowie als Koordinations- und Ansprechpersonen zur Verfügung stehen.<sup>18</sup> Monatliche Lizenzgebühren sind vom/ von der Franchisenehmer\*in an die Geschäftszentrale zu entrichten.<sup>19</sup> Vereinzelt sind auch die Betreuungskräfte selbst die Franchisenehmer\*innen und somit in einem übergeordneten Franchise-System eines Unternehmens einer bestimmten Marke zugehörig.<sup>20</sup>

Im Falle einer jeden Beschäftigung als selbständig tätige Betreuungskraft wird zwischen den im Haushalt aufeinandertreffenden Parteien (Betreuungskraft – Kund\*in) kein Arbeitsvertrag mit persönlicher Abhängigkeit (Weisungsgebundenheit) geschlossen, sondern ein *Dienstleistungsvertrag* i. S. d. § 611 BGB. Die Betreuungskraft „ist selbständige Auftragnehmerin, die Betreuten sind Auftraggeber“ (Bucher 2018, S. 43) und die Betreuungskraft bestimmt – zumindest in der Theorie – selbst die Höhe der Vergütung, ihren Einsatzort und die -dauer. Wird eine dritte Partei, die Vermittlungsagentur, hinzugezogen, so dient dies der Anbahnung der Vertragsbeziehung und Abwicklung. Es wird ein *Vermittlungsvertrag* zwischen Pflegehaushalt und Vermittlungsagentur geschlossen, bei dem entweder die Vermittlung einer Betreuungsperson Gegenstand des Vertrages ist oder aber die Betreuungsleistung selbst (vgl. Bucher 2018, S. 44f).

Ob allerdings eine Live-in in einem deutschen Pflegehaushalt überhaupt im Rahmen einer Selbständigkeit beschäftigt sein kann, ist immer wieder Gegenstand juristischer Prüfungen<sup>21</sup>, wobei das richterliche Augenmerk dabei stets auf der tatsächlichen (*de facto*) Ausgestaltung des zu prüfenden (*de jure*) Arbeitsverhältnisses liegt. Denn entscheidend ist, dass eine Betreuungskraft in einem solchen Rechtsmodell nicht den Weisungen (hinsichtlich des Inhaltes, der Zeit, des Ortes und der Art und Weise der Durchführung der Pflegeleistung) eines – dann – Arbeitgebers folgen muss.<sup>22</sup> Ansonsten handelt es sich um eine sogenannte Schein-Selbständigkeit, die rechtlich in

---

<sup>18</sup> Einblick in die Praxis: Eine Website eines deutschen Franchise-Unternehmens wirbt nicht nur für die Betreuungskräfte selbst, sondern auch für neue Standortmitarbeiter\*innen mit dem Satz „Mit diesen Angeboten und Dienstleistungen bedient senioba einen Markt mit ungeheurem Potenzial!“ (Quelle: <https://senioba.de/partner-werden/#toggle-id-1> (Zugriff 22.07.21)).

<sup>19</sup> Vgl. bspw. <https://www.franchiseportal.de/franchise-unternehmen/promedica-plus-m-16569?ref=top> (Informationen zu „Promedica Plus“, Zugriff 22.07.21), wo es u.a. heißt: „Ein großer und lukrativer Wachstumsmarkt, in dem die Partner von PROMEDICA PLUS bereits über 33.000 Betreuungskräfte an mehr als 25.000 zufriedene Kunden erfolgreich vermittelt haben.“

<sup>20</sup> Bspw. die Hausengel Betreuungsdienstleistungen GmbH (innerhalb der Hausengel Holding AG): <https://www.hausengel.de/news-details/artikel/hausengel-gmbh-europaeische-betreuungskraefte-werden-zu-franchise-nehmern/> (Zugriff 22.07.21).

<sup>21</sup> BSG v. 28.9.2011 – B 12 R 17/09 R, BeckRS 2012, 67108 (Rn. 17); ebenso LSG Mecklenburg- Vorpommern v. 18.2.2015 – L 7 R 225/11, juris; LSG Baden-Württemberg v. 19.7.2017 – L 2 R 3158/16, Rn. 60.

<sup>22</sup> In einem erklärenden Text der Hausengel GmbH liest sich diese rechtliche Besonderheit wie folgt: „Die Franchisenehmerin kann sich also ganz auf ihren eigentlichen Job, die Betreuung hilfs- oder pflegebedürftiger Menschen in den eigenen vier Wänden konzentrieren. Welche Verabredungen sie dabei im Detail mit der betreffenden Familie trifft, bleibt ihr überlassen.“ (Quelle: <https://www.hausengel.de/news-details/artikel/hausengel-gmbh-europaeische-betreuungskraefte-werden-zu-franchise-nehmern/> (Zugriff 22.07.21)).

Nachzahlungsforderungen für nicht entrichtete Sozialversicherungsbeiträge und Lohnsteuern münden kann. Relevant für die soziale Absicherung der Migrant\*innen ist, dass „[d]ie Normen des ArbZG [...] hier keine Rolle [spielen]“ (Bucher 2018, S. 46). Denn Betreuungskräfte sind in diesem Modell Einzelgewerbetreibende, die nicht den Schutzvorschriften des Arbeits- und Sozialrechts unterliegen: Sie müssen sich selbst sozialversichern<sup>23</sup>, ein Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub entfällt, ebenso finden das Entgeltfortzahlungsgesetz und der Kündigungsschutz keine Anwendung. Gemäß § 1 Abs. 1 MiLoG findet der Mindestlohn in solchen Arbeitsverhältnissen keine Anwendung, ist dieser doch an eine abhängige Beschäftigung gebunden (Thüsing 2019, S. 5ff). Doch auch auf Seiten der Pflegebedürftigen bringt diese Konstellation ein gewisses Risiko mit sich: Da das Weisungsrecht auf Seiten der Auftraggeber entfällt, können diese auch nicht frei über die Art und Weise der Verrichtung der Aufgaben; Zeit und Ort bestimmen. „Die selbständige Betreuungskraft kann sich jederzeit dazu entscheiden, ein Betreuungsarrangement zu verlassen“ (Bucher 2018, S. 47).

Es kommen einige Urteile zu dem Schluss, dass Live-in-Betreuungsarbeit durchaus in der Beschäftigungsform der Selbständigkeit zu erbringen ist<sup>24</sup>, wobei diese einschränkend stets bemerken, dass es der juristische Einzelfall bleibt, der ausschlaggebend für eine finale Bewertung ist. Eine gewisse „Flexibilität im Handeln“<sup>25</sup> der Betreuungskräfte und in häuslicher Betreuung wird hier als untypisches Merkmal von abhängiger Beschäftigung gewertet und somit in der Tendenz eine Möglichkeit zur Selbständigkeit eingeräumt.<sup>26</sup> In der Gesamtschau zeigen diese Urteile: „Rechtsicherheit für die selbständige Erwerbstätigkeit in der 24-Stunden-Betreuung bedeutet dies jedoch nicht“ (Thüsing 2019, S. 36; das betont auch Bucher 2018, S. 132) und „[j]ede Pflegesituation wird im Rahmen einer umfassenden Gesamtschau einzeln gewertet“ (Thüsing 2019, S. 41). Zudem ist zu bedenken:

„Das Wegfallen arbeitsrechtlicher Vorschriften kann für selbständige Auftragnehmer ebenfalls »Segen oder Fluch« bedeuten: Ihnen fehlt der Schutz des ArbZG vor langen Arbeitszeiten – dafür können sie selbstbestimmter über die Verfügbarkeit und den Einsatz der eigenen Arbeitskraft bestimmen. Es steht ihnen offen, über die Vorgaben des ArbZG hinausgehend, Arbeitsstunden freiwillig zu leisten und eine entsprechende Mehrvergütung zu verlangen. Dies und die Tatsache, dass das MiLoG keine Anwendung findet, können durch für sie günstige Vereinbarungen auch zu einem höheren (Stunden-)Lohn und damit einem Mehrverdienst führen.“ (Bucher 2018, S. 48)

Inwiefern selbstständige Betreuungskräfte tatsächlich die Verhandlungskompetenz und Verhandlungsmacht dafür besitzen, ist mit Blick auf unterschiedliche Praxisbeispiele (ausführlicher Rossow 2021) und den Mangel an repräsentativen Daten allerdings umstritten. Die Selbständigen-Variante wird unter der Bezeichnung ‚Österreichisches Modell‘ in Deutschland als mögliche Perspektive und Alternative zur problematischen Anwendbarkeit des ArbZG im Angestelltenmodell diskutiert. Der frühere Gesundheitsminister Jens Spahn artikuliert in dieser Hinsicht Interesse (RND 2021) und der Branchenverband VHBP fordert explizit die Orientierung am Modell des Nachbarlandes

---

<sup>23</sup> In einigen Herkunftsländern, u.a. in Polen, können die Live-ins auch als Selbständige in die dortige Sozialversicherung einbezogen sein.

<sup>24</sup> LSG Baden-Württemberg v. 14.12.2018 - L 8 R 985/17; OLG Frankfurt a.M. v. 7.3.2014 - 1 Ws 179/13, BeckRS 2014, 17893.

<sup>25</sup> BSG v. 28.9.2011 – B 12 R 17/09 R, BeckRS 2012, 67108.

<sup>26</sup> Andere Urteile kommen dagegen zu dem Entschluss, es müsse in Live-in-Care-Arrangements ein abhängiges Arbeitsverhältnis bestehen; LSG Baden-Württemberg v. 14.12.2018 – L 8 R 985/17, BeckRS 2018, 33755. 95 LSG Bayern v. 16.7.2015 – L 7 R 978/12, BeckRS 2016, 71017.



(VHBP 2021). Auch die Revision der EU-Entsenderichtlinie und das im Sommer 2021 verkündete Urteil des BAG, die sich beide positiv auf Rechts- und Schutzstandards für (entsandte) abhängig Beschäftigte auswirken, machen das Selbständigen-Modell attraktiver für die Vermittlungsagenturen oder auch für die Privathaushalte, denen es um eine möglichst kostengünstige Betreuungsoption geht. Mit einem Regulierungsmodell à la Österreich würde dem Markt zwar eine Variante angeboten, die mehr Rechtssicherheit verspricht. Die Schutzfunktion des Arbeitsrechts würde aber letztlich ausgehebelt, indem Arbeitsrisiken formell individualisiert würden. In jedem Fall ist davon auszugehen, dass dieses Modell in Zukunft anteilmäßig auch in Deutschland zunehmen wird – sofern keine umfassende rechtliche Regelung in Richtung einer Festanstellung verabschiedet wird.

### **3.4 Live-ins als Angestellte bei Vermittlungsunternehmen mit Sitz in Deutschland**

Wie aus Abbildung 2 deutlich wird, wird auch die Festanstellung von Live-ins bei inländischen Vermittlungsunternehmen als Rechtsmodell genutzt. Diese Variante ist in Deutschland aber bisher sehr selten. Ähnlich wie bei der Organisation von Live-in-Care in der Schweiz, stellt eine inländische Agentur die Betreuungskräfte bei sich fest an; in Deutschland sind dabei entsprechend auch sämtliche Schutzvorschriften des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten.<sup>27</sup> Dieses Modell wird jüngst alternativ zum sogenannten Österreichischen Modell als Vorbild für Deutschland diskutiert.<sup>28</sup>

Doch ist auch in der Schweiz die Rechtslage komplexer und weniger schützend als zunächst angenommen: Dort wird in Folge eines Regulierungsanstoßes von der Bundesebene auf die kantonale Ebene die bindende Wirkung von Arbeitsschutzvorschriften verwässert: Die 26 Schweizer Kantone definieren in ihren sogenannten ‚Normalarbeitsverträgen‘ (NAV) zwar jeweils Schutzbestimmungen, diese sind jedoch ‚privatrechtlicher Natur und nicht zwingend‘ (Schwiter und Steiner 2021, S. 82). Somit existieren in dem kleinen Land nicht nur 26 verschiedene legale Referenzpunkte. Live-ins sind zudem faktisch aus dem ansonsten geltenden Arbeitsrecht ausgenommen. So stößt auch dieses Modell nicht zuletzt wieder auf Probleme im Hinblick auf die zentrale Frage der Regulierung von Arbeitszeit und Bezahlung von Bereitschaftszeiten (vgl. Schwiter und Steiner 2021, S. 84).

### **3.5 Informelle Beschäftigung**

Ein bedeutender Teil der Live-ins, davon wird ausgegangen, ist ohne Arbeitsverträge beschäftigt und daher gänzlich ohne arbeitsrechtlichen Schutzrahmen in den Haushalten tätig. Schätzungen der Vermittlungsunternehmen (VHBP 2021b) besagen, dass mindestens 80 Prozent, vielleicht aber eher 90 Prozent der Live-ins ohne Arbeitsverträge in den Haushalten arbeiten. Ob diese Zahl realistisch ist, ist ebenso schwer zu sagen wie Aussagen über die Größe dieses Arbeitsmarktes in der Gänze zu treffen sind. Zu vermuten ist allerdings die Existenz verschiedener Pfade in die Informalität hinein und aus dieser heraus: So legen Forschungen nahe, dass im Zuge der SARS-CoV-2-

---

<sup>27</sup> Beispielhaft die Firma „careful services“ siehe: <https://www.careful-service.com/wir-ueber-uns.html> (Zugriff 10.09.21).

<sup>28</sup> Vgl. Impuls zur Tagung „Gute Arbeit für die Live-In-Pflege – Gestaltungsoptionen für Politik und Praxis“ am 3. September 2021 in Berlin, organisiert von Prof. Bernhard Emunds (Phil.-Theol. Hochschule Sankt Georgen) und Prof. Eva Kocher (Viadrina-Universität Frankfurt, Oder)

Pandemie im Jahr 2020, als Grenzen geschlossen wurden, zunächst mehr Live-ins aus der Informalität heraus ein Arbeitsverhältnis bei einem Unternehmen angesteuert haben (Nowicka et al. 2021, S. 13). Denn nur dieses gab ihnen die Möglichkeit legal die Grenze zu passieren. Gleichwohl, unabhängig von dem Pandemiegeschehen, ist davon auszugehen, dass deutsche Kund\*innen-Haushalte durchaus auch die Weiterbeschäftigung einer Betreuungskraft anstreben, indem sie nach einiger Zeit des Kennenlernens vordergründig das formale agenturvermittelte Arbeitsverhältnis aufkündigen, um es dann ohne Verträge in gewohnter Manier und ohne die Begleitung eines vermittelnden Unternehmens informell weiterzuführen. Anreize, einen solchen Pfad einzuschlagen, bestehen besonders vor dem Hintergrund der monatlichen Kosten bzw. Gebühren, die an die Unternehmen zu entrichten sind, und die dann möglicherweise umgeleitet werden, sodass die Live-in fortan einen höheren monatlichen Geldbetrag erhält.

### **3.6 Zwischenfazit**

Bisher wurde aufgezeigt, dass das Live-in-Care-Modell seit der EU-Osterweiterung in Deutschland stark an Bedeutung gewonnen und der hier entstandene Markt für migrantische Arbeitskräfte eine neue Qualität angenommen hat: Neben dem ursprünglich rein informellen Schwarzmarktangebot ist unter Bezugnahme auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit des EU-Binnenmarktes ein stärker formalisiertes Marktsegment überwiegend agenturvermittelter Angebote entstanden und damit gleichzeitig ein neues Geschäftsfeld für private Unternehmensakteure (ausführlich dazu auch Rossow & Leiber 2019). Das rechtliche Kernproblem liegt dabei im Umgang mit der Frage der überlangen Arbeitszeiten, die das Live-in-Modell in seiner Grundidee ausmachen. Da Bereitschaftszeiten in diesem spezifischen Kontext nun auch gerichtlich als Arbeitszeiten bestätigt wurden, müssen legale Praktiken entweder von der Vorstellung einer „Rund-um-die-Uhr-Versorgung“ grundsätzlich Abstand nehmen, oder auf die Selbstständigkeit setzen, die jedoch wiederum andere, eigene rechtliche wie auch gesellschaftlich-ethisch Fragen und Problematiken mit sich bringt. Um dies zu untermauern, schauen wir im nächsten Schritt auf den Wissensstand zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der Migrant\*innen, die als Live-ins nach Deutschland kommen.

## **4 Arbeits- und Lebensbedingungen der Migrant\*innen**

Wie es den Live-ins selbst in dieser besonderen Form der Arbeitserbringung ergeht, war immer wieder Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen und findet Widerhall in politischen und gewerkschaftlichen Statements. Bridget Anderson hat 2000 die besonderen Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen Hausangestellten im globalen politischen Kontext beschrieben und auf die strukturelle Prekarität aufmerksam gemacht (Anderson 2000), zwei Jahre später haben Barbara Ehrenreich und Arlie R. Hochschild (2002) unter dem paradigmatischen Titel *Global Woman* die transnationale Erbringung von Care-Leistungen rund um den Globus und von u.a. Kindernädchen und Hausangestellten facettenreich thematisiert. Im selben Jahr wurde durch den Sammelband von Claudia Gather, Birgit Geissler und Maria S. Rerrich (2002) der „Weltmarkt

Privathaushalt“ (nicht nur) für die Arbeitssoziologie zusammengestellt und Helma Lutz (Auswahl: 2002a, 2002b, 2003) hat auf die Globalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen aufmerksam gemacht und als eine der ersten auch explizit Live-ins wissenschaftlich berücksichtigt, die damals noch gänzlich informell beschäftigt wurden, weil die Arbeitsmarktöffnung zu den neuen EU-Mitgliedstaaten noch nicht erfolgt war. Aus diesen und zahlreichen nachfolgenden, fast durchweg qualitative Studien (exemplarisch: Karakayalı 2010; Krawietz 2010; Scheiwe & Krawietz 2010; Emunds & Schacher 2012; Krawietz 2014; Lutz & Palenga-Möllnbeck 2014; Böning & Steffen 2014; Emunds 2016; Schwiter et al. 2017; Aulenbacher et al. 2021) wurden umfassende Erkenntnisse über die Innensicht der Arbeiter\*innen und Arbeitsbedingungen generiert. Es existieren allerdings an keiner Stelle repräsentative Daten, die das Phänomen einmal quantitativ beschreiben würden. Zwar hat ein Forschungsprojekt einen solchen Ansatz einmal versucht, jedoch scheiterte dies an erhofften, aber nicht auffindbaren Netzwerkeffekten im Feldzugang (vgl. Hipp et al 2019). Wesentliche Aspekte für die Einschätzung der Arbeits- und Lebensbedingungen sind: a) der Arbeitsmarkt ist attraktiv, weil quasi keine Qualifikationsnachweise erforderlich sind; b) die Prekarität besteht in mangelnder rechtlicher Absicherung bzw. dem Ausbleiben effektiver Kontrollmechanismen; c) Arbeits-, Bereitschafts-, und freie Zeit verschwimmen im Alltag; d) eine gewerkschaftliche Interessenvertretung oder eine kollektive Selbstorganisation sind für Deutschland quasi nicht gegeben; und e) die Care-Migration hat volkswirtschaftliche und soziale Folgen in den Herkunftsländern.

#### *a. Ein Arbeitsmarkt ohne Qualifikationsnachweise*

Dass die häusliche Betreuung ein so lukrativer Arbeitsmarkt für ausländische Arbeitskräfte geworden ist, liegt zum einen an der großen Nachfrage hierzulande, weil zahlreiche alte und hochaltrige Menschen auf umfassende Betreuungsarbeit angewiesen sind. Zum anderen speist sich das Arbeitskräfteangebot auch aus dem Umstand, dass quasi keine formalen Qualifikationen erforderlich sind, um eine Arbeitsstelle in Deutschland angeboten zu bekommen. Zwar entwickelt sich unter den Vermittlungsunternehmen auch zunehmend ein Bewusstsein für eine strategische Weiterentwicklung über die Schaffung von Marktvorteilen – z.B. im Sinne eines loyalen Arbeitnehmer\*innen-Pools. Doch münden solche Vorstöße vor allem in Anreizsystemen wie kostenlosen Sprach-Lern-Einheiten oder pflegebezogene, „mehr oder weniger ausgereifte Konzepte des E-Learnings“ (Palenga-Möllnbeck 2021, S. 115). Weiterbildungen im Sinne einer Anschlussfähigkeit an pflegerische oder hauswirtschaftliche Ausbildungen sind bisher nicht gegeben; teilweise besteht vermutlich aufgrund der transnationalen Lebensweise mit dem Lebensmittelpunkt im Herkunftsland nur bedingt Interesse an einer arbeitsmarktkompatiblen Weiterqualifizierung seitens der Arbeitskräfte selbst. Nur vereinzelt richtet der Markt Qualifikationscurricula ein, indem bspw. Vermittlungsunternehmen maßgeschneiderte Angebote an Kurz- und Fernlehrgängen speziell für Live-ins entwickeln.<sup>29</sup> Der unter Punkt 6.2 noch näher diskutierte DIN SPEC- Standard zum Thema Live-in-Care geht auf diese Situation ein und schlägt Mindestqualifizierungen bei den Betreuungskräften vor, die sich

---

<sup>29</sup> Als Beispiel die „Hausengel Akademie“ unter <https://www.hausengel.de/hausengel-akademie/> (Zugriff 14.09.21).

grob dem Niveau von Angehörigenschulungen (gemäß SGB XI §45a) zuordnen lassen; im Wesentlichen handelt es sich um Erste Hilfe- und Basiswissen zur Grundpflege.

*b. Arbeitsstellen ohne Kontrollmechanismen*

Die ausgedehnten Arbeitszeiten der Live-ins sind das Kernmerkmal und in der Regel das ausschlaggebende Kriterium für die familiäre Entscheidung für ein solches Versorgungsmodell. Die im Namen der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ ja bereits normalisierte Einsatzbereitschaft rund um die Uhr ist daher nicht nur namensgebend, sondern geradezu sinnbildlich für die gelebte Realität in den Privathaushalten. Grund dafür ist eine politisch-regulative Lücke, da auf das wachsende Phänomen der Live-in-Betreuung hierzulande bisher nicht gesetzgeberisch geantwortet wurde. Dabei hat sich in den letzten zehn Jahren rund um das Themenfeld Hausarbeit (bzw. international: ‚domestic work‘) viel getan. Live-ins werden insbesondere im Licht der ILO-Konvention Nr. 189 betrachtet. Der stete Einsatz der Internationalen Arbeitsorganisation im Hinblick auf die Verbesserung von Arbeitsbedingungen in häuslichen Arbeitsverhältnissen ist Ausdruck des problematischen Stellenwertes dieser Arrangements – auch in hoch entwickelten Wohlfahrtsstaaten. Informalität ist besonders im Privathaushalt weit verbreitet und wird durch die Schutzwirkung des Grundgesetzes (§ 13 Abs. 1) in Bezug auf die Unverletzlichkeit der Wohnung verstärkt. Kontrollen sind entsprechend nur sehr schwer umzusetzen.

*Exkurs: Zehn Jahre ILO-Konvention Nr. 189*

Anlässlich des zehnten Jahrestages der ILO-Konvention Nr. 189 in 2021 publizierte die ILO einen umfassenden Bericht, der die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten rund um den Globus untersucht. Er bestätigt, dass insbesondere Care-Tätigkeiten im Privathaushalt, die grundsätzlich in deutlich höherem Maße von Frauen erbracht werden, weiterhin mit einem sehr niedrigen Niveau an sozialer Absicherung einhergehen (von einigen progressiven Ländern abgesehen). Letztlich sind im globalen Maßstab weibliche Hausangestellte besonders einem informellen Arbeitsstatus ausgesetzt (ILO 2021 S. 192). Der Grad der Formalität bzw. Informalität kann dabei auf einem Kontinuum gedacht werden und beginnt bei gänzlicher Informalität, wenn keinerlei Arbeitsverträge oder soziale Sicherungsmechanismen vorliegen. Die ILO-Empfehlung Nr. 204<sup>30</sup> definiert daher als ‚informelle Arbeit‘ auch solche wirtschaftlichen Aktivitäten, die „gesetzlich oder in der Praxis nicht oder nur unzureichend durch formale Regelungen abgedeckt sind“ (Abs. 2(a)). Als erster Hinweis darauf kann die Einbettung in das Arbeits- und Sozialrecht verwendet werden, indem geprüft wird, inwiefern auch Hausangestellte bzw. Live-in-Betreuungskräfte aufgrund ihrer ausgedehnten Anwesenheit klar geregelten Schutzvorschriften unterliegen. Zweitens empfiehlt die ILO zu prüfen, inwiefern der Sozialversicherungsschutz auch tatsächlich greift und die Personen bei den entsprechenden Stellen registriert sind. Ein letzter Punkt, der die Informalität bedingt, liegt in der Frage nach arbeitsplatzbezogenen wirtschaftlichen und persönlichen Risiken, und ob dagegen Schutzmechanismen greifen. In der Gesamtschau wird deutlich, dass der Übergang von einer informellen zu einer formellen Beschäftigung einen Prozess darstellt (ILO 2021, S. 188), der nicht allein an das *Vorhandensein* von Rechtsvorschriften gebunden ist, sondern auch deren Anwendung beinhalten muss.

*c. Arbeits-, Bereitschafts- und Freizeit*

---

<sup>30</sup> R204 - Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204).

Die Bewertung von Arbeits- und Bereitschaftszeit ist das zentrale Thema in der gegenwärtigen Debatte um die Legitimität dieses Modells im Sinne der Dauer und des Umfangs der Arbeitserbringung. Denn der Umstand der „live-in“ (zu Deutsch: „innewohnenden“) Wohnform bringt mit sich, dass die Arbeitskräfte ihren Arbeitsplatz auch zu Pausenzeiten tendenziell nicht verlassen. Eine nächtliche Bereitschaftszeit bis hin zu tatsächlichen Arbeitseinsätzen ist in vielen Fällen die Regel und Hindernis für eine pauschale Legalisierung des Live-in-Modells im Angestellten- oder Entsendemodell. Es zeigen empirische Daten von sorgenden Angehörigen, dass diese quasi durchgängig ungeachtet des jeweils angewandten Rechtsrahmens auf die ausgedehnte Bereitschaftszeit der Live-ins setzen und diese entweder damit begründen, dass dies ‚keine Arbeit‘ sei, die Live-ins ja für diesen Arbeitseinsatz durchaus ‚ausreichend‘ bezahlt würden oder aber sie behelfen sich mit individuellen Ausgleichszahlungen, um den ansonsten, so die Interviewdaten einiger Familien, geringen Stundenlohn durch eine private Aufstockung aufzubessern (Rossow 2021, S. 194ff).<sup>31</sup>

*Exkurs: Live-in-Care in der COVID-19-Pandemie*

Sars-CoV-2 hatte seit dem Frühjahr 2020 erhebliche Auswirkungen auf sämtliche Sozial- und Pflegesysteme, und hat es zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Gutachtens immer noch. Zu Anfang bedeuteten insbesondere die rigiden Hygienemaßnahmen im Kleinräumigen (Kontaktbeschränkungen, Zutrittsverbote für Seniorenheime, u.s.w.), aber auch die Grenzschließungen erhebliche Einschränkungen für die Organisation der stationären und häuslichen Pflege. War am Anfang der Zusammenbruch nicht nur der Live-in-Pflege in Deutschland befürchtet worden, sondern auch anderer Mobilitätsmuster, die auf internationalen ‚health care workers‘ beruhen (OECD 2020, S. 20), griffen dann relativ zügig Sonderregelungen, sodass Live-in-Betreuungskräfte mit Erlaubnis nach Deutschland einreisen durften – und aus Gründen des ansonsten eintretenden Verdienstaustauschs auch mussten (Giordano 2021). Einige verlängerten ihre Einsätze über das übliche Maß hinaus, um die Betreuung der Senior\*innen zu gewährleisten und Grenzübertritte zu minimieren. Letztlich galt: „the system turned out to be capable of delivering the services despite the crisis“ (Nowicka et al. 2021, S. 9). Die Pandemie hat das System in seinen Grundfesten nicht erschüttert. Allerdings haben sich bereits bestehende Probleme und soziale Ungleichheiten in der Krise umso deutlicher gezeigt, wie etwa Leiblfinger et al. (2021, S. 1) mit Blick auf Österreich argumentieren: „the inequalities and dependencies already existing in transnational care arrangements were deepened. Care workers’ wants, needs and interests were subordinated to the interests of care recipients, agencies and sending and receiving countries“.

*d. Gewerkschaftliche Vertretung und Selbstorganisation von Live-ins*

Die gewerkschaftliche Vertretung von Live-ins ist in Deutschland bisher nur punktuell gegeben. Prominentes und einziges Beispiel ist seit Jahren die Beratungsstelle „Faire Mobilität“ des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) mit Sitz in Berlin. An diese können sich Live-ins wenden, wenn sie arbeitsrechtliche Beratung wünschen. Eine strukturelle Einbindung von Live-ins in gewerkschaftliche Arbeit existiert hierzulande nicht. Dies ist auch schwierig, handelt es sich ja um eine schwer greifbare Gruppe von Arbeiter\*innen, die ihre Anbindung in der Regel im Heimatland sehen, oft nicht in Deutschland angestellt sind, mitunter wenig Sprachkenntnisse oder andere Kenntnisse deutscher Schutzvorschriften oder gewerkschaftlicher Organisation besitzt. Schließlich

---

<sup>31</sup> Auch schafft eine Familie einen acht Stunden-Arbeitstag (ebd., S. 230) und hält diesen in der Praxis ein.

‚verschwindet‘ diese Personengruppe zudem bildlich im Privathaushalt und ist für jegliche Strategien der Ansprache und kollektiver Organisation nur schwer erreichbar.

Anders verhält es sich mit einem Zugang über die sogenannten sozialen Medien. Das Forschungsinstitut *Minor* hat die Beratungs- und Informationsbedarfe von Live-ins mithilfe von projekteigenen Facebook-Gruppen ermittelt und auf diese reagiert (Minor 2020, 2021). Mit über 3.500 Mitgliedern (und mehr als 1000 Personen auf der Warteliste; Minor 2021, S. 1) demonstriert eine polnischsprachige Facebook-Gruppe einen Bedarf an Austausch und individueller Einzelfallberatung unter den Nutzer\*innen. Eine gewerkschaftliche Organisation greift zudem dann besser, wenn ein Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Modell vorliegt, bei dem Rechte und Pflichten zweier Seiten klar definiert sind. Daher überrascht es nicht, dass es die Schweiz ist, in der Live-ins gewerkschaftlich (*Unia* und *Vpód*) und in einem Selbstorganisations-Netzwerk (*Respekt*) stärker repräsentiert werden als in Deutschland (vgl. Benazha et al. 2021, S. 37f; Steiner 2021).

#### e. Folgen für die Herkunftsländer

Migrationsbewegungen bzw. Mobilitätsmuster zwischen Staaten setzen sich immer auch fort in Verschiebungen in sozialen und sozialstrukturellen Zusammenhängen. Dies ist für die Live-in-Arbeitskräfte ebenfalls der Fall. Da es vorwiegend Frauen sind, die für mehrere Wochen oder Monate ihren Sozialkontext im Herkunftsland verlassen, und sie in der Regel auch im Heimatland primär für familiäre Sorgearbeiten zuständig sind (oder aber auch im professionellen Care-Sektor arbeiten), hat deren Abwesenheit Folgen in den Heimatländern. Da Live-ins oftmals schon im Rentenalter sind, stellt sich die Frage der Betreuung von (Klein-)Kindern nicht immer (vgl. Lutz & Palenga-Möllnbeck 2011). Dennoch ist das Phänomen der migrierenden Eltern von betreuungsbedürftigen Kindern sozial sensibel, sodass sich mit der Verbreitung von Arbeitsmigration als Einkommensmuster in den Herkunftsländern in den frühen 2000er Jahren eine öffentliche Debatte zu sogenannten „Euro-Waisen“ entwickelt hat (ebd.). Transnationale (Groß-)Mutterschaft bei physischer Trennung und emotionaler Nähe (Stichwort: „Skype-Mothering“) sind daher auch wichtige Forschungsthemen in den letzten Jahren gewesen, zunehmend auch im Hinblick auf Drittstaaten (vgl. Wirz 2021). Aber auch darüber hinaus verändern großskalige Mobilitätsmuster die Versorgungsstrukturen in den Heimatländern: Analog zur Abwanderung (teilw. Abwerbung) von hochqualifizierten Personen in andere Staaten (sog. „Brain Drain“) wurde der Begriff des „Care Drain“ geschaffen, der beschreibt, wie vorrangig Frauen aus Ländern des Globalen Südens in die Industrieländer migrieren, um dort Care-Arbeiten (formell oder informell) zu erbringen. Sie können unqualifiziert sein oder aber z.B. ausgebildet in der Krankenpflege sein. Der Care Drain führt zu einer Verstärkung des (Fachkräfte-)Engpasses in der Organisation von Care-Arbeiten der Bevölkerung im Herkunftsland (Lutz & Palenga-Möllnbeck 2012).

## 5 Die Sicht der Nutzer\*innen

Aus Sicht der betroffenen pflegebedürftigen Personen oder ihrer verantwortlichen sorgenden Angehörigen stellt eine Live-in in der Regel einen Kompromiss dar. Denn die zu Betreuenden ziehen es vor, ihre vertraute Wohnumgebung nicht zu verlassen, benötigen jedoch mehrfach am Tag zusätzliche Unterstützung einer weiteren Person. Diese Art der – wenn man so will – „alltagsunterstützenden Dienstleistung“ ist zwar im Pflegeversicherungsgesetz im Rahmen des SGB XI vorgesehen (§45b SGB XI), allerdings unterfinanziert und in der Realität kaum abbildbar. Daher sind Live-ins nicht selten die zweite Wahl (Rossow 2021). Diese werden mangels Alternativen daher mitunter auch in solchen Haushalten eingesetzt, die im Prinzip keine Betreuung rund um die Uhr benötigen. Aber Aussagen zur Verfassung der zu betreuenden Personen und der Haushalte lassen sich nur schwerlich verallgemeinern; eine ganze Bandbreite an individuellen Pflege- und Betreuungs-Settings, arbeitszeitlichen Regelungen und Abstufungen von Prekarität und Zufriedenheit existiert; und dies bedeutet im Detail sehr unterschiedliche Arbeitsverhältnisse (ebd.).

Vielen gemein ist jedoch eine genaue Kosten-Nutzen-Berechnung, die in der Regel im Vorfeld der Entscheidung für eine Live-in aufgestellt wird. Und da im hiesigen Pflegeversicherungssystem die Leistungen nicht bedarfsdeckend sind, sondern immer nur einen Teil des Risikos absichern (Rothgang 2021), sind Rechnungen im vierstelligen Bereich nicht ungewohnt für Interessent\*innen. Denn auch die stationäre Unterbringung käme ohne einen stattlichen Eigenanteil der Betroffenen zusätzlich zu den Mitteln der Pflegeversicherung nicht aus. Es sind daher solche Gegenüberstellungen marktbasierter Angebote, welche die Kund\*innen sich auch auf dem Markt für sogenannte „24-Stunden-Pflege“ umschauen lassen (vgl. Rossow & Leiber 2017).

### 5.1 Preise für eine Live-in-Betreuungskraft

Die Kosten für eine Betreuungskraft im Live-in-Modell haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen und in den öffentlich (auf Internetseiten oder in Broschüren) einsehbaren Kostenkalkulationen finden sich keinerlei Angebote mehr, welche die fiktive, gemeinhin genannte ‚1.000 Euro‘-Grenze pro Monat unterschreiten würden.<sup>32</sup> Allein Angebote am unteren Ende des Spektrums um ca. 1.200 bis 1.500 Euro zu finden, gestaltet sich schwierig. Nach oben hin geht die Tendenz bei einigen Anbietern auf die 3.000 Euro zu (vgl. Tabelle 2). Daran wird ersichtlich, dass die Orientierung am zu zahlenden Mindestlohn – der allerdings auf ein vertraglich festgeschriebenes Normalarbeitsverhältnis angewandt berechnet wird – in der Praxis greift. Die Preise für Live-in-Betreuungskräfte beginnen aus diesem Grund praktisch alle bei ca. 1.600 bis 2.000 Euro, was je nach Bemessungsgrundlage (Mindestlohn Stand Januar 2022 multipliziert mit acht Stunden Arbeit pro Tag, bei entweder nur Werktagen pro Monat oder aber 30 Einsatztagen angesetzt) anders ausfällt. Hinzu kommen dann noch Vermittlungspauschalen (nicht selten von mehreren hundert Euro pro Monat) für die Unternehmen und ggfs. Reisekosten(pauschalen). Aus diesen Elementen setzen sich die Preise zusammen, die Tabelle 2 exemplarisch auflistet:

---

<sup>32</sup> Eigene, nicht repräsentative Stichprobe über die Internet-Suchmaschine Google, Stichwortsuche „24+Pflege+günstig“ (optional ohne den letzten Begriff).

Tabelle 2 Exemplarische Auflistung von Internet-Angeboten zur "24-Stunden-Betreuung"

Name Anbieter	Preisspanne des Angebots in Euro / Monat
Pflege Zuhause Küffel	2.200 – 2.650
Hausengel	2.510
Familien Med	1.999 – 2.299
Primecare	ab 2.100
Gute-Wesen	1.590 – 1.840
Brinkmann Pflegevermittlung	ab 2.150
Pflegehelden	ab 2.000
OstEurop24h	ab 1.650
Private Angebote auf „ebayKleinanzeigen“	ab 1.800
CariFair der Diakonie	ab 2.300
FairCare des vij	2.430 (Einzelkraft) oder 2.670 (Tandemmodell)

Quelle: Eigene Darstellung; Preisangaben i.d.R. für jeweils eine zu betreuende Person. Aufpreise für zweite Person von mindestens 100 bis 200 Euro möglich. Rechercheergebnisse über Google, Suchraster nach „günstigstem“ gegenüber „teuerstem“ Angebot.

## 5.2 Kostenvergleich Alternativen

Haushalte, die sich für eine Live-in-Arbeitskraft entscheiden, haben oftmals eine relativ genaue Vorstellung des eigentlichen Betreuungsaufwandes von sich selbst bzw. ihren Angehörigen (vgl. Rossow 2021). Diese zugrunde gelegt, können sie sich informieren und tatsächlich Angebote und Preise miteinander vergleichen. In diesen Entscheidungsprozess hinein spielt allerdings ein wirkmächtiger Diskurs, der sich in den letzten Jahren um die stationäre Unterbringung herum entwickelt hat und diese als unerwünschtes Szenario rahmt, das es unbedingt zu vermeiden gelte (vgl. Krüger 2016). Damit wird eine Heimunterbringung für die pflegebedürftigen Personen und ihre Angehörigen oftmals erst dann in Betracht gezogen, wenn der Schweregrad der pflegerisch notwendigen Betreuung schon sehr hoch, und die Autonomie der betroffenen Person deutlich reduziert ist.

In der stationären Pflege wird für die Betroffenen zudem besonders augenscheinlich, dass die Gesetzliche Pflegeversicherung (GPV) lediglich einen Teil des (finanziellen) Risikos ‚Pflegebedarf‘ abdeckt. Dies gilt insbesondere für die zu entrichtenden Eigenanteile<sup>33</sup> für einen Heimplatz. Diese reichen von im Durchschnitt ca. 1.500 Euro (Sachsen-Anhalt) bis zu 2.500 Euro (NRW) (vdek 2021) und befinden sich damit in exakt der Preisspanne, die die Internetrecherche auch für die aktuelle Live-in-Betreuung ausmacht (s.o. und Tabelle 2). So ist das monatliche Budget sowohl bei der Live-in-Pflege als auch bei der stationären Unterbringung zwar möglicherweise gleich schnell erschöpft, wobei bei erster Lösung die komfortable ‚eins zu eins‘-Betreuung für die Nutzer\*innen attraktiv ist.

Benötigen Haushalte insbesondere hauswirtschaftliche Unterstützung, so ist diese in der GPV ebenfalls vorgesehen (insbes. unter §45 SGB XI). Hauswirtschaftliche Hilfen werden zunehmend im Rahmen von Nachbarschaftshilfen oder anderen (teilweise) ehrenamtlichen Strukturen erbracht, können aber ebenso über ambulante Pflegedienste abgerechnet werden – sofern diese die

<sup>33</sup> Diese umschließen die Eigenbeteiligung der Versicherten an den pflegebedingten Kosten, die Kosten der Unterkunft, der Verpflegung sowie die Beteiligung an den Investitionskosten.



Leistungen anbieten. Durch den Fachkräfteengpass in der professionellen Pflege zeichnet sich auch hier ab, dass solche, nicht die Pflege im engen Sinne betreffenden Leistungen von ambulanten Diensten oft nicht angeboten werden können, weil sie in unmittelbarer Zeitkonkurrenz zur pflegerischen Arbeit stehen und für die betriebswirtschaftlich kalkulierenden Pflegedienste wenig lukrativ sind. Ähnlich verhält es sich mit ‚Betreuungsleistungen‘, die als dritte Versorgungsform neben Pflege und Hauswirtschaft im Rahmen der GPV gestärkt werden sollen. Diese sind möglich, aber weitgehend unbekannt, nicht bedarfsdeckend finanziert, kompliziert zu beschaffen, nicht zuletzt ebenfalls auch aufgrund eines Mangels an qualifiziertem Personal (BIVA 2019; Rellecke et al. 2018). So ist aus Nutzer\*innen-Sicht der Korridor der Möglichkeiten begrenzt und ein Anruf bzw. eine E-Mail an den stets ansprechbaren Kundenservice von Vermittlungsdienstleistern liegt nahe.

### **5.3 Die Finanzierung von Live-in-Care: Welchen Beitrag leistet die Pflegeversicherung?**

Das Sozialgesetzbuch (SGB) XI bietet im Rahmen der Pflegeversicherung Leistungsberechtigten abhängig vom Grad ihrer Pflegebedürftigkeit Geld- und Sachleistungen entlang von fünf Pflegegraden an. Das Pflegegeld für häusliche Pflege kann in Anspruch genommen werden, wenn mindestens Pflegegrad 2 vorliegt. Diese Geldleistung wird von der Pflegekasse oder der privaten Pflegeversicherung direkt an die Pflegebedürftigen ausgezahlt. Es stehen – Stand Dezember 2021 – je nach Schwere der Pflegebedürftigkeit zwischen 316 (Pflegegrad 2) und 901 (Pflegegrad 5) Euro monatlich zur Verfügung. Dieses wird von den Familien häufig zur Mitfinanzierung der Live-ins genutzt. Das Pflegegeld ist auch mit ambulanten Pflegesachleistungen kombinierbar, sodass Pflegegeld und Pflegesachleistung anteilig in Anspruch genommen werden. Aus einer rein finanziellen Logik setzt das System jedoch Anreize, professionelle Dienste eher einzusparen (und diese Tätigkeiten soweit wie möglich an Angehörige und/oder an die Live-ins abzugeben), um so viel Pflegegeld wie möglich mit für die Finanzierung der Live-ins zu verwenden.

Pflegebedürftige aller Pflegegrade in häuslicher Pflege haben zudem Anspruch auf den sogenannten Entlastungsbetrag in Höhe von 125 Euro monatlich (also bis zu 1.500 Euro im Jahr):

„Der Betrag ist zweckgebunden einzusetzen für qualitätsgesicherte Leistungen zur Entlastung pflegender Angehöriger und vergleichbar Nahestehender in ihrer Eigenschaft als Pfleger sowie zur Förderung der Selbständigkeit und Selbstbestimmtheit der Pflegebedürftigen bei der Gestaltung ihres Alltags.“ (SGB XI § 45b).

Welche solcher Angebote zur Unterstützung im Alltag von der Pflegeversicherung finanziert werden, wird auf Landesebene konkretisiert (SGB XI § 45a). In einigen Bundesländern wie bspw. Nordrhein-Westfalen (NRW) ist es dabei bereits möglich, *unter bestimmten Voraussetzungen*<sup>34</sup>, Betreuungsdienstleistungen durch Live-ins über diesen Entlastungsbetrag zu finanzieren. Prinzipiell lägen in einer solchen sozialrechtlichen Einbettung auch Potenziale für die Verknüpfung der

---

<sup>34</sup> Vgl. die „Verordnung über die Anerkennung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag und Förderung der Weiterentwicklung der Versorgungsstruktur in NRW“ (AnFöVO).

Leistungsgewährung mit gewissen Qualitäts- und Qualifizierungsstandards im Feld. Derzeit stecken diese Ansätze aber allenfalls in den Kinderschuhen (ausführlich dazu auch Steffen 2019). Interessant ist in diesem Zusammenhang jedoch das Finanzierungspotenzial, das aus der Möglichkeit entsteht, einen Teil (bis zu 40 Prozent) des ambulanten Sachleistungsbetrags für Leistungen von anerkannten Angeboten zur Unterstützung im Alltag zu verwenden (Umwandlungsanspruch nach SGB XI § 45a): Gehen wir von dem Beispiel einer\*s Pflegebedürftigen im Pflegegrad 4 aus, hatte diese\*r im Dezember 2021 einen monatlichen Anspruch auf bis zu 1612 Euro Pflegesachleistung aus der Pflegeversicherung, 40 Prozent davon wären 644 Euro. Die verbleibenden 60 Prozent des Leistungsanspruchs könnten als Kombinationsleistung in Form von Pflegegeld ausgezahlt werden. Dies wären weitere rd. 437 Euro (d.h. 60 Prozent von 728 Euro Pflegegeld, das man bei Pflegegrad 4 maximal erhält). Dazu käme noch der Entlastungsbetrag von 125 Euro. Auf diese Weise könnte man – vorausgesetzt es gelingt, dass die Pflegekasse die Live-In-Care-Leistung als Unterstützungsangebot im Alltag akzeptiert<sup>35</sup> – bei Pflegegrad 4 eine monatliche Summe von 1206 Euro erhalten, mit der eine Live-in bezuschusst werden kann. Bei Pflegegrad 5 wären theoretisch<sup>36</sup> sogar bis zu 1.463 Euro möglich. Hinzu kommen ggf. noch Leistungen aus dem Bereich der Verhinderungspflege von bis zu 2.418 Euro pro Jahr. Es bietet ein Großteil der im Internet werbenden Vermittlungsunternehmen als Service Beispiel-Rechnungen an, wie die monatlichen Kosten für eine Live-in-Betreuung mit Mitteln aus der GPV noch reduziert bis refinanziert werden können (Tabelle 3).

*Tabelle 3 Monatliche Kosten (in Euro) einer Live-in mit Refinanzierungsmöglichkeiten laut Internetanbieter<sup>37</sup>*

<b>Posten</b>	<b>Kosten bei Pflegegrad 2</b>	<b>Kosten bei Pflegegrad 5</b>
Monatliche Kosten (Live-in mit ‚befriedigenden‘ Deutschkenntnissen)	ab 2.400	ab 2.400
Fahrtkosten für An- und Abreise	Inklusive	Inklusive
Mögliche Pflegegeldleistungen gemäß Pflegegrad	- 316,00	- 901
Mögliche Leistungen der Verhinderungspflege (bis 2.418,- €/Jahr)	- 201,50	- 201,50
Mögliche Steuererleichterung	- 333,33	- 333,33
<b>Möglicher verbleibender Eigenanteil (Berechnungsbsp.) pro Monat</b>	<b>1.549,17</b>	<b>964,17</b>

Bislang ist davon auszugehen, dass für die Familien vor allem das Pflegegeld als Finanzierungsquelle für die Live-ins im Vordergrund steht, und darüber hinaus nennenswerte private Zuzahlungen notwendig sind, die man sich leisten können muss, sodass in der Literatur auch von Live-in-Care als einem „Mittelschichtphänomen“ (vgl. Eurofound 2020, S. 26) die Rede ist.

<sup>35</sup> Hier gilt zu beachten: Bisher ist dies nur in wenigen Bundesländern möglich und über die tatsächliche Umsetzung dieser Option in der Praxis ist noch wenig bekannt.

<sup>36</sup> Die Frage, ob bei Pflegegrad 5 ein häusliches Pflegearrangement überhaupt noch tragen würde, bleibt bei dieser rein finanziellen Betrachtung unberücksichtigt, spielt für die praktische Umsetzung individueller Arrangements in den Familien aber natürlich eine wichtige Rolle.

<sup>37</sup> Rechenbeispiel entnommen von <https://www.pflegezuhaus.info/de/kosten/kosteneuebersicht/> (Zugriff 14.09.21). Interessanterweise gilt bei allen Pflegegraden die unterste Preisstufe „ab 2400 Euro“, wohingegen der Preis je nach Sprachniveau der Betreuungskräfte unterschiedlich gestaffelt ist.

Mit Blick auf die Zukunft ist allerdings von Interesse, dass es in der (Stand Januar 2022) letzten Bundesregierung unter Angela Merkel Pläne von Gesundheitsminister Jens Spahn gab, die Finanzierung von Live-In-Care über den Umwandlungsanspruch bundesweit im Pflegeversicherungsgesetz zu verankern. Das vom Gesundheitsminister vorgelegte Eckpunktepapier zur Pflegereform 2021 (BMG 2021, S. 2) sah vor:

„Pflegebedürftige Menschen werden vielfach auch durch ausländische, überwiegend osteuropäische Kräfte unterstützt, die mit ihnen im Haushalt leben. Bei Beschäftigung einer 24-Stunden-Betreuungsperson im eigenen Haushalt soll es unter bestimmten Bedingungen, analog zu den Angeboten zur Unterstützung im Alltag, möglich sein, den Anspruch auf Umwandlung von bis zu 40 Prozent des Pflegesachleistungsbetrag zu nutzen.“

Im Reformprozess der vorherigen Bundesregierung zum Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) 2021, in dem verschiedene andere Ansätze des BMG-Eckpunktepapiers umgesetzt wurden, wurde dieser Aspekt politisch jedoch nicht weiterverfolgt. Die Ampel-Koalition unter Kanzler Olaf Scholz schrieb eine rechtssichere Regulierung der Live-in-Branche jedoch erstmals als Regierungsziel in ihrem Koalitionsvertrag fest (vgl. Rossow & Leiber 2022). Sie formuliert, eine rechtssichere Grundlage schaffen zu wollen.

## 6 Selbstregulierung des Marktes durch Agenturen und ihre Verbände?

Wichtig zum Gesamtverständnis der Entwicklungen im „grauen Pflegemarkt“ ist nicht nur die Situation der Migrant\*innen und deutscher Haushalte als Nutzer\*innen, sondern auch die Rolle der Vermittlungs- und Entsendeagenturen. Unsere eigenen Studien haben im Rahmen des deutsch-polnischen Projektes *EuroAgencyCare* darauf hingewiesen, dass dieser Agenturmarkt sich weniger einheitlich darstellt als dies lange Zeit in Wissenschaft und Öffentlichkeit wahrgenommen wurde. Wir haben auf Basis unserer Analysen zwischen drei Typen deutscher Vermittlungsagenturen unterschieden, die wir „Pioniere“, „Minimalisten“ und „Nachahmer“ nennen (ausführlich Leiber et al. 2019). Als „Pioniere“ bezeichnen wir dabei Unternehmer, deren Geschäftsstrategie es ist, ein legales „Qualitätssegment“ zu entwickeln, welches Live-in-Care als reguläre, rechtssichere Säule des deutschen Pflegesystems etabliert, und auch den expliziten Zugang für dieses Modell zu Finanzierungsmitteln aus der Pflegeversicherung anstrebt. Das österreichische Modell, welches überwiegend selbstständige Personenbetreuerinnen im Rahmen der sogenannte „24-Stunden-Pflege“ staatlich fördert, hat einen Vorbildcharakter für diese Akteure. Damit soll die Konkurrenz durch den Schwarzmarkt sowie durch Billiganbieter eingehegt werden. Als „Pioniere“ betrachten wir diese Agenturen auch deshalb, weil sie versuchen, das Feld selbst proaktiv politisch mit zu gestalten. Dies geschieht etwa über den Branchenverband VHBP in Deutschland, aber auch durch internationale Lobby-Netzwerke wie die *Labour Mobility Initiative*.<sup>38</sup> Bisher ist die Anzahl der Unternehmen in diesem Segment überschaubar. Der VHBP weist nach seinem Zusammenschluss mit dem Bundesverband für häusliche Seniorenbetreuung (BHSB) im Jahr 2020 derzeit auf seiner Homepage 42 Mitgliedsunternehmen aus.

---

<sup>38</sup> Nähere Informationen dazu finden sich unter: <https://www.mobilelabour.eu/> (Zugriff 12.09.21).

## 6.1 Qualitätsansätze bei vermittelnden Unternehmen

Geht man der Frage nach, was insbesondere solche ‚Vorreiteragenturen‘ zur wichtigen Frage der Verbesserung der Qualität von Arbeitsbedingungen (Stichwort „gute Arbeit“) sowie Versorgungsqualität (Stichwort „gute Sorge“) beitragen (können), so haben wir im Rahmen des *Euro.AgencyCare*-Projekts drei zentrale Aspekte herausgearbeitet (Leiber & Rossow 2021):

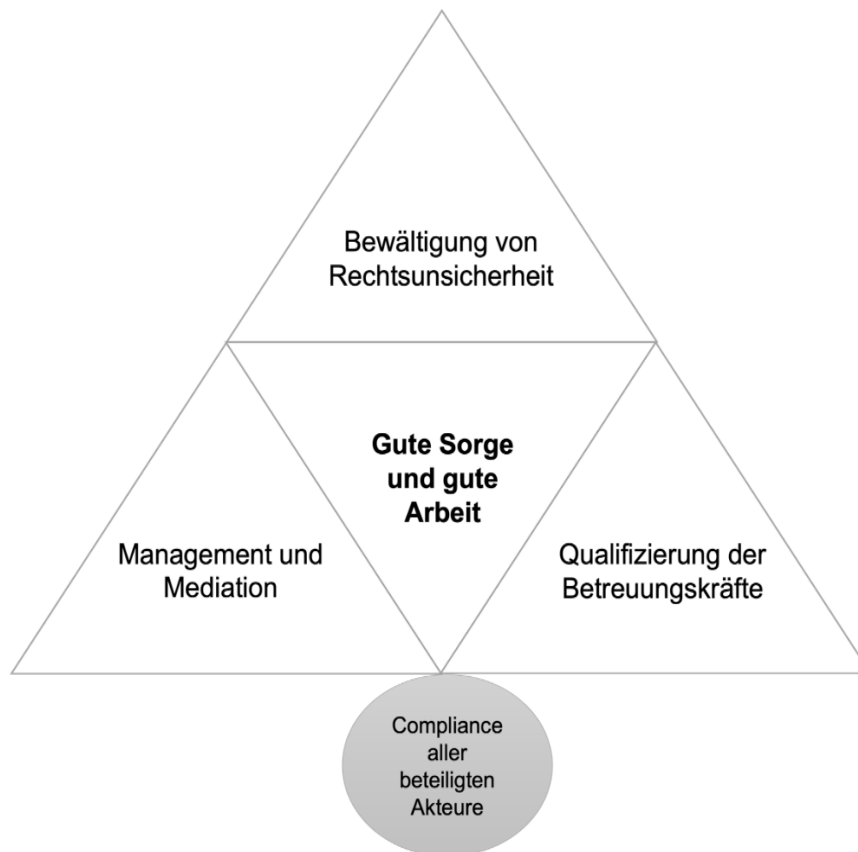


Abbildung 3 Elemente der Einflussnahme auf gute Arbeit und gute Sorge durch vermittelnde Unternehmen, Quelle: Eigene Darstellung.

*Erstens (Funktion des Managements und der Mediation)* sind die Agenturen vermittelnd zwischen den Parteien aktiv, was nicht nur die reine Vermittlung (das Matching) zwischen den Kund\*innen und den Betreuungskräften beinhaltet, sondern auch Mediation, Beratung und eine grundsätzliche Ansprechbarkeit in Problem- oder Streitfällen. *Zweitens (Funktion der Bewältigung von Rechtsunsicherheit)* beeinflussen sie mit ihrer Expertise und (beratenden) Angeboten unmittelbar das juristische Arbeitsverhältnis, in dem sich die Betreuungskräfte als Arbeitnehmer\*innen oder Dienstleister\*innen und die pflegebedürftigen Personen oder ihre Angehörigen als Kund\*innen bewegen. Durch die charakteristische komplexe Rechtslage und Unsicherheit auf dem Markt gewinnt das Vertragswerk besondere, im besten Fall schützende Bedeutung. Die Agenturen können hier (theoretisch) als Instanz agieren, die über Rechte informiert und (vertraglich) Transparenz herstellt bzw. nachhält. *Drittens (Qualifizierungsfunktion)* spielt die Qualifizierung der Betreuungskräfte eine wichtige Rolle, indem diese sorgfältig ausgewählt, vorbereitet und begleitet werden, sodass menschliche und fachliche Voraussetzungen überprüft und realistisch vermittelt werden. Hier gibt es inzwischen einige Ansätze und Modellprojekte von (größeren) Agenturen, die u.a. auf Online-Schulungen setzen, aber vom Umfang bisher in der Regel nicht vergleichbar sind mit Qualifizierungsstandards etwa

einer professionellen Altenpflegeassistenz oder zusätzlichen Betreuungskraft (§ 53b SGB XI) in ambulanten oder stationäre Einrichtung, sondern sich bestenfalls an den Pflegekursen für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen (§ 45 SGB XI) orientieren. Als *letztes* Element (Kreis unter dem Dreieck) sind die *Compliance der Unternehmen* bezüglich der (z.T. selbst gesetzten) Standards und das wohlwollende Engagement aller beteiligten Akteure zu nennen, was letztlich qualitätsbeeinflussend auf ‚gute Arbeit und gute Sorge‘ wirkt. Davon ist das gesamte Arrangement, welches auf Freiwilligkeit beruht und nicht auf fest umrissenen Rechtsansprüchen, hochgradig abhängig. Es gibt also erste Ansätze der Qualitätssteuerung durch Unternehmen bzw. Agenturen (auch der Wohlfahrtsverbände, s. Abschnitt 3.1), die aber *freiwillig* sind und daher keinesfalls für alle Agenturen gelten. Durch Rechtsexpertise sowie regelmäßige Besuche von Berater\*innen oder Koordinator\*innen in den Pflegehaushalten kann es gelingen, eine Instanz der Beratung, Unterstützung und des Konfliktmanagements zu etablieren, die regelmäßig mit auf den häuslichen Pflegealltag schaut und die Erwartungen in den Familien im Hinblick auf die Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit einer Arbeitskraft kanalisiert. Für die Qualität der Versorgung und der Sorgearbeit ist dies zwar ein wichtiger, allerdings kein *hinreichender* Schritt. In diesem Lichte ist auch die Etablierung des DIN-SPEC-Standards 33453 einzuordnen, auf die im Folgenden vertieft eingegangen wird.

## 6.2 Der Standard DIN SPEC 33454

DIN SPEC steht in Deutschland für ein Standardisierungsverfahren, das unter dem Dach des Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN) von Akteuren aus Wirtschaft und Gesellschaft (v.a. Unternehmen, Organisationen oder wiss. Einrichtungen) initiiert werden kann. Im Vergleich zur in der Öffentlichkeit möglicherweise besser bekannten DIN Norm ist die Entwicklungsphase des Standards im DIN SPEC-Verfahren in der Regel kürzer, wird aber auch von einem Expert\*innengremium begleitet. Aus einer DIN SPEC kann eine zukünftige DIN Norm entstehen. Das Deutsche Institut für Normung ist in der Verantwortung, sicherzustellen, dass die DIN SPEC nicht mit anderen bestehenden Normen in Konflikt steht.

Der DIN SPEC Standard 23345 „Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen durch im Haushalt wohnende Betreuungskräfte aus dem Ausland – Anforderungen an Vermittler, Dienstleistungserbringer und Betreuungskräfte“ wurde durch Oliver Weiss, Geschäftsführer der privaten Vermittlungsagentur MECASA, federführend initiiert. Die DIN SPEC 33454 wurde zwischen April 2019 und Februar 2021 innerhalb von 15 Monaten entwickelt. Das Verfahren kann als ein freiwilliges Qualitätssicherungsinstrument angesehen werden, welches in den Bereich der unternehmerischen Selbstregulierung von Live-in-Care fällt (Leiber & Rossow 2021). Im Fachgremium, das den DIN SPEC-Standard vorbereitet hat, waren neben Vermittlungsagenturen und deren Rechtsberatern u.a. auch Mitglieder aus der Wissenschaft, der „WIR! Stiftung pflegender Angehöriger“, sowie Verbraucherschutzorganisationen einbezogen. Das Ziel des Dokumentes besteht darin, „Anforderungen und Mechanismen festzulegen, die allen Marktteilnehmern Orientierung bieten und bei erfolgreicher Anwendung zu einer höheren Versorgungsqualität, faireren Arbeitsbedingungen und zu mehr Transparenz“ führen (DIN SPEC 2021, S. 4). Dabei ist zwischen den Soll- und Muss-Kriterien zu unterscheiden. Vermittlungsunternehmen können sich den beschriebenen

Standards freiwillig anschließen und als „DIN zertifizierte“ Agenturen für sich werben. Voraussetzung dafür ist als Mindeststandard die verpflichtende Anwendung aller Muss-Kriterien, was jährlich überprüft werden soll. Da der Prozess noch jung ist, bleibt abzuwarten, wieviel Nachhall und Verbreitung er bei den Unternehmen im Feld künftig finden wird.

Inhaltlich besteht das 35-seitige Dokument aus vier zentralen Themenkomplexen (ebd., S. 2): „Anforderungen an die Betreuungskräfte“; „Anforderungen an den Einsatz und den Einsatzort“; „Anforderungen an Vermittler von Betreuung im häuslichen Umfeld“ (d.h. die Agenturen in Deutschland); „Anforderungen an Dienstleistungserbringer von Betreuung im häuslichen Umfeld“ (d.h. die Agenturen im Herkunftsland). Interessant ist bereits die Begriffswahl „Betreuung im häuslichen Umfeld“ anstelle des ansonsten von vielen Agenturen präferierten Ausdrucks „Betreuung in häuslicher Gemeinschaft.“ Aufgrund der in Abschnitt 3.3.1 beschriebenen rechtlichen Kontroversen in Bezug auf den Ausnahmetatbestand des Art. 18 ArbZG war dieser im Fachgremium der DIN SPEC nicht konsensfähig.<sup>39</sup> Relevant ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Autor\*innen des Dokuments sich zwar ausdrücklich vom Begriff der „24-Stunden-Pflege“ und ähnlichen Abwandlungen distanzieren (ebd., S. 9), die im Fachgremium vertretenen Agenturen diesen auf ihren Homepages aber selbst immer noch nutzen – teils, aber nicht durchgängig mit einschränkenden Erläuterungen in einer Fußnote versehen (Webseitenrecherche, Stand September 2021).

Die Anforderungen, die in der DIN SPEC an die vier Kernakteursgruppen von Live-in-Settings – Arbeitskräfte, Pflegehaushalte, Agenturen im In- sowie im Ausland – formuliert werden, sind detailliert ausgearbeitet und erscheinen in vielen Bereichen sinnvoll und geeignet, eine bessere Transparenz und Orientierung herzustellen, und somit auch das Zusammenspiel aller Beteiligten in der Praxis zu verbessern. Settings, in denen diese Voraussetzungen umgesetzt und alle Beteiligten entsprechend informiert und sensibilisiert wären, unterscheiden sich wahrscheinlich durchaus hinsichtlich der Qualität der Arbeitsbedingungen sowie der Versorgung von denjenigen, in denen diese Punkte dem ‚Bauchgefühl‘ und guten Willen der Akteure überlassen bleiben. Empirisch liegen dazu jedoch noch keine Untersuchungen vor.

Ein weiterer interessanter Punkt besteht auch in der Tatsache, dass Agenturen, die sich dem DIN-SPEC-Standard anschließen, eine examinierte Pflegefachkraft beschäftigen müssen, die beratend auf das Pflegesetting einwirken und dadurch Überlastungs- und Überforderungssituationen verhindern soll:

„Anschließend [an die schriftliche Bedarfserfassung] muss die gesamte Betreuungs- und Pflegesituation (einschließlich Betreuungsaufwand, Wohnsituation usw.) durch eine examinierte Pflegefachkraft beurteilt werden, die dann die Betreuung im häuslichen Umfeld befürwortet, ablehnt oder an Bedingungen knüpft (bspw. Einbindung von Netzwerkpartnern wie eines ambulanten Pflegedienstes.“ (ebd., S. 20).

Allerdings kann kritisch gefragt werden, inwiefern eine solche, bei der Agentur angestellte Fachkraft im Zweifels- und Konfliktfall tatsächlich als ‚neutrale Instanz‘ agieren kann. Würde diese Person in der Praxis tatsächlich Kund\*innen zurückweisen, wenn die Betreuungskräfte von den

---

<sup>39</sup> Aussage von Agenturvertretern beim Online-Workshop des Forschungsnetzwerks „Osteuropäische Betreuungskräfte“, 5.2.21.

Familien überlastet werden und gegen einen von der Fachkraft empfohlenen Pflegemix gemeinsam mit ambulanten Diensten verstoßen wollen?

Insgesamt bleibt auch im Rahmen des DIN SPEC-Standards die Frage des Umgangs mit überlangen Arbeitszeiten vage. Die deutschen Vermittler sind nach DIN SPEC lediglich verpflichtet, die Familien über die gesetzlichen Bestimmungen – etwa zum Mindestlohn und den Arbeitszeitgesetzen „auf[z]uklären“ (ebd., S. 17-18). Bereitschaftszeit wird dabei als Arbeitszeit betrachtet, nicht aber die Rufbereitschaft (ebd., S. 12).<sup>40</sup> Die explizite Bezugnahme des Dokumentes auf den Tatbestand der Rufbereitschaft<sup>41</sup> im Kontext von Live-in-Care zeigt an, wie sensibel die Arbeitszeitfrage insgesamt in diesen Settings ist. Die Verantwortung für die Abgrenzung und Einhaltung der Arbeits-, Bereitschafts- oder gar *Ruf*bereitschaftszeiten wird damit entweder an die deutschen Pflegehaushalte oder die Entsendeagenturen als Arbeitgeber abgegeben. Dies ist im Sinne der deutschen Vermittlungsagenturen, wird jedoch bestehenden Praktiken einer „Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit“ kaum Einhalt gebieten. Kurzum: Die DIN SPEC ist ein durchaus interessanter Schritt und Ansatz, der jedoch auf der Freiwilligkeit von Unternehmen beruht, und bislang nur von einem sehr kleinen Teil des Sektors unterstützt und getragen wird. Die Notwendigkeit einer staatlich-politischen Antwort auf die eingangs beschriebenen Probleme des Sektors erübrigt sich dadurch nicht.

## 7 Szenarien einer zukünftigen (rechtlichen) Gestaltung

In den vorangegangenen Kapiteln wurde aufgezeigt, dass im Bereich Live-in-Care ein expansiver „neuer Sorgemarkt“ (Aulenbacher et al. 2018) in Deutschland entstanden ist. Politisch wird dieser Markt bislang nur indirekt – v.a. über europäisches Entsenderecht –, nicht aber *explizit* reguliert. Auch wenn ein kleiner Teil privater Vermittlungsunternehmen sich als Vorreiter über Verbände für eine bessere Rechtssicherheit und gewisse Qualitätsstandards durch unternehmerische Selbstverpflichtungen einsetzt, gibt es mannigfaltige Hinweise darauf, dass Kernprobleme der Arbeitszeitüberschreitung, sowie Überlastung und Überforderung von migrantischen Pflegekräften – und damit einhergehend auch Risiken für die Pflegebedürftigen – durch Ansätze unternehmerischer Selbstregulierung nicht allein lösbar sind. Gleichzeitig liegt eine einfache politische Lösung für ein rechtssicheres, faires und dennoch bezahlbares Modell nicht auf der Hand. Vor diesen Hintergrund lassen sich aus unserer Sicht vier Szenarien der zukünftigen Entwicklung im Feld unterscheiden, die wir (1) „Weiter Wegschauen“; (2) „Regulierung nach dem Vorbild Österreichs“; (3) „Ausbau von alternativen Versorgungsformen (auch: Live-in-Ersatzmodell)“ sowie als (4) „regulierte Betreuungsdienstleistung im gemischten Pflegearrangement (auch: Live-in-Kombinationsmodell)“ bezeichnen.

---

<sup>40</sup> Diese Einschätzung wird im Rechtsgutachten von Thüsing (2019, S. 53 f.) geteilt.

<sup>41</sup> Hier definiert als „jede Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer sich nur für einen möglicherweise notwendigen Arbeitseinsatz bereit zu halten hat, sich aber an einem von ihm selbst gewählten Ort außerhalb des Betriebs aufhalten kann“ (ebd., S. 12). Bei der Bereitschaftszeit muss man dagegen „innerhalb weniger Minuten“ (ebd.) einsatzbereit sein.

### **7.1 Weiter Wegschauen (Persistenz des „grauen Marktes“)**

Das erste Szenario besteht darin, den „grauen Markt“ von staatlicher Seite weiter sich selbst zu überlassen, da keine einfache Regulierungslösung zu finden ist. Da der Pflegebedarf und damit die Nachfrage sehr hoch ist, ist davon auszugehen, dass der Markt sich weiter ausdehnen und auf Grund des knapper werdenden Arbeitskräfteangebots „weiter nach Osten“, auch in Nicht-EU-Länder verlagern wird. Für die Pflegebedürftigen und die für sie sorgenden Migrant\*innen wäre dies aus einer nachhaltigen Perspektive auf „gute Sorge(arbeit)“ vermutlich die schlechteste, aus Sicht der privaten Vermittlungs- und Entsendeunternehmen mit den schlechtesten Praktiken vermutlich die beste Option.

### **7.2 Modell Österreich (staatlich geförderte Selbstständigkeit)**

Eine weitere Option besteht darin, dass Deutschland den österreichischen Weg der regulierten Selbstständigkeit (ausführlich zu den Regelungen dort: Österle 2018) geht, wie der deutsche Agenturverband VHP es sich wünscht, und wofür sich nach dem eingangs beschriebenen BAG-Urteil im Juni 2021 auch Bundesgesundheitsminister Spahn ausgesprochen hat. Ein solcher Schritt in Richtung mehr Rechtssicherheit wäre zwar positiv für alle Beteiligten. Die Forschung zu Österreich (für einen Überblick vgl. Aulenbacher et al. 2021, Kap. 4, 9, 11, 13 mit weiteren Verweisen) zeigt jedoch auch: das Kernproblem überlanger, ethisch nur schwer vertretbarer Arbeitszeiten und unzureichender Qualifikationen, die zu Versorgungsrisiken beitragen, bekommt man dadurch nicht in den Griff. Stattdessen werden ethisch prekäre Konstellationen möglicherweise sogar noch mit einer staatlichen Förderung belohnt. Auch trägt ein solches Modell zur Individualisierung von Arbeitsrisiken – durch ihre Verlagerung auf solo-selbstständige Dienstleistungserbringer\*innen – bei.

### **7.3 Alternative Versorgungsformen ausbauen (Ersatz des Live-in-Modells)**

Ein dritter Pfad im Umgang mit den beschriebenen Defiziten und rechtlichen Unsicherheiten des Live-in Modells besteht darin, alternative Versorgungsformen weiterzuentwickeln, und damit die Notwendigkeit eines Rückgriffs auf Live-ins aus dem Ausland obsolet zu machen oder zumindest einzugrenzen. Viel diskutierte Ansatzpunkte dafür liegen *erstens* im Ausbau bzw. der umfassenderen Finanzierung (vgl. Rothgang et al. 2021) ambulanter sowie (teil-)stationärer Leistungen des Pflegeversicherungssystems und der Weiterentwicklung alternativer Wohn- und Versorgungsformen für ältere Menschen, die die starre Trennung zwischen ambulanter und stationärer Pflege aufbrechen (z.B. betreutes Wohnen, altersgerechte Wohnprojekte und Wohngemeinschaften für ältere Menschen). *Zweitens* geht es um die Stärkung informeller sozialer Netzwerke und einer besseren lokalen Verankerung von Sorgearbeit als Gemeinschaftsaufgabe (Stichwort: *Caring Communities*<sup>42</sup>). In diesem Zusammenhang wird häufiger auch auf Potenziale des niederländischen *Buurtzorg*-Modells (übersetzt: Nachbarschaftshilfe) verwiesen, das eine ganzheitliche, patient\*innenzentrierte Versorgung auf Basis von professioneller Bezugspflege kombiniert mit einem umfassenden

---

<sup>42</sup> Vgl. Klie (2020). Für eine kritisch Reflexion vgl. Haubner (20201).



ehrenamtlichen Helfer\*innennetzwerk anstrebt.<sup>43</sup> Auch innovative Ansätze für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für sorgende Angehörige (vgl. z.B. das sog. „1000-Stunden-Modell“ nach Stiegler 2019) gehören *drittens* zu diesem wichtigen Themenkomplex. *Viertens* bedarf es einer besonderen Berücksichtigung des Themas Demenz und der Förderung nachhaltiger lokaler Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Demenzerkrankte und deren Familien, welche über den Charakter von Modellprojekten hinausreichen. *Fünftens*, ist grundsätzlich die Weiterentwicklung und der Ausbau staatlich geförderter haushaltsnaher Dienstleistungen (etwa über das von Arbeitsminister Heil versprochene Gutscheinmodell ab 2023<sup>44</sup>) zu überdenken, da diese auch jenseits von Live-in-Care hoch anfällig für prekäre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind.

Insgesamt gilt, dass die Diskussion über den Ausbau weiterer Versorgungsstrukturen für die Zukunft guter Sorge(arbeit) in Deutschland als fundamental und hoch bedeutsam anzusehen ist. Gleichwohl kann nicht davon ausgegangen werden, dass der graue Live-in-Markt sich dadurch wieder auflöst. Selbst wenn Deutschland seine Ausgaben für öffentliche Pflege(dienst)leistungen in den kommenden Jahren deutlich steigern sollte – das Land gibt mit 1,5 Prozent des BIP für den Bereich der Langzeitpflege weniger aus als viele seiner europäischen Nachbarländer (OECD 2017) –, wird die Nachfrage nach den Live-ins mittelfristig anhalten. Denn der Pflegebedarf wächst weiter und die Stakeholder dieses Geschäftsfeldes haben ein Interesse daran, dass ihr Modell bestehen bleibt. Ohne staatlich-regulierende Eingriffe werden sie dieses weiterverfolgen. Es etablieren sich daher zunehmend Stimmen in der politischen Praxis wie auch der Scientific Community, die dafür plädieren, die Regulierung des Live-in-Sektors und den Ausbau weitere Versorgungsformen nicht als Gegensätze, sondern als *komplementäre Ansätze* anzusehen.<sup>45</sup> Dies wird im folgenden Abschnitt näher dargelegt.

#### **7.4 Von der „24-Stunden-Betreuung“ zur regulierten Betreuungsdienstleistung im gemischten Pflegearrangement (Live-in-Kombinationsmodell)**

Denkt man darüber nach, wie Live-in-Care jenseits des auf Selbstständigkeit beruhenden Pfades von Österreich und komplementär zu anderen Versorgungsformen „fair“ reguliert und gestaltet werden kann, ist man einem (rechtlichen) Balanceakt ausgesetzt, der sich vor allem darum dreht, wie mit der Frage überlanger Arbeitszeiten umgegangen werden kann.

##### *Abkehr von der Rund-um-die-Uhr-Versorgung durch eine Person*

Ein solcher Weg, so die These dieser Expertise, kann nur unter der Voraussetzung beschritten werden, von der Idee einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine einzige Person – und damit nicht nur vom Begriff, mit dem auch VHBP-Agenturen bis heute auf ihren Webseiten werben, sondern tatsächlich *vom Konzept der „24-Stunden-Betreuung“ – grundsätzlich Abstand zu nehmen* (vgl.

---

<sup>43</sup> Vgl. <https://www.buurtzorg-in-deutschland.org/> (Zugriff 13.09.21). Zu Umsetzungsansätzen des Modells in Deutschland gibt es bisher allerdings wenig empirische Forschung

<sup>44</sup> Vgl. die Einführung eines Gutscheinmodells zur Finanzierung von alltagsunterstützenden Dienstleistungen (<https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/haushaltshilfe-heil-familien-101.html>, Zugriff: 28.02.2022).

<sup>45</sup> Vgl. bspw. verschiedene Beiträge zur Tagung „Gute Arbeit für die Live-In-Pflege – Gestaltungsoptionen für Politik und Praxis“ (Fußnote 28).

Rossow & Leiber 2019). Denn auf legale Weise gibt es im Angestellten- oder Arbeitnehmer\*innen-Entsendemodell keinen Weg, die Einhaltung von Arbeitszeitmindeststandards zu umgehen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass migrantische Kräfte nicht im Haushaushalt weiterhin *ergänzende* Betreuungsleistungen erbringen können.

#### *Live-in-Care im Angestelltenverhältnis neu denken*

Die Modelle Cari-Fair und FairCare gehen hier bereits den Weg, Live-ins *als Angestellte im Haushalt ausschließlich in Kombination mit weiteren Diensten* (die auch der Qualitätskontrolle dienen) *als komplementäre Lösung im Rahmen eines gemischten Pflegearrangements* anzubieten. Ein solcher Pfad würde auch im Einklang damit stehen, professionelle ambulante wie stationäre Dienstleistung (sowie Angebote, welche diese starren Sektorengrenzen aufzubrechen suchen) künftig parallel weiter auszubauen. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch ein aktueller Diskussionsimpuls, der darauf zielt Live-ins-Arbeitsverhältnisse künftig eher analog zur Schweiz als zu Österreich auszugestalten. In der Schweiz sind die Live-ins häufig bei den inländischen Agenturen als Arbeitnehmer\*innen angestellt. Dies würde den Familien die Rolle als Arbeitgeber\*innen ersparen, die auf wenig Zuspruch stößt und mit hohem bürokratischem Aufwand einhergeht. Auch das Schweizer-Modell hat seine Problematiken (wie in Kap. 3.4 dargestellt), könnte aber im Hinblick auf die deutsche Situation ggf. adaptiert werden. Zur Konkretisierung eines Vorschlags, nach dem die Live-In-Beschäftigung als Arbeitsverhältnis zwischen Agentur und Live-In ausgestaltet (und pflegepolitisch eingebettet) werden könnte, vgl. auch Emunds et al. (2021).

#### *Interessenvertretung der Migrant\*innen stärken*

Ein Vorteil an diesem Modell wäre auch, dass die Arbeitskräfte im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses möglicherweise leichter für eine gewerkschaftliche Interessenvertretung zu erreichen wären, als dies im Selbstständigen- oder transnationalen Arbeitnehmer\*innen-Entsendemodell der Fall ist. Doch auch unabhängig von der Rechtsform des Beschäftigungs- und Dienstleistungsverhältnisses erscheint es von großer Bedeutung, mehrsprachige Beschwerde- und Beratungsmöglichkeiten für die Live-ins weiter auszubauen (Freitag 2020, Kap. 4.5 und 4.6), und dabei insbesondere auch die Vernetzung über Soziale Medien einzubeziehen (Minor 2021).

#### *Verpflichtende Qualitätsstandards für Agenturen und die Stärkung kommunaler Pflege(beratungs)infrastruktur*

Im Rahmen eines solchen Komplementärmodells könnten auch die Vermittlungsagenturen – ähnlich wie im DIN SPEC Standard angelegt –, eine zentrale Beratungs- und Schnittstellenfunktion erfüllen. Ein solche könnte aber auch durch andere, ‚neutrale‘ Akteur\*innen, wie etwa (kommunale) Pflegeberatungsstellen ausgeübt werden. Dazu wären allerdings zusätzliche Ressourcen für die Pflegestützpunkte und weitere Pflegeberatungsstrukturen notwendig. Auch sollte dieser Ansatz im Optimalfall eingebettet sein in weiterreichende, präventive Ansätze der kommunalen Altenhilfe- und Pflegepolitik, die u.a. auf einen Ausbau des Case-Managements und zugehender Beratungsstrukturen für Pflegebedürftige und ihrer Familien setzen (exemplarisch Auth et al. 2018; Brüker et al. 2017).

Wenn (privaten oder von Wohlfahrtsverbänden getragenen) Vermittlungsagenturen in einem solchen Setting eine bedeutsame Rolle zugewiesen werden soll, muss überdacht werden, ob bisher existierende *freiwillige* Standardisierungsprozesse wie der DIN SPEC-Standard dafür ausreichen. Der Blick ins Nachbarland Österreich<sup>46</sup> legt nahe, dass solche freiwilligen Arrangements an ihre Grenzen stoßen, und Agenturen *verbindlich* vom Staat in die Pflicht genommen werden sollten, ihren Verpflichtungen zu Transparenz und Beratung nachzukommen, und auch entsprechende Qualifikationsvoraussetzungen ihres Personals dafür mitzubringen (vgl. auch die Vorschläge von Freitag 2020, Kap. 4.4).

#### *Staatliche Förderung „guter“ Live-in-Care-Arbeit?*

Eine jüngst diskutierte Zukunftsoption liegt schließlich auch darin, ausschließlich (solche) relativ ‚faire(n)‘ Konstellationen mit einer staatlichen Förderung zu versehen und an weitere Qualitätsanforderungen zu knüpfen. Dies würde Schwarzmarktlösungen vergleichsweise weniger attraktiv machen. Die im Abschnitt 5.3 beschriebenen Ansatzpunkte über das SGB XI (insbesondere über den Umwandlungsanspruch des § 45a SGB XI) böten hier Anknüpfungsmöglichkeiten für eine zukünftige Weiterentwicklung. Prinzipiell liegen in einer solchen sozialrechtlichen Einbettung von Live-in-Care Potenziale für die Verknüpfung mit Qualitäts- und Qualifizierungsstandards. Damit einher muss jedoch die politische Bereitschaft gehen, öffentliche Gelder in diese Versorgungsform zu investieren und das – rechtlich-regulativ eingehegte – Live-in-Modell dadurch zu legitimieren.

#### *Klärung des Tätigkeitsprofils und den damit verbundenen Qualifikationsanforderungen*

Ein letzter zentraler Punkt im Rahmen eines solchen Kombinationsmodells betrifft die Forderung nach einem klaren Tätigkeitsprofil, im Rahmend dessen die Aufgaben der Live-ins von anderen Tätigkeiten im Bereich erweiterter haushaltsnaher Dienstleistungen (z.B. Gartenarbeit, Tierpflege) oder professioneller Fachpflege (z.B. Behandlungspflege) klar abgegrenzt und mit adäquaten Qualifikationsanforderungen versehen werden sollte. Freitag (2020, S. 31) schlägt diesbezüglich vor:

„Dazu sind Zugänge zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen für Live-ins notwendig. Denkbar wäre eine einheitliche Qualifizierung als Betreuungskraft/ Pflegehelfer\_in. Da es sich bei den Live-ins in erster Linie um Frauen handelt, die in Deutschland zwar arbeiten, aber nicht leben, sind ggf. zeitlich flexible und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote sicherlich sinnvoll. Auch Programme zum Spracherwerb können die Position der Live-ins stärken. Die Maßnahmen sollten sich allerdings nicht nachteilig auf den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland für nicht ausgebildete Live-ins auswirken.“

Eine solche Klärung könnte auch in die Diskussion über das Live-in-Modell auf EU-Ebene eingebunden werden.

## **7.5 Welche Rolle spielt die EU?**

Auch auf EU-Ebene ist die Gruppe der Live-in-Pflegekräfte mittlerweile im politischen Diskurs angekommen und hat in den letzten Jahren eine kleine Lobby gefunden. Eine Veranstaltung

---

<sup>46</sup> Hier wurde im Jahr 2019 ein freiwilliges Gütesiegel für Agenturen eingeführt (ausführlich z.B. Aulenbacher et al. 2021, Kap. 12).

durchgeführt vom *Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss* im Jahr 2016 hatte die Frage der Gewährung von Rechten gegenüber den Live-ins auf die Agenda gesetzt, indem eine Initiativstellungnahme zum Thema „The rights of live-in care workers“ als erstes Europäisches Dokument auf die Rechtslage von live-in Betreuungskräften aufmerksam machte. Dem folgten diverse regionale Veranstaltungen<sup>47</sup> sowie eine Abschlusspublikation (Rogalewski & Florek 2020), in der betont wird, „Live-in care workers represent an important yet forgotten strand of long-term care“ (S. 4) und dass eine Notwendigkeit zur Regulierung dieser Branche bestünde:

„A lack of interest from government in regulating the conditions of employment has led to a trend towards more informal work, sham contracting and ‘self-employed’ posted workers replacing employees. The situation facing non-EU national workers such as Ukrainians is worse than that of Polish workers, as they lack basic protections due to their immigration status“ (S. 8).

Im Sinne einer prospektiven umfassenden Regulierung plädiert der Bericht für eine Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten, der EU und den Sozialpartnern. Der Schulterschluss mit den Institutionen der Langzeit-Pflege und einer Stärkung derselben wird parallel empfohlen. Denn auf diese Weise kann der Bedarf, eine Live-in zu beschäftigen, von anderer Stelle ein Stück weit abgedeckt werden. Auch in einem jüngsten Eurofound-Bericht (2020, S. 26ff) wird die Live-in-Pflege relativ ausführlich erwähnt und zu Anfang richtigerweise betont: „there is no occupational definition of a live-in carer“ (S. 26). Ob, wie die Österreichische Bundesarbeitskammer (AK Europa 2020) fordert, eine gesamteuropäische Lösung gelingt, ist derzeit noch offen. Da das Live-in-Phänomen nicht alle Mitgliedstaaten gleichermaßen betrifft, insbesondere wenn deren Pflegesysteme weniger familialistisch und stärker staatlich ausgerichtet sind, wie etwas in Skandinavien, ist dies kein einfacher Prozess. Es erscheint wichtig, diese Diskussion auch auf der EU-Ebene weiter voranzubringen., wenngleich – wenn überhaupt – hier eher mit freiwilligen Zielvereinbarungen oder Minimalstandards zu rechnen ist. Dies bedeutet also, dass die Nationalstaaten nicht aus der Verantwortung entlassen sind, für sich zu entscheiden und zu regulieren, wie „gute Sorge(arbeit)“ gesellschaftlich organisiert sein soll.

## 8. Fazit

Die Expertise hat dargelegt, dass im Bereich Live-in-Care ein umfassender Sorgemarkt entstanden ist, den einige bereits als die dritte Säule – neben der ambulanten und stationären Pflege – des Pflegesystems bezeichnen. Dieses Feld ist gekennzeichnet durch eine hohe Rechtsunsicherheit und Anfälligkeit für prekäre Praktiken in Bezug auf die Arbeitsbedingungen wie auch die Versorgung der Pflegebedürftigen. Auch wenn die empirische Datenlage alles andere als befriedigend ist<sup>48</sup>, erwächst daraus, so die These des Beitrags, politischer Handlungs- und Regulierungsbedarf auf europäischer und insbesondere auf nationaler Ebene in Deutschland. Dazu wurden vier mögliche Zukunftsszenarien vorgestellt. Abschließend soll zusammenfassend festgehalten werden, dass das vierte Szenario aus Sicht der Autorinnen das anspruchsvollste und politisch ggf. schwierigste

---

<sup>47</sup> Initiiert von Adam Rogalewski, einem polnischen Gewerkschafter, der im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss die Perspektive von Arbeiter\*innen vertritt.

<sup>48</sup> Dies könnte ein erster politischer Handlungsansatz sein, hier verbunden bspw. mit Registrierungspflichten von Agenturen und ihren Beschäftigten, verlässlichere Datengrundlagen zu schaffen.

darstellt, weil einfache Lösungen dazu nicht auf der Hand liegen. Gleichwohl lohnt es sich aus unserer Sicht, an diesem Szenario weiterzuarbeiten und konkrete Reformoptionen zu entwickeln. Anstatt die Live-ins und Familien mit informellen Lösungen allein zu lassen, sollten die Entwicklungen darauf abzielen, Live-ins in ein geregeltes Betreuungssetting einzubetten, das auf verschiedenen Schultern beruht. Inwiefern längerfristig dabei überhaupt am Wohnort Privathaushalt (*live-in*) festgehalten werden muss, oder ob nicht die Grenzen zu einer qualifizierten Betreuungsdienstleistung durch angestellte Arbeitskräfte, die nicht im Haushalt wohnen (*live-out*), wie sie seit dem Terminservice- und Versorgungsgesetz von 2019 Deutschland verankert sind, fließender werden könnten, ist eine wichtige Frage, die in Zukunft weiter zu diskutieren sein wird.

## Literatur

- AK Europa (2020): Dem EU-weiten Personalnotstand im Gesundheits- und Pflegebereich wirkungsvoll entgegnetreten. Policy Brief 4 der Bundesarbeitskammer Österreich.
- Anderson, B. (2000): *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Z-Books.
- Aulenbacher, B., Lutz, H., Schwiter, K. (Hrsg.) (2021): *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.
- Auth, D., Discher, K., Kaiser, P., Leiber, S., Leitner, S., Varnholt, A. (2018): *Sorgende Angehörige als Adressat\_innen einer vorbeugenden Pflegepolitik. Eine intersektionale Analyse*, FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 15, Düsseldorf.
- Baas, T. (2018): Rücküberweisungen durch Migrantinnen und Migranten: finanzmarktbezogene Gründe und wirtschaftliche Folgen, Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 87 (3), S. 151-164.
- Bartig, S., Harder, N., Herpell, M., Nowicka, M., Schwass, T. (2021): *Betreuer\*innen an der Grenze: Das transnationale Pflegesystem in der Pandemie*. Präsentation des Forschungsprojekts „Häusliche Pflege in Zeiten der Pandemie.“ Vortrag im Rahmen der Podcast-Serie „Soziologische Perspektiven auf die Corona-Krise“ des WZB, Berlin. <https://coronasoziologie.blog.wzb.eu/podcast/niklas-harder-und-magdalena-nowicka-betreuerinnen-an-der-grenze-das-transnationale-pflegesystem-in-der-pandemie/> (Zugriff 20.09.2021).
- Benazha, A. V. (2021): Alles rechtens? Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland. In: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.): *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim / Basel: Beltz Juventa, S. 46-65.
- Benazha, A. V., Leiblfinger, M., Prieler, V., Steiner, J. (2021): Live-in Care im Ländervergleich. In: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.): *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim / Basel: Beltz Juventa, S. 20-45.
- BIVA (2019): *Häusliche Betreuung durch Betreuungsdienste: Neuerung zur „pflegerischen Betreuung“ weitgehend unbemerkt*. Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetroffene Menschen e.V. (BIVA), Online-Auftritt. <https://www.biva.de/betreuungsdienste/> (10. Juli 2020).
- Böning, M., Steffen, M. (2014): *Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten – Problemstellungen und politische Herausforderungen*. Berlin: Ver.di.
- Brüker, D., Leiber, S., Leitner, S. (2017): *Vorbeugende Pflege- und Sorgepolitik. Herausforderungen und kommunale Gestaltungspotenziale in NRW*, FGW-Studie Vorbeugende Sozialpolitik 05, Düsseldorf.
- Bucher, B. (2018): *Rechtliche Ausgestaltung der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten*. Baden-Baden: Nomos.
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2020): *Pflegeversicherung neu denken: Eckpunkte der Pflegereform 2021*, Berlin.
- Deckert-Regui, A., Liessneck, T. (2020): *Arbeitsrechtsschutz für Live-In Pflegekräfte aus der EU in Deutschland. Die aktuelle Lage der Umgehung von Arbeitsschutzgesetzen durch die polnischen Verträge umowy zlecenia und der A1-Bescheinigung*. Working Paper Nr. 28, Humboldt Law Clinic der Humboldt-Universität zu Berlin.

- Deutscher Bundestag (2019): Drucksache 19/6792. Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pia Zimmermann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Arbeitsbedingungen von im Haushalt lebenden Pflegekräften. Berlin: Deutscher Bundestag.
- Diakonie (2021): FAQ zum BAG-Urteil zu „24-Stunden-Pflege“ vom 24. Juni 2021. [https://www.diakonie.de/fileadmin/user\\_upload/Diakonie/PDFs/Ratgeber\\_PDF/20210713\\_FAQs\\_zu\\_Live-in\\_BAG-Urteil.pdf](https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Ratgeber_PDF/20210713_FAQs_zu_Live-in_BAG-Urteil.pdf) (Zugriff 21.07.21).
- DIN SPEC 33454 (2021): Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen durch im Haushalt wohnende Betreuungskräfte aus dem Ausland – Anforderungen an Vermittler, Dienstleistungserbringer und Betreuungskräfte, Berlin.
- Duszczyk, M. (2013): Analyse: Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik in Polen. bpb, online abrufbar: <https://www.bpb.de/internationales/europa/polen/analysen/155438/analyse-arbeitsmarkt-und-arbeitsmarktpolitik-in-polen?p=all> (Zugriff 3.08.21).
- Ehrenreich, B., Hochschild, A. R. (Hrsg.) (2002): Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy. New York: Metropolitan Books.
- Emunds, B., Kocher E., Habel, S., Pflug, R., Tschenker, T., von Deetzen, V. (2021): Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik, NBI-Positionen 2, [https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und\\_nbi-position-2021\\_2-live-in-care.pdf](https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und_nbi-position-2021_2-live-in-care.pdf) (Zugriff 15.12.21).
- Emunds, B., Schacher, U. (2012): Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt. Frankfurt am Main: Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen, Hans Böckler Stiftung.
- Emunds, B. (2016): Damit es Oma gutgeht: Pflege-Ausbeutung in den eigenen vier Wänden. Frankfurt: Westend.
- Eurofound (2020): Long-term care workforce: Employment and working conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fachstelle Einwanderung (2021): 24-Stunden-Pflegekräfte aus den Staaten außerhalb der EU. Working Paper 07/2021 der Fachstelle Einwanderung; Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH, Berlin.
- Fedjuk, O., Kindler, M. (Hrsg.) (2016): Ukrainian Migration to the European Union. Springer International Publishing.
- Freitag, Nora (2020): Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland, Deutsches Institut für Menschenrecht: Berlin.
- Gather, C., Geissler, B., Rerrich, M. S. (Hrsg.) (2002): Weltmarkt Privathaushalt: bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Giordano, C. (2021): Freedom or money? The dilemma of migrant live-in elderly carers in times of COVID-19. Gender, Work & Organization 28 (S1), S. 137-150.
- Haubner, T. (2020): “Caring Communities“ im Kontext der Pflegekrise, in: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.): Pflege. Praxis – Geschichte – Politik, bpb: Bonn, S. 42-53.

- Hipp, L., Kohler, U., Leumann, S. (2019): How to Implement Respondent-Driven Sampling in Practice: Insights from Surveying 24-Hour Migrant Home Care Workers. *Survey Methods: Insights from the Field (SMIF)*.
- ILO (2021): Making decent work a reality for domestic workers. Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189). International Labour Office, Geneva. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_802551.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_802551.pdf) (Zugriff 21.07.21).
- Karakayali, J. (2010): Transnational Haushalten: biographische Interviews mit care workers aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Klie, T. (2020): Caring Community. Beliebiger Dachbegriff oder tragfähiges Leitbild in der Langzeitpflege?, in: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb (Hrsg.): *Pflege. Praxis – Geschichte – Politik*, bpb: Bonn, S. 26-41
- Krawietz, J. (2010): Pflegearbeit unter Legitimationsdruck – Vermittlungsagenturen im transnationalen Organisationsfeld. In: *Transnationale Sorgearbeit*, hrsg. K. Scheiwe und J. Krawietz. VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 249–75.
- Krawietz, J. (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Krüger, C. (2016): *Diskurse des Alter(n)s: Öffentliches Sprechen über Alter in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin, Boston: de Gruyter.
- Leiber, S., Rossow V. (2021): Self-regulation in a Grey Market? Insights from the Emerging Polish–German Business Field of Live-in Care Brokerage. In: Horn, V. et al. (Hrsg.): *The Global Old Age Care Industry. Tapping into migrants for tackling the old age care crisis*, London: Palgrave Macmillan 2021, S. 127-152.
- Leiber, S., Rossow, V., Österle, A. Freerk, T. (2020a): Yet another black box: brokering agencies in the evolving market for live-in migrant care work in Austria and Germany. *International Journal of Care and Caring* 5 (2), S. 187-208.
- Leiber, S., Rossow, V., Freerk, T. (2020b): Das Geschäft mit der Sorge. Unternehmen im Feld der sogenannten 24-Stunden-Pflege. *WISO direkt* 13/2020.
- Leiber, S., Matuszczyk, K., Rossow, V. (2019): Private Labor Market Intermediaries in the Europeanized Live-in Care Market between Germany and Poland: A Typology. *Zeitschrift für Sozialreform* 65 (3), S. 365–392.
- Leiblfinger, M., Prieler, V., Rodoz, M., Sekulová, M. (2021): Confronted with COVID-19: Migrant live-in care during the pandemic. In: *Global Social Policy*, Online First. doi:[10.1177/14680181211008340](https://doi.org/10.1177/14680181211008340).
- Lutz, H., Palenga-Möllnbeck, E. (2014): Care-Migrantinnen im geteilten Europa – Verbindungen und Widersprüche in einem transnationalen Raum. In: *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime*, hrsg. B. Aulenbacher, B. Riegraf, und H. Theobald. Baden-Baden: Nomos, S. 217–38.
- Lutz, H., Palenga-Möllnbeck, E. (2012): Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. *Social Politics* 19(1), S. 15–37.



- Lutz, H., Palenga-Möllnbeck, E. (2011): Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand. Eine Fallstudie der transnationalen Care-Arrangements polnischer und ukrainischer Migrantinnen. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 3, S. 9–27.
- Lutz, Helma. (2002a): At Your Service Madam! The Globalization of Domestic Service. *Feminist Review* 70, S. 89–104.
- . (2002b): „Transnationalität im Haushalt“. In *Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel*, Forum Frauenforschung, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot, 86–102.
- . (2003): Leben in der Twilightzone. Migration, Transnationalität und Geschlecht im Privathaushalt. In *Entstaatlichung und Soziale Sicherheit. Verhandlungen des 31. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Leipzig*, hrsg. J. Allmendinger. Opladen: Leske und Budrich, S. 254–67.
- . (2007): Intime Fremde – Migrantinnen als Haushaltsarbeiterinnen in Westeuropa. *L’Homme. Europäische Zeitschrift für Feministische Geschichtswissenschaft* (19), S. 1–17.
- . (2008a): Migration and Domestic Work: A European Perspective on a Global Theme. Aldersho, Ashgate.
- . (2008b): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen; Farmington Hills, Mich.: Budrich.
- Minor (2021): Aktuelles aus der Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte aus Polen. Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung, Berlin.
- Minor (2020): Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte aus Polen. Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer. Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung, Berlin.
- Nowicka, M., Bartig, S., Schwass, T., Matuszczyk, K. (2021): COVID-19 Pandemic and Resilience of the Transnational Home-Based Elder Care System between Poland and Germany. *Journal of Aging & Social Policy*, online first.
- OECD (2020): Migration Outlook 2020. OECD Publishing, Paris.  
<https://doi.org/10.1787/ec98f531-en>.
- Österle, A. (2018): Employing Migrant Care Workers for 24-Hour Care in Private Households in Austria: Benefits and Risks for the Long-Term Care System. In: Christensen, K., Pilling, D.: *The Routledge Handbook of Social Care Work around the World*. Abingdon: Routledge, S. 130–41.
- Palenga-Möllnbeck, E. (2021): „Lade Deine Superkräfte wieder auf“: Vermittlungs- und Entsendagenturen und das Konzept der guten Arbeit in der Live-in-Betreuung. In: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.): *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*. Weinheim / Basel: Beltz Juventa, S. 106-126.
- Rada, A. (2016): Pflegekräftemigration aus den neuen EU-Mitgliedstaaten nach Deutschland. Entwicklungslinien, Zukunftsperspektive und verantwortliche Faktoren. Beobachtungsstelle

- für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa. Arbeitspapier Nr. 14, Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V., Frankfurt am Main. <https://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/8c5df6b57c.pdf> (Zugriff 20.07.21).
- Rellecke, J., Krieger, J., Nolting, H.-D. (2018): Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitforschung gem. § 125 SGB XI. Wissenschaftliche Begleitung und Auswertung der Modellvorhaben gem. § 125 Abs. 2 SGB XI zur Erprobung der Leistungen der häuslichen Betreuung durch Betreuungsdienste. Berlin: IGES Institut.
- RND (2021): Koalition streitet über Konsequenzen aus Urteil für 24-Stunden-Betreuungskräfte. Redaktionsnetzwerk Deutschland Online-Auftritt. <https://www.rnd.de/politik/koalition-streitet-ueber-konsequenzen-aus-urteil-fuer-24-stunden-betreuungskraefte-72SGN76B3RAQ5FH2VU62G2ZKPQ.html> (Zugriff 16.07.21).
- Rogalewski, A., Florek, K. (2020): The future of live-in care work in Europe. Report on the EESC country visits to the United Kingdom, Germany, Italy and Poland following up on the EESC opinion on “The rights of live-in care workers”. EESC, Brüssel. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/qe-03-20-090-en-n.pdf> (Zugriff 14.09.21).
- Rossow, V., Leiber, S. (2017): Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung: Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. *Sozialer Fortschritt* 66(3–4): 285–302.
- Rossow, V., Leiber, S. (2019): Kein Schattendasein mehr. Entwicklungen auf dem Markt für so genannte ‚24-Stunden-Pflege‘. *APuZ* (33–34), S. 37–42.
- Rossow, V., Leiber, S. (2022): ‚Mehr Fortschritt wagen‘ auch im Feld der Live-in-Pflege? *DIFIS Impuls* 2022/1, S. 1-5. [https://difis.org/f/e/source/Publicationen/DIFIS\\_Impulse\\_Pflege\\_15-2-2022.pdf](https://difis.org/f/e/source/Publicationen/DIFIS_Impulse_Pflege_15-2-2022.pdf) (Zugriff: 02.2022).
- Rossow, V. (2021): Der Preis der Autonomie. Wie sorgende Angehörige Live-in-Arbeitsverhältnisse ausgestalten. Opladen/ Berlin/ Toronto: Budrich.
- Rothgang, H.; Kalwitzki, T. (2021): [Pflegeversicherungsreform 2021 – Was muss geschehen und was geht noch?](#) In: G&S Gesundheits- und Sozialpolitik – Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, 75 (2), S. 6 – 15, [doi:10.5771/1611-5821-2021-2-6](https://doi.org/10.5771/1611-5821-2021-2-6)
- Scheiwe, K., Schwach, V. (2013): Das Arbeitszeitrecht für Hausangestellte nach Ratifizierung der ILO-Konvention 189. *NZA*, S. 1116–20.
- Scheiwe, K., Krawietz, J. (Hrsg.) (2010): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden: Springer.
- Schwiter, K., Steiner, J. (2021): Live-in-Betreuer\*innen als Angestellte – der Fall Schweiz. In *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz* hrsg. B. Aulenbacher, H. Lutz und K. Schwiter: Weinheim/ Basel, S. 79-91.
- Schwiter, K., Strauss, K., England, K. (2017): At Home with the Boss: Migrant Live-in Caregivers, Social Reproduction and Constrained Agency in the UK, Canada, Austria and Switzerland. *Transactions of the Institute of British Geographers* 43(3), S. 462-476.
- Seikel, D. (2020): Die Revision der Entsenderichtlinie. Wie der lange Kampf um die Wiedereinbettung exterritorialisierten Arbeitsrechtes gewonnen wurde. Working Paper Nr. 212 des

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Statistisches Bundesamt (2020): Pflegestatistik 2019, Wiesbaden.

Steffen, M. (2019): Osteuropäische Haushalts- und Betreuungshilfen in Privathaushalten – Die „never ending story“ in der häuslichen Versorgung? Berlin: Ver.di.

Steiner, J. (2021): Räume des Widerstands in der Live-in-Betreuung: Care-Arbeiter\*innen organisieren sich. In Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz hrsg. B. Aulenbacher, H. Lutz und K. Schwiter: Weinheim/ Basel, S. 174-193.

Stiegler, B. (2019): Expertise: Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Das 1000-Stunden-Modell – ein flexibles Zeitbudget mit Lohnersatz, Friedrich-Ebert-Stiftung: Berlin.

Stiftung Warentest (2017): Trautes Heim, da will ich sein. test 5(17), S. 86–95.

Thüsing, G. (2019): Rechtskonforme Betreuung in den eigenen vier Wänden. Regelungen für die Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (24-Stunden-Betreuung) *de lege lata* und *de lege ferenda*, Gutachten auf Anfrage des Bundesministeriums für Gesundheit, Bonn.

Vdek (2021): Finanzielle Belastung (Eigenanteil) eines Pflegebedürftigen in der stationären Pflege nach Bundesländern. Abrufbar: [https://www.vdek.com/presse/daten/f\\_pflegeversicherung.html](https://www.vdek.com/presse/daten/f_pflegeversicherung.html) (Zugriff 13.09.21).

Verbraucherzentrale Berlin e.V. (2017): Verlässlich? Transparent? Flexibel? Verträge rund um die „24-Stunden-Betreuung“ durch ausländische Betreuungskräfte im Marktcheck. Berlin. <http://www.verbraucherzentrale-berlin.de/mediabig/248519A.pdf> (Zugriff 19.07.2017).

VHBP (2021a): Pressemitteilung „Bundesarbeitsgericht urteilt zu osteuropäischen Betreuungskräften: Ein Weckruf an die Politik!“ <https://www.vhbp.de/aktuelles/detail/pressemitteilung-berlin-9/> (Zugriff 13.07.21).

VHBP (2021b): Eindämmung der Schwarzarbeit. Blogbeitrag online in der Rubrik Über den VHBP. Abrufbar <https://www.vhbp.de/ueber-den-vhbp/> (Zugriff 7.09.21).

Prof. Dr. Simone Leiber, Professorin für Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen mit Schwerpunkt vergleichende Wohlfahrtsstaatsforschung, insbesondere Langzeitpflegepolitik

Dr. Verena Rossow, Mitarbeiterin am Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) in Frankfurt am Main im Bereich Wissenskommunikation und Wissenstransfer.