

Brigitte Aulenbacher | Helma Lutz |
Karin Schwiter (Hrsg.)

Gute Sorge ohne gute Arbeit?

Live-in-Care in Deutschland,
Österreich und der Schweiz

Brigitte Aulenbacher | Helma Lutz | Karin Schwiter (Hrsg.)
Gute Sorge ohne gute Arbeit?

Arbeitsgesellschaft im Wandel

Herausgegeben von

Brigitte Aulenbacher | Birgit Riegraf | Karin Scherschel

Moderne Gesellschaften sind nach wie vor Arbeitsgesellschaften. Ihr tiefgreifender Wandel lässt sich daran ablesen, wie Arbeit organisiert und verteilt ist, welche Bedeutung sie hat, in welcher Weise sie mit Ungleichheiten einhergeht.

Die Buchreihe leistet eine kritische sozial- und zeitdiagnostische Betrachtung der „Arbeitsgesellschaft im Wandel“ und befasst sich mit • Theorien der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft • Arbeit in und zwischen Markt, Staat, Drittem Sektor, Privathaushalt • Arbeit in Organisationen, Berufen, Professionen • Erwerbs-, Haus-, Eigen-, Subsistenz-, Freiwilligenarbeit in Alltag und Biografie • Arbeit in den Verhältnissen von Geschlecht, Ethnizität, Klasse.

Brigitte Aulenbacher | Helma Lutz |
Karin Schwiter (Hrsg.)

Gute Sorge ohne gute Arbeit?

Live-in-Care in Deutschland, Österreich
und der Schweiz

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Der Text dieser Publikation wird unter der Lizenz **Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0)** veröffentlicht. Den vollständigen Lizenztext finden Sie unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.de>. Verwertung, die den Rahmen der **CC BY-NC-ND 4.0 Lizenz** überschreitet, ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig. Das gilt insbesondere für die Bearbeitung und Übersetzungen des Werkes. Die in diesem Werk enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Quellenangabe/ Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist für die oben aufgeführten Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.



Dieses Buch ist erhältlich als:
ISBN 978-3-7799-6260-1 Print
ISBN 978-3-7799-5561-0 E-Book (PDF)

1. Auflage 2021

© 2021 Beltz Juventa
in der Verlagsgruppe Beltz · Weinheim Basel
Werderstraße 10, 69469 Weinheim
Einige Rechte vorbehalten

Herstellung und Satz: Ulrike Poppel
Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe, Bad Langensalza
Printed in Germany

Weitere Informationen zu unseren Autor_innen und Titeln finden Sie unter: www.beltz.de

Inhalt

1	Gute Sorge ohne gute Arbeit? Einleitung <i>Brigitte Aulenbacher, Helma Lutz und Karin Schwiter</i>	7
Teil 1: Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz		
2	Live-in-Care im Ländervergleich <i>Aranka Vanessa Benazha, Michael Leiblfinger, Veronika Prieler und Jennifer Steiner</i>	20
3	Alles rechtens? Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland <i>Aranka Vanessa Benazha</i>	46
4	Das umstrittene Selbstständigenmodell – Live-in-Betreuung in Österreich <i>Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler</i>	66
5	Live-in-Betreuer*innen als Angestellte – der Fall Schweiz <i>Karin Schwiter und Jennifer Steiner</i>	79
6	Auswirkung der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie auf Live-in-Betreuer*innen <i>Michael Leiblfinger, Veronika Prieler, Karin Schwiter, Jennifer Steiner, Aranka Vanessa Benazha und Helma Lutz</i>	92
Teil 2: Anforderungen, Ansprüche und Ungleichheiten in der Live-in-Care		
7	„Lade Deine Superkräfte wieder auf“: Vermittlungs- und Entsendeagenturen und das Konzept der guten Arbeit in der Live-in-Betreuung <i>Ewa Palenga-Möllenbeck</i>	106
8	Zuhause im fremden Haushalt? Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort <i>Helma Lutz und Aranka Vanessa Benazha</i>	127

- 9 Anforderungen und Ansprüche in der Live-in-Betreuung.
Oder: „... ab und zu denken wir uns, das ist eigentlich unmöglich“
Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler 147

Teil 3: Ansatzpunkte und Perspektiven für gute Sorge und gute Arbeit

- 10 Räume des Widerstands in der Live-in-Betreuung:
Care-Arbeiter*innen organisieren sich
Jennifer Steiner 174
- 11 (Inwiefern) kann Live-in-Betreuung fair sein?
Verständnis und Umsetzung von Fairness in der häuslichen
Betreuung älterer Menschen
Karin Schwiter und Anahi Villalba Kaddour 194
- 12 „Das Thema ist, die Menschen wollen zu Hause sein.“
Zum Nachdenken über Live-in-Care, Gütesiegel, staatliche
Förderung und neue Betreuungsformen
Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler 212

Teil 4: Schlussbetrachtung

- 13 Live-in-Betreuung – (k)ein Zukunftsmodell guter Sorge
und guter Arbeit?
Brigitte Aulenbacher, Helma Lutz und Karin Schwiter 238

Anhang

- Die Drei-Länder-Studie „Gute Sorgearbeit?“. Das methodische Vorgehen
im Überblick
Projektgruppe Gute Sorgearbeit 253
- Abkürzungsverzeichnis 263
- Autor*innenverzeichnis 264

1 Gute Sorge ohne gute Arbeit?

Einleitung

Brigitte Aulenbacher, Helma Lutz und Karin Schwiter

In Deutschland, Österreich und der Schweiz werden viele ältere Menschen von Arbeitskräften aus Mittel- und Osteuropa betreut (vgl. Greuter/Schilliger 2010; Palenga-Möllnbeck 2013; Weicht/Österle 2016). Neben ihrer Beschäftigung in Altersheimen und mobilen Pflegediensten arbeitet und wohnt eine wachsende Zahl von Betreuerinnen (und wenigen Betreuern) als sogenannte Live-ins direkt in den Privathaushalten älterer Menschen, führt deren Haushalt und begleitet sie durch den Tag. Darüber hinaus übernehmen sie je nach Erfordernis auch diverse Pflegearbeiten, leisten beispielsweise Unterstützung bei Toilettengängen, bei der alltäglichen Körperpflege und bei der Einnahme von Medikamenten. Sie messen Blutdruck und Zucker, leiten Bewegungsübungen an, bieten Beschäftigungstherapie und anderes mehr (vgl. Bachinger 2009; Schilliger 2014).

Organisiert wird diese Live-in-Betreuung oder sogenannte 24-Stunden-Betreuung vermehrt durch Agenturen, die auf einem rasch wachsenden und umkämpften Markt ihre Dienste anbieten. Sie werben Arbeitskräfte in deren Herkunftsländern an oder lassen sie durch dortige Partneragenturen rekrutieren und vermitteln sie in die Haushalte in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Diese Unternehmen bieten Dienstleistungen an, die das ganze Spektrum von Haushaltsführung bis Pflege abdecken (vgl. Krawietz 2014; Österle/Hasl/Bauer 2013; Rossow/Leiber 2017; van Holten/Jähnke/Bischofberger 2013). Nicht nur aufgrund der hervorgehobenen Rolle, die sie auf dem Live-in-Betreuungsmarkt spielen, sondern auch als Lobbyist*innen haben Vertreter*innen von Agenturen großen Einfluss auf die Ausgestaltung des Betreuungsarrangements und die Bedingungen, unter denen die Sorgearbeit erbracht wird (vgl. Chau 2020). Aus diesen Gründen haben wir uns in den vergangenen vier Jahren im Gemeinschaftsprojekt *Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements* in Forschungsteams aus Deutschland, Österreich und der Schweiz mit der agenturvermittelten Live-in-Betreuung beschäftigt.¹ Das Buch stellt die Ergebnisse des Projekts vor.

1 Das D-A-CH-Projekt *Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements* wird im Zeitraum von 2017 bis 2021 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Projektnr. LU 630/14-1, dem Austrian Science Fund (FWF), Projektnr. I 3145 G-29, und dem Schweizerischen Nationalfonds (SNF), Projektnr. 170353, gefördert. Es ist eine Kooperation von Aranka Vanessa

1.1 Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich, Schweiz – drei Fälle unter vielen

Die Auslagerung von Sorgearbeit an migrierende Arbeitskräfte beschränkt sich nicht auf die drei deutschsprachigen Länder. Weltweit haben sich sogenannte globale Sorgeketten gebildet. Diese verbinden die Herkunftshaushalte der Arbeitskräfte in ärmeren Ländern mit den privilegierten Haushalten in reicheren Ländern, denen sie einen Teil der Sorgearbeiten abnehmen (vgl. Hochschild 2000; Lutz 2005). So arbeiten beispielsweise viele philippinische, sri-lankische und indonesische Frauen (und wenige Männer) in Haushalten in Singapur und den Golfstaaten (vgl. Handapangoda 2012; Handapangoda 2014; Silvey 2004; Yeoh/Huang 2010), lateinamerikanische Arbeitsmigrant*innen in Nordamerika und Spanien (vgl. Ehrenreich/Hochschild 2003; Gutierrez Rodriguez 2010) und mittel- und osteuropäische Pendelmigrant*innen in Süd- und Westeuropa (vgl. Bahna/Sekulová 2019; Hrženjak 2011; Kałwa 2007; Karakayali 2010; Katona/Melegh 2020; Keryk 2010; Kindler/Kordasiewicz/Szulecka 2016; Lutz 2018; Marchetti 2015; Melegh et al. 2018; Safuta/Kordasiewicz/Urbańska 2016; Satola 2015; Solari 2017; Wallace/Stola 2001). Die wachsende Bedeutung der Agenturen ist dabei ein Phänomen, das in all diesen und weiteren Teilen der Welt zu vermerken ist. Gleiches gilt für die prekären Arbeits- und Lebenssituationen von Sorgearbeiter*innen (vgl. Anderson 2006; Haidinger 2013; Karakayali 2010; Krawietz/Visel 2014). Wie die internationale Forschung übereinstimmend zeigt, verfügen sie als Arbeitskräfte in Privathaushalten meist nur über sehr eingeschränkte Teilhaberechte und eine geringe soziale Absicherung an ihren Arbeitsorten (vgl. Chau/Pelzelmayr/Schwiter 2018; Marchetti 2015). Dies spiegelt sich in bereits seit Langem ausgetragenen Kämpfen der Haushaltsarbeiter*innen beispielsweise in Lateinamerika wider, die letztlich die Vereinten Nationen erreicht haben und auch dazu geführt haben, dass die Internationale Arbeitsorganisation das Übereinkommen 189 (C189 – Domestic Workers Convention) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte beschlossen hat. Dieses Übereinkommen ermöglicht es den Betroffenen zumindest in einigen Ländern, die es ratifiziert haben, sich auf Rechte wie dasjenige auf gewerkschaftliche Organisation und auf die Regulierung der Arbeitsbedingungen zu berufen (Blofield/Jokela 2018).

In Deutschland, Österreich und der Schweiz ist das Live-in-Betreuungsmodell eingebettet in ein familialistisches Wohlfahrtsregime. Es basiert auf der impliziten Annahme, die Betreuung älterer Menschen sei nicht die Aufgabe des

Benazha, Amanda Glanert, Helma Lutz (Leitung), Iga Obrocka und Ewa Palenga-Möllenbeck von der Goethe-Universität Frankfurt am Main/Deutschland, Brigitte Aulenbacher (Leitung), Michael Leiblfinger und Veronika Prieler von der Johannes Kepler Universität Linz/Österreich und Karin Schwiter (Leitung), Jennifer Steiner und Anahi Villalba Kaddour von der Universität Zürich/Schweiz.

Wohlfahrtsstaates, sondern liege primär in der Zuständigkeit der Familie – und innerfamiliär insbesondere bei den weiblichen Familienmitgliedern (vgl. Leitner 2013). Ergänzend unterstützt ein liberalisiertes europäisches Migrationsregime die Verfügbarkeit von zirkulär migrierenden Arbeitskräften aus mittel- und osteuropäischen Ländern (vgl. Triandafyllidou/Marchetti 2013) und ermöglicht den Verbleib der Pflegebedürftigen im Privathaushalt. Und schließlich wird die Live-in-Betreuung begünstigt durch länderspezifische sozial- und beschäftigungspolitische Regulierungen, wie beispielsweise die Anwendung der EU-Entsenderichtlinie in Deutschland (vgl. Vogt 2019), die Legalisierung im Hausbetreuungsgesetz in Österreich (vgl. Kretschmann 2016; Leiblfinger/Prieler 2018; Winkelmann/Schmidt/Leichsenring 2015) und das schweizerische Arbeitsvermittlungsgesetz (vgl. Steiner 2020). Als Folge davon haben sich in den drei Ländern unterschiedliche Live-in-Betreuungsmodelle etabliert. So basiert die Live-in-Betreuung in Deutschland vornehmlich auf entsendeten, in Österreich auf selbstständigen und in der Schweiz auf verliehenen Arbeitskräften.

Trotz maßgeblicher Unterschiede in der konkreten Ausgestaltung der Live-in-Betreuung lässt sich in allen drei Ländern beobachten, dass sie sich zunehmend als Modell für die Betreuung der wachsenden Zahl älterer Menschen etabliert. Betreuung im eigenen Zuhause ist zu einer käuflichen Dienstleistung geworden, die mit dem Versprechen einhergeht, die vormals familiär geleistete Sorgearbeit zu ersetzen (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020a; Benazha/Lutz 2019a; Benazha/Lutz 2019b). Gleichzeitig bleibt es in allen drei Ländern ein widersprüchliches, konfliktreiches und umstrittenes Arrangement, das von verschiedenen Beteiligten befürwortet und gerechtfertigt, aber auch kritisiert und abgelehnt wird (vgl. Steiner et al. 2019). Dies zeigt sich nicht zuletzt in den intensiven öffentlichen Auseinandersetzungen darum (vgl. Schwiter/Pelzelmayer/Thurnherr 2018), die zum Zeitpunkt der Finalisierung dieses Buches während der ersten Welle der COVID-19-Pandemie im Frühjahr und Sommer 2020 noch einmal zusätzlich an Vehemenz gewonnen haben (vgl. Leiblfinger/Prieler 2020; Leiblfinger et al. 2020; Lutz 2020; Schilliger et al. 2020). Auch gibt es mittlerweile in allen drei Ländern Formen der gewerkschaftlichen Organisation und Selbstorganisation von Betreuer*innen, die sich für ihre Rechte einsetzen (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020b; Chau/Pelzelmayer/Schwiter 2018; Haidinger 2016; Schilliger/Schilling 2017).

1.2 Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz – kein Fall wie der andere

Live-in-Betreuung ist folglich trotz vieler Ähnlichkeiten in Deutschland, Österreich und der Schweiz sehr unterschiedlich organisiert. Dies macht sie zu besonders interessanten Vergleichsfällen. In diesem Sinne leistet das Buch eine verglei-

chende Analyse sowohl der transnationalen Live-in-Betreuungsarrangements in den drei Ländern als auch der unterschiedlichen Entwicklungen, die dem jeweiligen Live-in-Arrangement seine Gestalt verliehen beziehungsweise zu seiner Hinterfragung und möglichen Infragestellung geführt haben.

Der Fokus unserer Forschung liegt auf dem Grundwiderspruch, der die Live-in-Betreuung in allen drei Ländern durchzieht: Es handelt sich um eine Betreuungsform, in der *gute Sorge* versprochen und auch erwartet wird, ohne dass dabei *gute Arbeit* ermöglicht wird. Wie funktioniert das Arrangement in den drei Ländern trotz oder gerade aufgrund dieses Grundwiderspruchs? Inwiefern und wo genau tritt er zutage? Welche Ansprüche an gute Sorge und gute Arbeit werden jeweils von Betreuer*innen, Betreuten, Angehörigen, Agenturen und weiteren Beteiligten gestellt? Welche Konflikte entstehen daraus und wie werden sie in den unterschiedlichen Kontexten bearbeitet? Darauf gibt unser Buch Antworten und widmet sich außerdem der Frage, ob und inwiefern die Betreuung im Privathaushalt so verändert werden kann, dass sich gute Sorge und gute Arbeit vereinbaren lassen.

Mit den fünf Kapiteln *im ersten Buchteil* geben wir einen vertieften Einblick in die Organisation der Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Wir illustrieren die Gemeinsamkeiten und auch die Besonderheiten der jeweiligen Modelle und weisen auf aktuelle Konfliktfelder, rechtliche Graubereiche und den fortbestehenden Regulierungsbedarf hin.

In *Kapitel 2* zeichnen *Aranka Vanessa Benazha, Michael Leibfingler, Veronika Prieler* und *Jennifer Steiner* nach, wie die konservativen Care- und Geschlechterregime zusammen mit einem liberalisierten innereuropäischen Migrationsregime und den Arbeitsregimen der drei Wohlfahrtsstaaten den Weg für die Etablierung der Live-in-Betreuung bereitet haben. Sie zeigen, wie die drei Live-in-Betreuungsmodelle in Deutschland, Österreich und der Schweiz entstanden und wie sie im Detail ausgestaltet sind. Ihr Blick richtet sich dabei auf die rechtliche Rahmung, die wohlfahrtsstaatliche Einbettung und die zulässigen Beschäftigungsformen ebenso wie auf die Rolle intermediärer Agenturen und weiterer beteiligter Interessengruppen. Detailreich wird die Funktionsweise der Live-in-Betreuung in den drei Ländern erläutert und verglichen.

In den folgenden drei Kapiteln vertiefen wir die rechtliche Rahmung sowie die sozial-, arbeits- und beschäftigungspolitische Ausgestaltung der Live-in-Betreuung im jeweiligen Land. Wir nehmen damit diejenigen Facetten in den Blick, in denen sich die Länder am stärksten voneinander unterscheiden. Dies ist wichtig, um zu verstehen, warum ungeachtet der Gemeinsamkeiten, die der Live-in-Betreuung länderübergreifend innewohnen, doch in je anderer Weise um ihre Ausgestaltung gerungen wird.

In *Kapitel 3* diskutiert *Aranka Vanessa Benazha* das in Deutschland praktizierte Angestellten-, Entsendungs- und Selbstständigenmodell. Für jede Form arbeitet sie die darin enthaltenen Widersprüche, Rechtsunsicherheiten und Grau-

bereiche heraus. So zeigt sie beispielsweise anhand der einschlägigen Rechtsprechung für das Angestelltenmodell auf, dass die im Arbeitszeitgesetz festgelegten täglichen Höchstarbeitszeiten von acht beziehungsweise ausnahmsweise zehn Stunden auch für die Live-in-Betreuung gelten.

In *Kapitel 4* steht das österreichische Selbstständigenmodell zur Diskussion. *Brigitte Aulenbacher, Michael Leibfänger* und *Veronika Prieler* analysieren, welche Freiheitsgrade den Betreuer*innen als Selbstständigen zugeschrieben werden und wie in diesem Zusammenhang die Rolle der Agenturen gesehen wird. Während das österreichische Modell Agenturen in anderen Ländern als Vorbild gilt, resümieren die Autor*innen, dass es in Österreich auch beinahe 14 Jahre nach seiner Einführung umstritten geblieben ist, weil es in der Praxis oft wie ein Angestelltenverhältnis gehandhabt wird, ohne aber mit entsprechenden Rechten einherzugehen.

In *Kapitel 5* ergründen *Karin Schwiter* und *Jennifer Steiner* das Spannungsfeld zwischen dem Versprechen einer rund um die Uhr verfügbaren Betreuungsperson und den Vorgaben eines Angestelltenverhältnisses nach schweizerischem Recht. Sie dokumentieren die Entwicklung der Schweizer Rechtslage und weisen auf die Problematik hin, dass der Privathaushalt als Arbeitsort nicht durch das Arbeitsgesetz geschützt wird. Im Weiteren zeigen sie auf, wie die rechtlichen Vorgaben in der Praxis im Haushalt gelebt werden und wie bestimmte Tätigkeiten einer Betreuungsperson nicht als Arbeit anerkannt und folglich auch nicht entschädigt werden.

Im Frühling 2020 brachte die COVID-19-Pandemie die Pendelmigration der Live-in-Betreuer*innen von einem Tag auf den anderen zum Erliegen. Daher untersuchen *Michael Leibfänger, Veronika Prieler, Karin Schwiter, Jennifer Steiner, Aranka Vanessa Benazha* und *Helma Lutz* in *Kapitel 6* die unmittelbaren Konsequenzen der Pandemiemaßnahmen für Live-in-Betreuer*innen während der ersten Corona-Welle von März bis Juni 2020. Sie kommen zu dem Schluss, dass Deutschland, Österreich und die Schweiz umgehend Maßnahmen ergriffen haben, um die Betreuung ihrer älteren Menschen sicherzustellen, während der Schutz der Betreuer*innen vor Überlastung, Ansteckung und finanzieller Unsicherheit kaum Thema war.

Im *zweiten Buchteil* führen wir die Analysen in Bezug auf die einzelnen Länder fort. Dabei gehen wir den vielfältigen Anforderungen und Ansprüchen nach, die Agenturen, Betreuer*innen, Betreute, Angehörige und weitere Involvierte an die Live-in-Betreuung haben. Wir fragen, was sie unter guter Sorge und guter Arbeit verstehen, und zeigen, wie der Grundwiderspruch bearbeitet wird, dass gute Sorge zwar versprochen und erwartet wird, aber gute Arbeit – trotz des guten Willens der einzelnen Beteiligten – letztlich nicht gewährleistet werden kann.

In diesem Sinne richtet *Kapitel 7* den Blick auf Polen, dem als Sendeland in der transnationalen Vermittlung von Live-in-Betreuung eine besondere Stellung zukommt. *Ewa Palenga-Möllenbeck* zeichnet die Entwicklung der polnischen

Care-Agenturen nach und diskutiert deren Funktionsweise und Positionierung im Live-in-Betreuungsmarkt. Ihre Analyse macht sichtbar, wie das Versprechen der Agenturen auf (soziale) Sicherheit für die Arbeitskräfte mit vielfältigen Widersprüchen behaftet ist. Daneben legt sie dar, inwiefern sich auch die polnischen Agenturen im Vergleich zu ihren deutschen Partneragenturen ungleich in die Wertschöpfungskette eingebunden sehen.

In *Kapitel 8* stellen *Helma Lutz* und *Aranka Vanessa Benazha* die Frage, inwieweit das Heim der betreuten Personen auch für die Betreuer*innen ein *zweites Zuhause* werden kann. Wie sie zeigen, zeichnen die Narrative auf Agenturwebseiten zwar das Bild eines idealisierten Zusammenlebens in häuslicher Gemeinschaft. Ein Interview mit einer Betreuerin macht jedoch deutlich, dass es für sie stets das *Leben der Anderen* bleibt, während ihr eigenes auf Eis gelegt ist. In ihren Schlussfolgerungen ziehen die Autorinnen den Vergleich zu Erving Goffmans *Totaler Institution*, die den Betroffenen in ihrer Lebensführung keine Autonomie über Raum und Zeit ermöglicht.

In *Kapitel 9* untersuchen *Brigitte Aulenbacher*, *Michael Leiblfinger* und *Veronika Prieler*, welche Anforderungen und Ansprüche Agenturen, Angehörige und Betreuer*innen in Österreich an die Live-in-Betreuung haben. Ihre Analyse macht deutlich, dass deren Aushandlung mangels Regulierungen auf die informelle Ebene verwiesen wird. Dabei sind die Beteiligten mit unterschiedlicher Verhandlungsmacht ausgestattet, um ihren Anforderungen Geltung zu verschaffen. Die Betreuer*innen wünschen sich eine *gute Familie* und geben darin ihrer Hoffnung auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen Ausdruck, den Angehörigen geht es um *gute Betreuung*, die sie immer wieder gefährdet sehen.

In den folgenden drei Kapiteln im *dritten Buchteil* steht die Zukunft der Live-in-Betreuung im Zentrum der Aufmerksamkeit. Interessant ist hier, dass die punktuelle Organisierung der Betreuer*innen in der Schweiz dazu geführt hat, dass sie nun Rechte erfolgreich anmahnen und einklagen, und dass neue Wege beschritten werden, die Live-in-Betreuung weiterzuentwickeln und fairer zu gestalten. Demgegenüber hat die Diskussion um Alternativen in Österreich, obwohl das dortige Modell der Live-in-Betreuung nie unumstritten war, gerade erst begonnen.

In *Kapitel 10* stehen die Betreuer*innen im Zentrum der Aufmerksamkeit. *Jennifer Steiner* lotet die Möglichkeiten und Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von Live-in-Betreuer*innen aus. Anhand von zwei Schweizer Netzwerken von Care-Arbeiter*innen beleuchtet sie Handlungsräume, in denen sie sich für bessere Arbeitsbedingungen engagieren: in der Öffentlichkeit mittels medialer Präsenz und strategischer Gerichtsverfahren; in kollektiven Treffen, bei denen sie sich vernetzen und gegenseitig unterstützen; und im einzelnen Haushalt, wo sie konkrete Aspekte ihrer Arbeitseinsätze aushandeln. Gezeigt wird, wie eine erfolgreiche Organisierung den Blick über die konkreten Arbeitsbedingungen hinaus auf die Lebensumstände jenseits der Lohnarbeit erweitert.

In *Kapitel 11* untersuchen *Karin Schwiter* und *Anahi Villalba Kaddour* eine Schweizer Agentur, die explizit den Anspruch erhebt, faire Live-in-Betreuung anzubieten. Sie beleuchten dabei die Schlüsselfrage nach der Ablösung der Betreuungsperson während ihrer Freizeit. Darüber hinaus bringt ihr Beispiel die Option ins Spiel, Ungleichheiten abzubauen, indem über die Rücküberweisungen aus Löhnen und Sozialversicherungsbeiträgen hinaus eine gemeinnützige Organisation im Herkunftsland für die Zurverfügungstellung der Arbeitskräfte entschädigt wird. Auch wenn dem Anspruch an Fairness im Live-in-Modell grundsätzliche Grenzen gesetzt sind, zeigt das Kapitel konkrete Möglichkeiten auf, wie die Live-in-Betreuung fairer ausgestaltet werden kann.

Kapitel 12 gibt einen detaillierten Einblick in die aktuellen Debatten um die Weiterentwicklung der Sorgearrangements in Österreich. *Brigitte Aulenbacher*, *Michael Leiblfinger* und *Veronika Prieler* legen dar, welche Vorschläge zur Umgestaltung der Live-in-Betreuung die von ihnen Befragten erwägen. Neben Diskussionen um Qualitätszertifikate und Anpassungen in der staatlichen Förderung kommen alternative Betreuungsmodelle in den Blick. Sie reichen von stärker marktbasierteren Vorschlägen wie Live-in-Wohngemeinschaften über gemeinwirtschaftlich geprägte Nachbarschaftssorgemodellen nach dem niederländischen Vorbild der *Buurtzorg* bis zur familialistisch orientierten Anstellung pflegender Angehöriger, wie sie in einem Bundesland eingeführt wurde.

Im *vierten Buchteil* resümieren *Brigitte Aulenbacher*, *Helma Lutz* und *Karin Schwiter* im *Kapitel 13*, dass Live-in-Betreuung grundsätzlich problematisch bleibt, solange sie übliche Arbeitsstandards systematisch unterläuft und eine allzeitige Verfügbarkeit der Betreuer*innen verlangt. Im historischen Rückblick sind, wie sie deutlich machen, die transnational organisierten Live-in-Betreuungsarrangements ein junges Phänomen, das folglich weder alternativlos noch unveränderbar ist und über dessen Zukunft weiter zu diskutieren sein wird.

Im *Anhang* des Buches findet sich schließlich neben dem Abkürzungs- und Autor*innenverzeichnis ein Überblick über das Forschungsdesign unserer Untersuchung. Es handelt sich dabei um detailliertere Informationen zum methodischen Vorgehen und zu den empirischen Daten, auf denen die dargelegten Resultate beruhen.

Danksagung

Im Namen aller Autor*innen möchten wir uns als Erstes bei den Betreuer*innen, betreuten Personen, Angehörigen, Vertreter*innen von Care-Agenturen und weiteren Expert*innen aus Interessenorganisationen und staatlichen Regulierungsbehörden für ihr Vertrauen, ihre Zeit, die spannenden Einblicke in ihre Lebensrealitäten und ihre Überlegungen bedanken. Alle haben uns die Gelegenheit zum Gespräch und viele darüber hinaus die Möglichkeit gegeben, ihnen bei ihren

Tätigkeiten teils immer wieder, teils mehrtägig zu folgen und damit tiefe Einsichten in die Live-in-Betreuung der drei Länder zu gewinnen. Weiter danken wir unseren Kolleg*innen in der Forschung und Praxis in den Send- und den Empfangsländern (sowie darüber hinaus), die unser Projekt zu verschiedenen Zeitpunkten begleitet, kommentiert und unsere Überlegungen durch ihre wertvollen Rückmeldungen immer wieder inspiriert haben – unter anderem: Miloslav Bahna, Julianna Bodó, Réka Bodo, Huey Shy Chau, Božena Domańska, Viorela Ducu, Petra Ezzeddine, Dóra Gábel, Jonas Hagedorn, Barbara Henkes, Majda Hrz̄enjak, Simone Leiber, Rudolf Leiprecht, Sabrina Marchetti, Ihor Markov, Barbara Metelska, August Österle, Katharina Pelzelmayr, Ito Peng, Anna Rossinska, Verena Rossow, Ágnes Sárossi-Blága, Martina Sekulová, Sarah Schilliger, Hildegard Theobald und Beat Vogel. Ein weiteres Dankeschön gebührt in diesem Zusammenhang auch den Mitgliedern in der *Denknetz*-Arbeitsgruppe *Prekari-tät*. Ganz herzlich bedanken möchten wir uns zudem bei unseren Kolleg*innen an unseren Instituten in Frankfurt, Linz und Zürich für die gute Zusammenarbeit und den wertvollen Austausch in unserer alltäglichen Arbeit sowie bei Daniela Banglmayr von *Radio Fro* für ihr journalistisches Interesse. Nicht zuletzt danken wir Iga Obrocka und Tatiana Jewsiejewa für ihre großartigen Interviews, Joanna Kühn für ihre unermüdliche Unterstützung bei der Erhebung und Analyse von Agentur-Webseiten, Tobias Eder, Amanda Glanert und Heidemarie Schütz für den unverzichtbaren administrativen Projektsupport, Jan-Peter Herrmann und Aron Telegdi Csetri für die Übersetzungen, Sarah Steinegger, Meret Oehen und Clara Böttinger sowie Sarah Perner und Magdalena Stürmer mit ihren Teams für die sorgfältigen Transkriptionen, Volker Manz für das umsichtige Korrektorat und Lektorat, Frank Engelhardt, Magdalena Herzog und Ulrike Poppel für die großzügige verlagsseitige Begleitung. Schließlich danken wir der *Deutschen Forschungsgemeinschaft* (DFG), dem *Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung* (FWF) und dem *Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung* (SNF) für die Förderung, die das Projekt ermöglicht hat.

Literatur

- Anderson, Bridget (2006): *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin: Assoziation A.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael (2019): The “fictitious commodity” care and the reciprocity of caring: a Polanyian and neo-institutionalist perspective on the brokering of 24-hour care. In: Atzmüller, Roland/Aulenbacher, Brigitte/Brand, Ulrich/Décieux, Fabienne/Fischer, Karin/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Capitalism in Transformation. Movements and Countermovements in the 21st Century*. Cheltenham und Northampton: Edward Elgar. S. 245–260.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020a): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grühlich, Julia

- (Hrsg.): Intersektionalität, Arbeit und Organisation. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Aulenbacher, Brigitte/Leibfänger, Michael/Prieler, Veronika (2020b): The Promise of Decent Care and the Problem of Poor Working Conditions: Double Movements Around Live-In Care in Austria. In: *socialpolicy.ch – Journal of the Division of Sociology, Social Policy, Social Work, University of Fribourg* 2/2020, Article 2.5.
- Bachinger, Almut (2009): Der irreguläre Pflegearbeitsmarkt. Zum Transformationsprozess von unbezahlter in bezahlte Arbeit durch die 24-Stunden-Pflege. Wien: Dissertation an der Universität Wien.
- Bahna, Miloslav/Sekulová, Martina (2019): *Crossborder Care. Lessons from Central Europe*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Benazha, Aranka/Lutz, Helma (2019a): Intersektionale Perspektiven auf die Pflege: Geschlechterverhältnisse und Migrationsprozesse. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 146–160.
- Benazha, Aranka/Lutz, Helma (2019b): Wer sorgt, wenn alle arbeiten? Migrantische 24-Stunden-Betreuung in deutschen Privathaushalten. In: *Fachzeitschrift für Palliative Geriatrie* 5, H. 1, S. 26–28.
- Blofield, Merike/Jokela, Merita (2018): Paid domestic work and the struggles of care workers in Latin America. In: *Current Sociology* 66, H. 4, S. 531–546.
- Chau, Huey Shy (2020): *Brokering Circular Labour Migration: A Mobile Ethnography of Migrant Care Workers' Journey to Switzerland*. Abingdon und New York: Routledge.
- Chau, Huey Shy/Pelzelmayr, Katharina/Schwiter, Karin (2018): Short-term circular migration and gendered negotiation of the right to the city: The case of migrant live-in care workers in Basel, Switzerland. In: *Cities. The international journal of urban policy and planning* 76, S. 4–11.
- Ehrenreich, Barbara/Hochschild, Arlie (Hrsg.) (2003): *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. London: Granta Books.
- Greuter, Susy/Schilliger, Sarah (2010): „Ein Engel aus Polen“: Globalisierter Arbeitsmarkt im Privathaushalt von Pflegebedürftigen. In: *Denknetz (Hrsg.): Krise. Lokal, global, fundamental: Denknetz Jahrbuch 2009*. Zürich: Edition 8. S. 151–163.
- Gutierrez Rodriguez, Encarnacion (2010): *Migration, domestic work and affect: a decolonial approach on value and the feminization of labour*. New York und Abingdon: Routledge.
- Haidinger, Bettina (2013): Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Haidinger, Bettina (2016): Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos? In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 87–114.
- Handapangoda, Wasana Sampath (2012): Can money buy them power? A re-evaluation of women's transnational labour migration and their household empowerment in Sri Lanka. In: *Women's studies: An inter-disciplinary journal* 41, H. 5, S. 558–582.
- Handapangoda, Wasana Sampath (2014): Transnational Labour Migration Empowering for Women? Re-evaluating the Case of Married Sri Lankan Domestic Maids. In: *Indian Journal of Gender Studies* 21, H. 3, S. 353–377.
- Hrženjak, Majda (Hrsg.) (2011): *Politics of Care*. Ljubljana: Peace Institute.
- Hochschild, Arlie (2000): The Nanny Chain. In: *American Prospect* 11, H. 4, S. 32–36.
- Katwa, Dobrochna (2007): „So wie zu Hause“. Die private Sphäre als Arbeitsplatz. In: Nowicka, Magdalena (Hrsg.): *Von Polen nach Deutschland und zurück. Die Arbeitsmigration und ihre Herausforderungen für Europa*. Bielefeld: transcript. S. 205–225.
- Karakayali, Juliane (2010): *Transnational haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Katona, Noemi/Melegh, Attila (Hrsg.) (2020): *Towards a scarcity of care? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in central and eastern Europe*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung.

- Keryk, Myroslava (2010): 'Caregivers with a Heart Needed': The Domestic Care Regime in Poland after 1989 and Ukrainian Migrants. In: *Social Policy and Society* 9, H. 10, S. 431–444.
- Kindler, Marta/Kordasiewicz, Anna/Szulecka, Monika (2016): *Care Needs and Migration of Domestic Work: Ukraine-Poland*. Geneva: International Labor Office.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Krawietz, Johanna/Visel, Stefanie (Hrsg.) (2014): *Prekariisierung transnationaler Care-Arbeit – Ambivalente Anerkennung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kretschmann, Andrea (2016): *Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts*. Weilerswist: Velbrück.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse*. Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Updates on Migrant Live-in Care in Austria at the time of COVID-19: A Glimpse into the Media. Long Term Care Responses to Covid-19 of the International Long-Term Care Policy Network“. itccovid.org/2020/04/10/updates-on-migrant-live-in-care-in-austria-at-the-time-of-covid-19-a-glimpse-into-the-media1/ (Abfrage: 10.04.2020).
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika/Schwiter, Karin/Steiner, Jennifer/Benazha, Aranka/Lutz, Helma (2020): *Impact of COVID-19 Policy Responses on Live-In Care Workers in Austria, Germany, and Switzerland*. In: *Journal of Long Term Care*, S. 144–150.
- Leitner, Sigrid (2013): *Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten*. Berlin: Duncker & Humblot.
- Lutz, Helma (2005): *Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte*. In: *Peripherie* 25, H. 97/98, S. 65–87.
- Lutz, Helma (2018): *Die Hinterbühne der Care-Arbeit*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lutz, Helma (2020): „24-Stunden-Pflege im Sperrmodus: Care-Migration in Zeiten von Covid 19“. www.cgc.uni-frankfurt.de/162035/covid-19-center-blog/ (Abfrage: 01.09.2020).
- Marchetti, Sabrina (2015): *Employability, gender and migration. The case of Eastern European circular carers in Italy*. In: *Swiss Journal of Social Work* 17, S. 71–84.
- Melegh, Attila/Gábel, Dóra/Gresits, Gabriella/Hámos, Dalma (2018): *Abandoned Hungarian workers and the political economy of care work in Austria*. In: *Szociológiai Szemle (Review of Sociology)* 28, H. 4, S. 61–87.
- Österle, August/Hasl, Andrea/Bauer, Gudrun (2013): *Vermittlungsagenturen in der 24-h-Betreuung*. In: *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 36, H. 1, S. 159–172.
- Palenga-Möllenbeck, Ewa (2013): *Care Chains in Eastern and Central Europe: Male and Female Domestic Work at the Intersections of Gender, Class, and Ethnicity*. In: *Journal of Immigrant & Refugee Studies* 11, H. 4, S. 364–383.
- Rossov, Verena/Leiber, Simone (2017): *Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung. Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland*. In: *Sozialer Fortschritt* 66, H. 3–4, S. 285–302.
- Safuta, Anna/Kordasiewicz, Anna/Urbańska, Sylwia (2016): *Verpasste Kreuzung. Polen als Herkunfts- und Zielland für migrantische Pflege- und Haushaltskräfte*. In Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 221–244.
- Satola, Agnieszka (2015): *Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland. Eine biographische Studie*. Stuttgart: Ibidem.
- Schilliger, Sarah (2014): *Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz*. Basel: Dissertation an der Universität Basel.
- Schilliger, Sarah/Schilling, Katharina (2017): *Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen*. In: *Femina Politica* 26, H. 2, S. 101–116.

- Schilliger, Sarah/Schwiter, Karin/Steiner, Jennifer/Truong, Jasmine (2020): Grenzerfahrungen in der Betreuung von Betagten. In: WOZ Die Wochenzeitung vom 07.05.2020.
- Schwiter, Karin/Pelzelmayr, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018): Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: *Swiss Journal of Sociology* 44, H. 1, S. 157–181.
- Silvey, Rachel (2004): Transnational domestication: state power and Indonesian migrant women in Saudi Arabia. In: *Political Geography* 23, H. 3, S. 245–264.
- Solari, Cinzia D. (2017): *On the Shoulders of Grandmothers. Gender, Migration and Post-Soviet Nation-State Building*. London und New York: Routledge.
- Steiner, Jennifer (2020): „Guter Lohn für gute Arbeit?“ Legitimation und Kritik im Regulierungsprozess der Rund-um-die-Uhr-Betreuung betagter Menschen in Schweizer Privathaushalten. In: *Swiss Journal of Sociology* 46, H. 2, S. 281–303.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- Triandafyllidou, Anna/Marchetti, Sabrina (2013): Migrant Domestic and Care Workers in Europe: New Patterns of Circulation? In: *Journal of Immigrant and Refugee Studies* 11, H. 4, S. 339–346.
- van Holten, Karin/Jähnke, Anke/Bischofberger, Irene (2013): Care-Migration – transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt. *Obsan Bericht* 57: Neuchâtel.
- Vogt, Vinzent (2019): *Pflegearbeiterinnen aus Osteuropa in deutschen Privathaushalten. Grenzen der Rechtsdurchsetzung und Regulierungsdilemmata*. Berlin: Vortrag auf der Care-Migration-Gender-Konferenz am 31. Januar.
- Wallace, Claire/Stola, Dariusz (Hrsg.) (2001): *Patterns of Migration in Central Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.) (2016): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT.
- Winkelmann, Juliane/Schmidt, Andrea E./Leichsenring, Kai (2015): Regulating Migrants as a Low-Cost Solution for Long-Term Care: The Formalisation of a Dual Care Labour Market in Austria. In: Carbonnier, Clément/Morel, Nathalie (Hrsg.): *The Political Economy of Household Services in Europe*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. S. 172–194.
- Yeoh, Brenda/Huang, Shirlena (2010): Transnational Domestic Workers and the Negotiation of Mobility and Work Practices in Singapore's Home-Spaces. In: *Mobilities* 5, H. 2, S. 219–236.

Teil 1

Live-in-Care in Deutschland, Österreich
und der Schweiz

2 Live-in-Care im Ländervergleich

Aranka Vanessa Benazha, Michael Leiblfinger,
Veronika Prieler und Jennifer Steiner

Seit 2014 wird am ersten Mai von feministischen Gruppierungen und Initiativen vielerorts zum „Tag der unsichtbaren Arbeit“ aufgerufen (Initiative Care.Macht. Mehr 2017; Netzwerk Care Revolution 2015). Ziel ist es, der anderen Seite der Ökonomie, nämlich der Care-Arbeit, zu erhöhter gesellschaftlicher Aufmerksamkeit und Anerkennung zu verhelfen. Dies beinhaltet insbesondere die vielen unbezahlten und bezahlten Tätigkeiten im Privaten und damit auch die Arbeit der geschätzt 70,1 Millionen Hausangestellten weltweit (ILO 2018, S. xxxviii). Nicht nur mit Blick auf das Geschlecht der Beschäftigten, auch hinsichtlich der Art der Beschäftigung steht dieses Erwerbsfeld sinnbildlich für die Feminisierung der Arbeit: 70 Prozent der Hausangestellten sind weiblich (ebd.); ihre Arbeit ist nur selten formell reguliert, ihr sozialer Schutz deutlich geringer als in anderen Sektoren, und aufgrund ihres spezifischen Arbeitssettings in der familial-privaten Sphäre sind sie besonders verletzlich für Ausbeutung und Rechtsverletzungen. Dies betrifft vor allem Migrant*innen, welche die (Kinder-)Betreuung, Pflege, Haus- und Gartenarbeit in den Haushalten der Mittel- und Oberschicht übernehmen und deren Anteil die Internationale Arbeitsorganisation auf mehr als ein Sechstel der Hausangestellten insgesamt beziffert (ILO 2015, S. xiii) – mindestens, da undokumentierte Migrant*innen ebenso wie Binnen- und Pendelmigrant*innen in der Erhebung nicht erfasst sind (ebd., S. 33 f.). Für das Feld der Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz ist gerade die letztgenannte Gruppe von entscheidender Relevanz: So sind es vornehmlich Pendelmigrant*innen aus Mittel- und Osteuropa, die im Wochen- oder Monatsrhythmus als Live-ins¹ in den Privathaushalten dieser drei Länder tätig sind. Dieses auch als „migrant-in-the-family“ (Bettio/Simonazzi/Villa 2006) bekannte Modell der häuslichen Rund-um-die-Uhr-Betreuung hat sich in den drei genannten Ländern zu einer wesentlichen Säule in der Versorgung älterer Menschen entwickelt. Eine Schlüsselrolle bei der Herausbildung dieses transnationalen Sorgemarkts nehmen dabei Vermittlungsagenturen grenzüberschreitender Betreuungsdienstleistungen ein.

1 Als Live-ins werden Care-Arbeiter*innen bezeichnet, die in den Haushalten der zu betreuenden und/oder zu pflegenden Personen arbeiten und leben.

Die jeweiligen nationalen Ausgestaltungen dieses Phänomens lassen dabei sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede erkennen. Auf der Basis einer vergleichenden Regimeanalyse geben wir im Folgenden einen Überblick über die Geschichte, Organisation und Funktionsweise der Live-in-Betreuung in den drei Ländern. Wir diskutieren die wohlfahrtsstaatliche sowie gesellschafts- und geschlechterpolitische Einbettung des Modells, Arbeits- und Beschäftigungsformen im Sektor, Unternehmenspraktiken sowie die Rolle intermediärer Agenturen und weiterer beteiligter Interessengruppen (s. a. Tabelle 1).

2.1 Live-in-Betreuung im Schnittpunkt von Gender-, Care- und Migrationsregimen

Wie erwähnt, ist die transnational erbrachte Live-in-Betreuung ein etablierter Bestandteil der Care-Regime in Deutschland, Österreich und der Schweiz geworden. Maßgeblich befördert wurde dies durch die Verschränkung der jeweils vorherrschenden Gender- und Migrationsregime. Als Regime verstehen wir die „Gesamtheit der Politiken, Praktiken, Normen und Diskurse sowie sozialen Verhältnisse und Konflikte“ (Bachinger 2014, S. 129) eines Sachgebiets. Sie bilden als „dominante institutionelle Muster und politische Logiken“ (ebd.) den Rahmen für soziale Beziehungen wie Geschlechter- und Migrationsverhältnisse sowie für die darin eingebetteten Sorgearrangements. Dabei richtet der Regime-Ansatz sein Augenmerk sowohl auf „die politischen sowie rechtlichen und institutionellen Aspekte“ als auch auf „die sozialen Praktiken und die AkteurInnen“ (ebd.). Staatliche Regulierung wird folglich nicht auf eine übergeordnete Steuerungslogik reduziert, sondern ist das Produkt gesellschaftlicher Aushandlungsprozesse, die ihrerseits gewisse Pfadabhängigkeiten² aufweisen. Dies lenkt den Blick auf den prozesshaft-dynamischen Charakter von Regimen wie auch auf die diesen innewohnenden Ambivalenzen und Widersprüche. In diesem Sinne ist etwa das Migrationsregime eines Landes nicht Resultat konsistenter Planung, sondern Ergebnis kontinuierlicher Reparaturarbeiten, hervorgerufen durch sich ständig ändernde politische Konstellationen (Sciortino 2004, S. 32 f.). Während Gender-Regime auf die Normen, Werte, Politiken und Gesetze verweisen, welche die Beziehungen zwischen den Geschlechtern bestimmen (MacRae 2006, S. 524), beschreiben Care-Regime, wie die Verantwortung für Sorgearbeit zwischen Staat, Markt und Familie verteilt ist (Lutz 2017, S. 113).

2 Unter Pfadabhängigkeiten versteht man in der Politikwissenschaft nach Pierson (2004, S. 21) selbstverstärkende Prozesse, die – einmal eingeschlagen und mit fortlaufender Zeit – nur mehr mit großem Aufwand reversierbar sind.

Die Entstehung und Etablierung von Live-in-Betreuung ist als Folge spezifisch verschränkter Gender-, Migrations- und Care-Regime zu verstehen. So bleiben das deutsche, österreichische und schweizerische Care-System einerseits einem familialistischen Leitbild verhaftet, wie es für konservative Wohlfahrtsstaaten charakteristisch ist. Dieses versteht Betreuung und Pflege als primär innerfamiliär zu erbringende Aufgaben, die weiblich konnotiert sind. ‚Frau-Sein‘ scheint dafür als Qualifikation zu genügen, wodurch Sorgetätigkeiten häufig nicht als professionelle Arbeit wahrgenommen werden (Appelt/Fleischer 2014; Backes/Amrhein/Wolfinger 2008; Bühler/Heye 2005; Leiblfinger 2020). Gleichzeitig vollzieht sich seit den 1990er-Jahren auf europäischer Ebene ein normativer Paradigmenwechsel weg vom Male-Earner-/Female-Carer-Modell hin zum Adult-Worker-Modell, das eine Arbeitsmarktpartizipation sowohl von Männern als auch von Frauen ungeachtet ihrer Care-Verpflichtungen vorsieht. Allerdings ist die Ablösung der Männer als Erwerbs- und der Frauen als Sorgeverantwortliche in der gesellschaftlichen Lebensrealität nur halbherzig gelungen (Gerhard 2018, S. 47). Vielmehr dominiert in heterosexuellen Partnerschaften ein modernisiertes Modell mit einem Vollzeit arbeitenden Mann und einer Teilzeit arbeitenden Frau, in dem Frauen nach wie vor den Großteil der informellen, unbezahlten Care-Arbeit leisten (Haas 2005). Insbesondere in der Betreuung und Pflege älterer Menschen ist die Wirkmacht des kulturell verankerten Ideals einer „home care society“ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008, S. 90) ungebrochen.

Wenngleich die herausragende Bedeutung der Familie für die Versorgung älterer Menschen also bislang bestehen bleibt, befindet sich dieses Arrangement zunehmend unter Druck, der angesichts des demografischen Wandels in Zukunft weiter steigen wird. Vor dem Hintergrund neoliberaler Austeritäts- und New-Public-Management-Politiken werden von staatlicher Seite seit den 1990er-Jahren vor allem privat(wirtschaftlich)e Lösungsansätze propagiert. Unregulierte beziehungsweise unkontrollierte Cash-for-Care-Leistungen wie das Pflegegeld in Deutschland und Österreich oder die fortbestehend hohe Kostenprivatisierung in der Langzeitpflege und -betreuung in der Schweiz stärken in diesem Sinne nicht nur die private Sphäre, sondern ebenso den privatwirtschaftlichen Sektor. Eine der mittelbaren Folgen ist die Formierung eines transnationalen, zunehmend privatwirtschaftlich organisierten Sorgemarktes (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2018; Da Roit/Moreno-Fuentes 2019), der nach Geschlecht und Ethnizität stratifiziert ist. So sind es vornehmlich Frauen aus Mittel- und Osteuropa,³ die im Bereich der Live-in-Betreuung tätig sind. Die geografi-

3 Personen aus sogenannten Drittstaaten (Staaten außerhalb der EU und des Schengen-Raums) ist es aufenthalts- und arbeitsrechtlich demgegenüber in der Regel nicht möglich, eine legale Live-in-Tätigkeit in Privathaushalten aufzunehmen. Ausnahmen existieren: So können Drittstaatler*innen, die bei einem Unternehmen mit Sitz in der EU oder einem EWR-Staat ordnungsgemäß beschäftigt sind, zur Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend in einen anderen Mit-

sche Nähe, der Fall des Eisernen Vorhangs 1989/90 sowie die 2004 einsetzenden EU-Erweiterungen bildeten dabei „eine Gelegenheitsstruktur“ (Bachinger 2016, S. 33): Einerseits setzte der Abbau innereuropäischer Grenzen Mobilitätschancen und Beschäftigungspotenziale frei, andererseits führte er aber auch zu einer neuen Vermarktlichung sozialer Ungleichheiten. Gleichzeitig zeigen sich migrationspolitische Kontinuitäten mit der sogenannten Gastarbeiter*innen-Ära, insofern Migrant*innen Arbeitsplätze besetzen, für die aufgrund ihrer strukturellen Prekarität auf dem inländischen Markt kaum jemand zu finden ist, während sie jedoch gleichzeitig von sozialen Rechten und gesellschaftlicher Partizipation weitgehend ausgeschlossen bleiben (ebd., S. 51). Wie es von ihren historischen Vorgänger*innen erwartet wurde, kehren die als Live-ins tätigen Pendelmigrant*innen nach ihrem Arbeitseinsatz in der Regel wieder in ihre Heimat zurück. Sie verlassen ihr Zuhause, „um zu Hause bleiben zu können“ (Morokvašić 1994, S. 185), wobei sie häufig als „Hausfrau für zwei Länder“ (Haidinger 2013) gleichzeitig die Verantwortung für den Haushalt ihrer Kund*innen und für den ihrer zurückgebliebenen Familien übernehmen. Die Zielländer profitieren von dieser Form migrantischer Arbeit, insofern sie zur Kompensation der strukturellen Defizite ihrer nationalen Care-Regime beiträgt (Österle 2016, S. 265). Entgegen Nancy Frasers (2006, S. 308 f.) Utopie eines Universal-Caregiver-Modells trägt dieses Arrangement allerdings nicht dazu bei, die bestehende Geschlechterordnung im Privaten aufzubrechen. Im Gegenteil: Im Phänomen der Live-in-Betreuung tritt eine Zweiteilung weiblicher Beschäftigung (Shire 2015, S. 195) zutage. Transnationale Wohlstandsgefälle erlauben insbesondere Frauen der Mittel- und Oberschicht den Zukauf von Betreuungsdienstleistungen und damit eine erleichterte Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben. Care-Arbeit bleibt dabei ‚Frauensache‘, nun jedoch ausgelagert an migrantische Care-Arbeiterinnen (vgl. Lutz 2008, S. 23; Benazha/Lutz 2019, S. 149; Leiblfinger 2020). Im Folgenden beleuchten wir, wie Live-in-Betreuung in die Care- und Arbeits-Regime Deutschlands, Österreichs und der Schweiz eingebettet ist.

gliedsstaat entsandt werden. Ein Beispiel hierfür stellt die Entsendung ukrainischer Live-ins von Polen aus nach Deutschland dar (siehe Kapitel 3).

Tabelle 1: Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Vergleich

	Deutschland	Österreich	Schweiz
Beschäftigungsformen	Entsendung, Selbstständigkeit, Anstellung durch deutsche Agenturen oder Privathaushalte, Arbeitnehmer*innenüberlassung	Selbstständigkeit (Anstellung bei Wohlfahrts-trägern oder Privathaushalten möglich, aber kaum praktiziert)	Anstellung durch Agentur (Personalverleih) oder Haushalt (Personalvermittlung)
Anzahl Betreuer*innen	keine offiziellen Zahlen verfügbar	rund 62.000	keine offiziellen Zahlen verfügbar
Wichtigste Herkunftsländer	Polen, Slowakei, Rumänien, Bulgarien, Ungarn, Litauen	Rumänien, Slowakei, Kroatien, Ungarn	Polen, Slowakei, Rumänien, Ungarn, Bulgarien, Deutschland
Turnusdauer	meist 2 bis 3 Monate	meist 2 bis 4 Wochen	meist 2 bis 3 Monate
Anzahl Agenturen	deutschlandweit etwa 400	österreichweit über 800	etwa 60 in der deutschsprachigen Schweiz
Sozialstaatliche Einbettung	keine direkte staatliche Förderung; indirekte Förderung durch die Pflegeversicherung	direkte staatliche Förderung sowie indirekt durch frei verfügbares Pflegegeld	keine staatliche Förderung
Sozialrechtliche Absicherung	bei Entsendungen Sozialversicherung im Herkunftsland, bei deutschen Anstellungsverhältnissen in Deutschland; Selbstständige müssen kranken- und pflegeversichert sein, nicht aber renten-, arbeitslosen- und unfallversichert	Selbstständige sind kranken-, pensions- und unfallversichert; Arbeitslosenversicherung als freiwillige Zusatzversicherung (bei Anstellung vollständiger Sozialversicherungsschutz)	de jure Gleichstellung mit anderen Angestellten
Arbeitsrechtliche Absicherung	gemäß dem Arbeitsortsprinzip gelten auch für entsandte Arbeitskräfte bestimmte in Deutschland geltende Mindestarbeitsbedingungen; Selbstständige sind von Arbeitsschutz- und Arbeitszeitgesetzen nicht erfasst	Selbstständige nicht vom Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetz erfasst (bei Anstellung Ausnahme des Arbeitszeitgesetzes: Arbeitszeit von max. 128 Stunden in 2 Wochen, danach 2 Wochen Pause, sowie tägliche Ruhepausen von mindestens 3 Stunden; Mindestlöhne auf Basis von Kollektivverträgen)	Ausnahme vom schweizerischen Arbeitsgesetz; nationaler Mindestlohn und (nicht-bindende) kantonale Bestimmungen; Gesamtarbeitsvertrag für Angestellte im Personalverleih
Interessenvertretung	auf Agenturseite durch den VHBP, aufseiten der Betreuungskräfte keine offizielle Interessenvertretung	formal vertritt die Wirtschaftskammer Agenturen und Personenbetreuer*innen, zunehmend engagieren sich auch Vereine und Gewerkschaften	auf Agenturseite durch Interessenverbände (swissstaffing; Zuhause Leben), aufseiten der Betreuungskräfte durch Gewerkschaften (Unia; Vpod)

2.2 Das deutsche Entsendemodell

Zum 1. Januar 1995 trat in Deutschland die gesetzliche Pflegeversicherung als jüngste Pflichtversicherung im Rahmen des deutschen Sozialversicherungssystems in Kraft. Dies bedeutete zunächst eine Kollektivierung sozialer Risiken (Auth 2017, S. 362), hatte ein pflegebedürftig⁴ gewordener Mensch sein Schicksal vor Inkrafttreten des Gesetzes doch grundsätzlich privat bewältigen müssen. Da die Leistungen der Pflegeversicherung „vorrangig die häusliche Pflege und die Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen [sollen], damit die Pflegebedürftigen möglichst lange in ihrer häuslichen Umgebung bleiben können“ (§ 3 SGB XI), stellte ihre Einführung gleichzeitig aber eine Entwicklung von einem „indirekten“ hin zu einem „direkten expliziten Familialismus“ dar (Leitner 2013, S. 204 f.). So wurden im Jahr 2017 gut drei Viertel der insgesamt 3,4 Millionen Pflegebedürftigen zu Hause betreut, über die Hälfte von ihnen ohne die Hilfe ambulanter Pflegedienste, „allein durch Angehörige“ (Statistisches Bundesamt 2018, S. 8). Durch mehrheitlich weibliche Angehörige, um genau zu sein – handelt es sich bei etwa zwei Dritteln der Hauptpflegepersonen schließlich um die Ehefrauen, (Schwieger-)Töchter und Mütter der Betroffenen (Schneekloth et al. 2017, S. 56 f.; Rothgang/Müller 2018, S. 113).⁵ Begünstigt wird die Angehörigenpflege durch die Konzeption der Pflegeversicherung als Teilkaskoversicherung: Ihre Leistungen sind pauschaliert, sodass eine unentgeltliche Betreuung und Pflege zur Sicherstellung der Versorgung quasi vorausgesetzt wird.⁶ Die (im Vergleich zu Pflegesachleistungen) relativ niedrigen Pflegegeldbeträge und die sich daraus ergebende finanzielle Deckungslücke tragen damit zu einer Fortschreibung geschlechts- und schichtspezifischer Ungleichheiten bei, weshalb die Pflegeversicherung als „finanzpolitisch motivierte Interpretation des Subsidiaritätsprinzips auf Kosten zumeist weiblicher Angehöriger“ (Haubner 2017, S. 182) interpretiert werden kann.

Gleichzeitig etablieren sich neue Formen sozialer Ungleichheit entlang von Geschlecht, Ethnizität/Nationalität und Klasse. Denn anders als suggeriert, geht

4 Als pflegebedürftig gelten nach Sozialgesetzbuch XI „Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen. Es muss sich um Personen handeln, die körperliche, kognitive oder psychische Beeinträchtigungen oder gesundheitlich bedingte Belastungen oder Anforderungen nicht selbständig kompensieren oder bewältigen können. Die Pflegebedürftigkeit muss auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, und mit mindestens der in § 15 festgelegten Schwere bestehen (§ 14 Abs. 1 SGB XI)“ (Statistisches Bundesamt 2018, S. 6).

5 Diesbezüglich lässt sich ein zaghafter Wandel beobachten: Waren 1998 nur ein Fünftel der Hauptpflegepersonen Männer, betrug ihr Anteil im Jahr 2010 bereits mehr als ein Viertel und erhöhte sich bis 2016 auf 31 Prozent (Schneekloth et al. 2017, S. 56).

6 Die Sätze werden nicht individuell, sondern pauschal nach definierten Kriterien festgelegt. Dabei wird nach dem jeweiligen Pflegebedarf unterschieden: Von diesem abhängig ist die Höhe des Pflegegeldes gestaffelt von monatlich 316 Euro bei Pflegegrad 2 bis zu 901 Euro bei Pflegegrad 5.

aus dem Terminus durch Angehörige in der Pflegestatistik keineswegs hervor, wer genau die Pflege in den eigenen vier Wänden erbringt. Vielmehr beziffert er lediglich die Zahl der reinen Pflegegeldempfänger*innen, welche die Geldleistung wiederum an privat pflegende Personen ihrer Wahl weitergeben können. Dies können Angehörige, Nachbar*innen, Freund*innen, aber ebenso erwerbsmäßige Pflegepersonen sein. Da eine Inanspruchnahme formeller Dienstleistungen im Bedarfsumfang in der Regel nicht finanzierbar ist, handelt es sich häufig um semi-reguläre Angebote wie die transnational erbrachte Live-in-Betreuung. Weil sich in Deutschland auf diesem Feld ein „ungeregeltes Migrations-Regime“ (Lamura et al. 2013, S. 5) herausgebildet hat, gibt es keine offiziellen Statistiken. Folgt man allerdings einer aktuellen Erhebung, beschäftigen etwa acht Prozent der deutschen Pflegehaushalte eine mittel- oder osteuropäische Live-in-Kraft (Hielscher/Kirchen-Petres/Nock 2017, S. 10). Da das Betreuungsarrangement auf einem zwei- bis dreimonatigen Rotationsprinzip beruht, entspricht dies im Jahresverlauf mindestens 414.400 Migrant*innen.⁷ Dies deckt sich nahezu mit alternativen Schätzungen, die, basierend auf der Übertragung der österreichischen Zahlen⁸ auf Deutschland, von rund 450.000 Betreuungskräften⁹ ausgehen.

Die Zunahme von Vermittlungsagenturen im Verlauf der letzten zehn Jahre weist ebenfalls auf die steigende Relevanz dieses Marktes hin: Während eine deutsche Verbraucherorganisation im Jahr 2009 noch ungefähr 60 Vermittlungsagenturen identifizierte, die im Internet eine Live-in-Betreuung bewarben, recherchierten wir in einer eigenen Erhebung Ende 2017 bereits rund 400 Agenturen. Angeboten wird eine Dienstleistung, die haushalts- und personenbezogene Tätigkeiten in sich vereint: Von Live-in-Kräften wird erwartet, der anvertrauten Person sowohl Hauswirtschafter*in, Gesellschafter*in als auch Pflegehelfer*in¹⁰ zu sein. Ebenso wenig wie klar definierte Kriterien der Leis-

7 Im Jahr 2017 wurden von den 3,4 Millionen Pflegebedürftigen 2,59 Millionen Personen zu Hause versorgt (vgl. Statistisches Bundesamt 2018, S. 8). Acht Prozent entsprechen damit 207.200 Pflegehaushalten. Verdoppelt man diese Zahl, kommt man auf 414.400 migrantische Pflegekräfte.

8 Im Gegensatz zu Deutschland wird die Zahl der Live-ins in Österreich insofern offiziell erfasst, als diese seit der dortigen Legalisierung im Jahr 2007 zur Ausübung ihrer Tätigkeit ein Gewerbe anmelden müssen.

9 In Österreich erhielten im Jahresdurchschnitt 2019 463.662 Personen das Bundespflegegeld (Statistik Austria 2020); gleichzeitig waren 61.989 selbstständige Personenbetreuer*innen bei den Wirtschaftskammern Österreichs als aktive Mitglieder registriert (WKO 2020, S. 11). Auf Deutschland umgerechnet, entspräche dies bei aktuell 3,4 Millionen pflegebedürftigen Personen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes etwa 454.561 migrantischen Betreuungskräften.

10 Gesetzlich erlaubt sind den Live-ins die Übernahme grundpflegerischer Tätigkeiten. Dazu gehören die Körperpflege, Unterstützung bei der Essenaufnahme oder Hilfestellungen beim Toilettengang. Aufgaben, die in den Bereich der medizinischen Behandlungspflege fallen (wie Messung des Blutdrucks, Kontrolle des Blutzuckerspiegels, Gabe von notwendigen Medikamenten und Injektionen oder Wundversorgung), dürfen nur von examinierten Pflegekräften durchgeführt werden.

tungserbringung existieren, ist in diesem Setting eine eindeutige Grenzziehung zwischen Arbeits- und Freizeit sowie Arbeits- und Privatort möglich. Entsprechend stellt die Live-in-Betreuung eine Art intermediäre Arbeit zwischen Privat- und Erwerbssphäre dar (Geissler 2010, S. 949). In dieser Grauzone „formalisierter Informalität“ (Benazha/Lutz 2019, S. 156) sind existierende arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen faktisch außer Kraft gesetzt.

Zwar können Bürger*innen aus den mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten der EU¹¹ eine (aufenthalts- und arbeitsrechtlich) legale Beschäftigung in Deutschland aufnehmen, allerdings ist das Feld der Live-in-Betreuung durch ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit gekennzeichnet. Ein Indikator hierfür ist die Diversität der rechtlichen Bezugsrahmen – anders als in Österreich und in der Schweiz scheint in Deutschland anything goes zu gelten. Mit mehr als zwei Dritteln am häufigsten vorzufinden ist unserer Erhebung nach das Entsendemodell, gefolgt vom Selbstständigenmodell. Von nachrangiger Bedeutung sind eine Festanstellung der Betreuungskräfte durch deutsche Agenturen oder (wie in prominenter Weise von den kirchlichen Sozialverbänden *Caritas* und *Diakonie* praktiziert) durch die Pflegehaushalte selbst; in verschwindend geringer Zahl wird eine Arbeitnehmer*innenüberlassung betrieben (für eine Definition der verschiedenen Rechtsmodelle siehe Kapitel 3). Die Vielfalt an Beschäftigungsmodellen ist charakteristisch für die Branche als solche, lässt sich aber auch innerhalb einzelner Agenturen vorfinden; so bieten beispielsweise zehn Prozent der Agenturen eine Live-in-Betreuung sowohl durch entsandte als auch durch selbstständige Betreuungskräfte an. Dies mag dem Anliegen geschuldet sein, möglichst flexibel auf eventuelle Gesetzesänderungen reagieren zu können, birgt allerdings gewisse Risiken, insofern die Entscheidung für eine Rechtsform konsequent in den Verträgen und in den tatsächlichen Verhältnissen umgesetzt werden muss. Doch auch für sich genommen ist jedes der Modelle mit juristischen Fallstricken behaftet (siehe Kapitel 3). Eine aktuelle rechtswissenschaftliche Analyse kommt gar zu dem Ergebnis, dass es den Beteiligten eines typischen Betreuungsarrangements „nach den gegenwärtigen gesetzlichen Vorgaben nicht möglich ist, dieses durchzuführen, ohne dabei die durch Rechtsvorschriften gesetzte [sic] Grenzen zu überschreiten“ (Bucher 2018, S. 350). Bei der Entsendung abhängig beschäftigter Live-ins durch ausländische Agenturen wie auch bei ihrer Anstellung durch deutsche Agenturen/Pflegehaushalte liegt dies in der (Un-)Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitrecht Deutschlands sowie, damit einhergehend, mit den geltenden Mindestlohnregelungen begründet. Über einer selbstständigen Tätigkeit schwebt indessen das Damoklesschwert der Scheinselbstständigkeit. Die Recht-

11 Unserer Erhebung zufolge vermitteln die von uns untersuchten Agenturen zu 95 Prozent Live-in-Kräfte aus diesen Ländern. Das Hauptrekrutierungsland ist mit knapp 50 Prozent Polen, gefolgt von der Slowakei und Rumänien mit jeweils rund zehn Prozent.

sprechung lässt hinsichtlich dieser Fragen keine einheitliche, verlässliche Linie erkennen und vonseiten der Politik wird bislang eine komplizenhafte Haltung des Laissez-faire eingenommen (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010, S. 426 f.). Das Kontrolldefizit auf nationaler Ebene setzt sich auf europäischer Ebene fort, wo die Rechtslage ebenso lückenhaft beziehungsweise unklar ist (Rossow/Leiber 2017, S. 291).

Auch hinsichtlich Qualitätsstandards und -sicherung greift der deutsche Staat bislang nicht steuernd ein. Weder existieren Standards für die Qualität von Beratung und Vermittlung noch für die Qualität der Dienstleistung selbst, was „für den Bereich einer Versorgung einer vulnerablen Bevölkerungsgruppe [...] zumindest untypische Voraussetzungen in einer im professionellen Pflegebereich ansonsten stark strukturierten Kontrollsystematik“ (Isfort/von der Malsburg 2017, S. 170) sind. Ansätze der Selbstregulierung hinsichtlich der sprachlichen und formalen Qualifizierung der Betreuungskräfte sind – vor dem Hintergrund eines öffentlich-medialen Diskurses, der die Seriosität und Rechtskonformität von Agenturen infrage stellt (Steiner et al. 2019, S. 6) – auf der Ebene des *Verbands für häusliche Betreuung und Pflege e. V.* (VHBP) sowie einzelner Agenturen erkennbar. Da es sich dabei aber lediglich um Empfehlungen handelt, deren Einhaltung nicht eingefordert werden kann, entfalten diese eine schwache Bindungswirkung. Zudem sind die bestehenden Formate auf unterstem Qualifikationsniveau angesiedelt.¹² Es handelt sich folglich eher um eine Pro-forma-Formalisierung, die auf die Etablierung eines quasi-familialen Betreuungsarrangements zielt: „Betreuungskräfte, welche im Rahmen einer ‚Betreuung in häuslicher Gemeinschaft‘ tätig sind, ersetzen pflegende Angehörige. Nicht mehr und nicht weniger“ (BHSB 2018, S. 2). In der Zielrichtung scheint es damit weniger um eine Aufwertung dieser Form der Care-Arbeit als vielmehr um die Etablierung eines Niedriglohnssektors zu gehen.

2.3 Das österreichische Selbstständigenmodell

Österreich gilt wie Deutschland als typischer Vertreter eines konservativ-familialistischen Sozialstaats. Das Care-Regime ist vom Ideal der Betreuung und Pflege älterer Menschen zu Hause möglichst bis zu deren Lebensende und von der Versorgung durch (weibliche) Angehörige geprägt. Eine private (Organisation der)

12 So beispielsweise die von dem (2018 gegründeten, u. a. von Agentur- und Verbandsvertreter*innen betriebenen) *Institut für Qualität und Innovation in der häuslichen Versorgung* (iQH) derzeit angebotenen drei Fortbildungsprogramme: Ihr zeitlicher Umfang liegt bei 80 Stunden Theorie sowie zwischen 320 und 520 Stunden Praxis. Zum Vergleich beinhaltet die Ausbildung als staatlich anerkannte *Altenpflegehelfer*in* (bei einem ähnlichen Tätigkeitsprofil) in der Regel ca. 750 Unterrichtseinheiten Theorie sowie ca. 900 Stunden Praxis.

Betreuung und Pflege wird implizit auch durch das hinsichtlich Verfügbarkeit und Leistbarkeit nach wie vor lückenhafte Angebot an (teil-)stationärer und mobiler Versorgung vorausgesetzt. Diese liegt in Österreich in der Verantwortlichkeit der Bundesländer und weist trotz ihres Ausbaus seit den 1990er-Jahren zum Teil große regionale Unterschiede auf. Gestärkt wird die informelle Übernahme von Sorgearbeit des Weiteren durch das 1993 eingeführte Pflegegeld als einkommensunabhängige und frei verfügbare Cash-for-Care-Leistung. Diese kann sowohl für Pflegehilfsmittel als auch für mobile Pflegedienste, die Entschädigung pflegender Angehöriger oder eine migrantische Betreuungskraft verwendet werden (Appelt/Fleischer 2014).

Vor diesem Hintergrund entwickelte sich ab den 1990er-Jahren die Live-in-Betreuung als zunächst illegal(isiert)es, von Politik wie Behörden jedoch größtenteils geduldetes transnationales Modell der Betreuung und Pflege älterer Personen in deren Privathaushalten. Obwohl sozialpolitisch nicht intendiert und geplant (Österle 2013, S. 171), kam es 2007/2008 „zu einer – im europäischen Vergleich – sehr umfassenden Regularisierung“ (Österle/Weicht 2016, S. 20) dieses Betreuungsmodells. Getrieben von der öffentlich-medialen Diskussion im Nationalratswahlkampf 2006 wurde die bestehende Praxis im neu geschaffenen Beruf der Personenbetreuung rechtlich anerkannt. Ziel war es, „die *Inanspruchnahme* der 24-Stunden-Pflege zu legalisieren“ (Kretschmann 2010, S. 208, Hervorh. i. O.). Die „realen Arbeits- und Lebensverhältnisse transmigrantischer PflegearbeiterInnen“ (ebd., S. 200) änderten sich mit dieser Legalisierung jedoch kaum und hängen nach wie vor maßgeblich von personalisierten und informellen Aushandlungsprozessen zwischen Betreuungskräften, Betreuten sowie deren Angehörigen und Agenturen ab.

Um die durch die Legalisierung hinzugekommenen Sozialversicherungskosten der Live-in-Kräfte für betreute Personen und ihre Angehörigen abzudecken, wurde eine staatliche Förderung in der Höhe von maximal 550 Euro monatlich¹³ eingeführt. Galt die Regulierung der Personenbetreuung ursprünglich als „Übergangsmodell“ (Bachinger 2010, S. 409), so ist diese Betreuungsform mehr als ein Jahrzehnt nach der Legalisierung „zu einer wesentlichen transnationalen Säule des Pflegeregimes geworden“ (Österle 2016, S. 266) – und Österreich zu einem Vorreiter in der institutionalisierten Vermarktlichung von Care (Shire 2015). Gleichzeitig ermöglicht die Live-in-Betreuung „eine Fortsetzung des bisherigen Systems ohne der Notwendigkeit von strukturellen Änderungen“ (Weicht 2016, S. 116), reproduziert doch die diskursive Konstruktion der Betreuungskräfte als Quasi-Familienangehörige das Ideal familiärer häuslicher Betreuung (Weicht 2010).

13 Bei angestellten Betreuungskräften maximal 1.100 Euro monatlich.

Gesetzlich möglich ist sowohl eine Anstellung im Privathaushalt oder bei einem gemeinnützigen Wohlfahrtsträger als auch die Selbstständigkeit in Form des freien Gewerbes der Personenbetreuung. In der Praxis setzte sich von Beginn an das Selbstständigenmodell durch. Dieses bedeutet für die betreuungsbedürftige Person und deren Angehörige geringere Kosten und höhere Flexibilität, da Arbeitszeitregelungen, kollektivvertragliche Mindestlöhne, bezahlter Urlaub oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Selbstständige nicht gelten. Sozialversicherungsrechtlich sind die Care-Arbeiter*innen weitgehend, wenn auch nicht vollständig abgesichert: Wie alle Selbstständigen sind sie kranken-, pensions- und unfallversichert, Anspruch auf Arbeitslosen- oder Krankengeld besteht nur im Fall einer freiwilligen Selbstversicherung (Haidinger 2016, S. 103). Obwohl die transnationale Inanspruchnahme der Leistungen EU-rechtlich geregelt ist, kommt es in der Praxis immer wieder zu Problemen (Scheibelhofer/Holzinger 2018).

Das gesetzlich definierte Aufgabenprofil der Personenbetreuer*innen reicht von hauswirtschaftlichen über betreuerische bis hin zu einfachen pflegerisch-medizinischen Tätigkeiten, wobei letztere eine Delegation durch ärztliches oder pflegerisches Fachpersonal verlangen. Als freies Gewerbe setzt die Personenbetreuung lediglich eine Anmeldung, jedoch keine facheinschlägige Ausbildung voraus. Einzig bei Bezug der Förderung gelten (wenngleich geringe) Qualifikationsanforderungen, von denen aber im Falle einer sechsmonatigen Praxiserfahrung abgesehen werden kann. Auch die Bezeichnungen *Personenbetreuung* und das dazugehörige *Hausbetreuungsgesetz* betonen den betreuerischen Charakter der Arbeit und sollen diese von Pflegeberufen abgrenzen. Dass Live-in-Care bis in die höchste Pflegegeldstufe in Anspruch genommen wird und dass im Großteil der Arrangements delegierte Tätigkeiten durchgeführt werden, stellt diese Differenzierung hingegen infrage (Leiblfinger 2020; Leiblfinger/Prieler 2018). Eine ähnliche Ambivalenz findet sich auch in der widersprüchlichen Konstruktion der zu betreuenden Personen auf Agenturwebseiten. Dort dominieren einerseits Bilder glücklicher, rüstiger und (geistig) aktiver Senior*innen, denen Agenturen Autonomie und Selbstbestimmung bis ans Lebensende versprechen. Andererseits werben Agenturen mit Intensivpflegepaketen für Patient*innen mit besonders schweren Erkrankungen oder fragen in Erhebungsblättern detailliert nach körperlichen und mentalen Einschränkungen. Betreuungsbedürftige erscheinen in diesem Fall als gebrechliche, abhängige und passive Pflegefälle (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Prieler 2020).

Umfang und Charakteristika des transnationalen Care-Marktes können in Österreich aufgrund seiner Legalität relativ genau benannt werden: So waren Ende des Jahres 2019 knapp 62.000 Personen in Österreich als Personenbetreuer*innen aktiv¹⁴ gemeldet (WKO 2020, S. 11). Die meisten von ihnen sind

14 Man kann das Gewerbe auch ruhend legen, ist dann aber nicht mehr sozialversichert.

Frauen, häufig zwischen 40 und 59 Jahre alt, und stammen aus mittel- und osteuropäischen Ländern, insbesondere aus Rumänien und der Slowakei.¹⁵ Viele – jedenfalls aus der Slowakei (Bahna 2016) – verfügen über ein hohes Bildungsniveau, pflegerische oder medizinische Ausbildungen sind hingegen eher selten. Während ihres Arbeitseinsatzes wohnen die Betreuungskräfte in den Haushalten der zu betreuenden Personen, danach kehren sie für denselben Zeitraum in ihre Herkunftsländer zurück, wobei sich üblicherweise zwei Betreuungskräfte in einem zwei- bis vierwöchigen Rhythmus abwechseln. Die Betreuten sind durchschnittlich 82 Jahre alt, knapp drei Viertel von ihnen sind Frauen (BMASK 2017, S. 3) und beinahe die Hälfte weist eine demenzielle Erkrankung auf. Mobile (Pflege-)Dienste zusätzlich zur Live-in-Betreuung nehmen trotz des häufig erheblichen Pflegebedarfs weniger als 14 Prozent der Betreuten in Anspruch, beinahe alle erhalten jedoch Unterstützung durch Familienangehörige (SVB 2018). Insgesamt greifen gut fünf Prozent der Pflegegeldbezieher*innen in Österreich auf eine Live-in-Betreuung zurück (eigene Berechnungen anhand BMASGK 2019, S. 16, 37).¹⁶

Ende des Jahres 2019 verfügten über 800 Agenturen über einen aktiven Gewerbeschein für die Organisation von Personenbetreuung (WKO 2020, S. 11), wie die Vermittlung seit ihrer Herauslösung aus dem Personenbetreuungs-gewerbe im Jahr 2015 heißt. Unter ihnen sind viele Ein-Personen- beziehungsweise Klein- und Familienunternehmen, vereinzelt aber auch Wohlfahrtsträger, transnationale Aktiengesellschaften oder Vereine. Viele Vermittlungsagenturen bieten neben ihrer Kerntätigkeit – Rekrutierung und Auswahl von Betreuungskräften – auch Qualitätsvisiten und Hausbesuche sowie weitere Leistungen für Haushalte und Betreuungskräfte an. Diese reichen von der Unterstützung bei Pflegegeld- beziehungsweise Förderungsansuchen, Gewerbebeanmeldung oder Vertragserstellung über sozialversicherungs- und steuerrechtliche Beratung und die Organisation von Pflegebehelfen bis hin zu Mediation oder dem (kostenlosen) Wechsel der Betreuungskraft im Konfliktfall (Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Prieler 2020). Während Agenturen mit der Legalität ihrer Angebote und der von ihnen vermittelten Arbeitskräfte werben, tragen die Betreuer*innen als Selbstständige die alleinige Verantwortung für die konkrete Betreuung und Pflege (Steiner et al. 2019, S. 26).¹⁷

15 Auskunft durch die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) zu ausgewählten Merkmalen der Personenbetreuer*innen am 23.04.2020.

16 Berechnet anhand jener Bezieher*innen, die eine Förderung zur Live-in-Betreuung erhalten. Es liegen keine Zahlen zu Haushalten vor, die keine Förderung in Anspruch nehmen (können). Diese Gruppe dürfte allerdings im Vergleich sehr klein sein (vgl. Famira-Mühlberger 2017, S. 28).

17 Haftungsausschlüsse von Agenturen verstoßen allerdings gegen das Konsumentenschutzgesetz, da fehlerhafte Betreuungs- oder Pflegehandlungen auf die schlechte Auswahl einer den gegeb-

Standes- und Ausübungsregeln¹⁸ sowohl für die Betreuung als auch für die Vermittlung von Betreuungskräften tragen zur Formalisierung der Branche bei und sollen Qualität und Transparenz in der Live-in-Betreuung sicherstellen. Im Sinne einer stärkeren Regulierung des Marktes, auf dem die Anbietenden bislang vor allem über den Preis konkurrieren, wurde 2019 das *Österreichische Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung* eingeführt, das anhand von Richtlinien des Sozialministeriums vergeben wird. Das Zertifikat fordert hauptsächlich die Einhaltung der Standes- und Ausübungsregeln ein; lediglich die Erstellung eines Notfallplans¹⁹ sowie eine Anamnese zu Betreuungsbeginn²⁰ und regelmäßige, mindestens quartalsweise Hausbesuche durch diplomierte Pflegekräfte gehen über die gesetzlichen Grundlagen hinaus (siehe auch Kapitel 4 und 12). Während ausbeuterische und unprofessionelle Praktiken von Agenturen immer wieder medial kritisiert werden, erscheint die Unterbietung von in anderen Branchen beziehungsweise anderen Bereichen der Sorgearbeit üblichen Arbeits- und Qualifikationsstandards durch die Legalität des Selbstständigensmodells legitim (Steiner et al. 2019).

2.4 Das schweizerische Angestelltenmodell

Auch im schweizerischen Kontext lässt sich eine gesellschaftliche und politische Priorisierung der häuslich-ambulanten vor der stationären Pflege und Betreuung feststellen: Einerseits ist es auch hier das Bedürfnis vieler älterer Menschen, möglichst lange in den eigenen vier Wänden zu wohnen (Schwiter/Pelzelmayr/Thurnherr 2018, S. 453; Zimmermann-Sloutskis/Moreau-Gruet/Zimmermann 2012, S. 33). Andererseits werden häusliche gegenüber institutionellen Arrangements auch politisch priorisiert. In ihrer „Strategie für eine schweizerische Alterspolitik“ (Bundesrat 2007) betont die Schweizer Landesregierung etwa explizit den Vorrang der ambulanten vor der stationären Pflege.

nen Bedingungen entsprechenden Betreuungskraft und damit auf die Kernaufgabe von Vermittler*innen zurückzuführen sein können (Docekal 2016, S. 111).

18 Standes- und Ausübungsregeln sind Verordnungen des Bundeswirtschaftsministeriums und somit ein über die Gewerbeordnung hinausgehendes, verpflichtendes Regelwerk für bestimmte Gruppen von Gewerbetreibenden.

19 Nach § 160 Abs. 2 Z. 1 GewO 1994 idGF ist die Erstellung von „Handlungsleitlinien für [...] den Notfall [...], insbesondere über die Verständigung beziehungsweise Beiziehung von Angehörigen, Ärzten oder Einrichtungen, die mobile Dienste anbieten, im Falle erkennbarer Verschlechterung des Zustandsbildes“, sprich ein Notfallplan, unabhängig vom Qualitätszertifikat bereits bislang (auch) Aufgabe der Personenbetreuer*innen.

20 BGBl. II Nr. 397/2015 § 7 Abs. 1 idGF fordert unabhängig vom Qualitätszertifikat „vor Abschluss des Vermittlungsvertrags“ eine „Bedarfserhebung“, um „den Betreuungsbedarf und die Betreuungssituation der betreuungsbedürftigen Person vor Ort [zu] erheben“.

Charakteristisch für das schweizerische Care-Regime ist die finanzierungstechnische Unterscheidung zwischen Pflege und Betreuung. Dabei beschränkt sich die öffentlich-solidarisch finanzierte Unterstützung gemäß Krankenversicherungsgesetz auf medizinisch indizierte Pflege. Die privat getragenen Ausgaben beinhalten demgegenüber neben Kostenbeteiligungen für medizinische Pflegeleistungen in der obligatorischen Krankenversicherung zum größten Teil Ausgaben für nicht-medizinische Betreuungsleistungen. Durch eine Care-Arbeiterin geleistete Betreuung muss genauso aus der eigenen Tasche bezahlt werden wie Betreuungsdienstleistungen in einer stationären Einrichtung (sogenannte Hotelleriedienste²¹). Eine Pflegeversicherung, wie sie etwa in Deutschland, den Niederlanden oder Japan existiert, gibt es nicht. Der Anteil der Langzeitpflege- und -betreuungskosten, der in der Schweiz öffentlich getragen wird, beträgt vor diesem Hintergrund nur rund 40 Prozent, während der Durchschnitt der OECD-Länder etwa doppelt so hoch liegt (Gasser/Knöpfel/Seifert 2015, S. 102; OECD 2011).

Unter diesen Vorzeichen ist auch in der Schweiz ein transnationaler Markt entstanden, auf dem private Unternehmen eine sogenannte Rund-um-die-Uhr-Betreuung für betagte Personen in deren Zuhause anbieten (Schilliger 2015; Chau 2020). Im Vergleich zu Deutschland und Österreich ist dieser Markt noch jung, da die migrationspolitischen Voraussetzungen erst 2011 mit der Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf acht mittel- und osteuropäische Staaten geschaffen wurden. Unserer eigenen Erhebung nach vermitteln und verleihen mittlerweile mehr als 60 spezialisierte Agenturen allein in der deutschsprachigen Schweiz Arbeitskräfte in die Haushalte betreuungsbedürftiger Personen. Etabliert hat sich ein Pendelsystem, bei dem Care-Arbeiter*innen in der Regel für ein bis drei Monate am Stück in einem Haushalt leben und arbeiten, bevor sie durch andere Arbeitskräfte abgelöst werden. Wie viele solche Betreuungsarrangements es gibt und wie viele Arbeitskräfte als Live-ins in der häuslichen Betreuung tätig sind, ist für die Schweiz statistisch nicht erhoben.

In der Schweiz gründet die Herausbildung eines formalisierten transnationalen Dienstleistungsmarktes auf einer Gesetzgebung, die zwei Kanäle für die grenzüberschreitende Arbeitskräfterekrutierung schafft: die Personalvermittlung (Arbeitsvertrag zwischen Betreuer*in und Haushalt, Agentur übernimmt die Vermittlungstätigkeit) und den Personalverleih (Arbeitsvertrag zwischen Betreuer*in und Agentur, Weisungsrecht geht an den Haushalt) (vgl. Medici 2012).²² Beide erfordern jeweils eine nationale und kantonale Betriebsbewilli-

21 An diesen Kosten beteiligt sich die öffentliche Hand subsidiär über sogenannte Ergänzungsleistungen für Personen, die nicht über ausreichende Eigenmittel verfügen.

22 Gemäß eigenen Erhebungen Anfang 2018 betreiben rund zwei Drittel der Unternehmen auf dem Deutschschweizer Betreuungsmarkt Personalverleih.

gung; Personalverleiher müssen sich zudem an die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags²³ Personalverleih halten.

Im Gegensatz zu Deutschland und Österreich sind in der Live-in-Betreuung in der Schweiz sowohl Personalentsendungen über ausländische Agenturen als auch die Vermittlung von selbstständigen Betreuungskräften gesetzlich verboten. Ungeachtet dessen gibt es Firmen, die auf diese Weise operieren, was ihnen etwa Einsparungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen ermöglicht, da mit dem Entsendemodell die soziale Absicherung ins Herkunftsland verschoben wird. Hat das Staatssekretariat für Wirtschaft Kenntnis von einer widerrechtlich operierenden Agentur, fordert es diese auf, ihre Tätigkeit einzustellen. Die Effektivität behördlicher Kontroll- und Sanktionsmechanismen ist in diesem Bereich indes beschränkt. So gibt es etwa keine rechtliche Grundlage, um ausländische Personalverleiher oder -vermittler strafrechtlich zu verfolgen. Allerdings können Haushalte, welche die Dienste eines solchen Unternehmens in Anspruch nehmen, mit bis zu 40'000 Schweizer Franken Bußgeld belegt werden (ebd., S. 28).

Im Falle der Schweiz überschneiden sich das innereuropäisch liberalisierte Aufenthaltsregime und das kommodifizierte Care-Regime mit einem schwach regulierten Arbeitsregime. Berufstätigkeiten im Privathaushalt sind nicht dem Arbeitsgesetz unterstellt. Damit gelten weder dessen Arbeits- und Ruhezeitbestimmungen noch die Vorschriften zum Gesundheitsschutz oder zu den besonderen Schutzbestimmungen für schwangere Frauen und Mütter (ebd., S. 7). Nach der Ausweitung der Personenfreizügigkeit legte der Bund 2011 einen Mindestlohn fest mit dem Zweck, Lohndumping im Bereich der Hauswirtschaft (zu der auch die häusliche Betreuung gezählt wird) zu verhindern. Da Aspekte wie die Entschädigung des Bereitschafts- und Nachtdienstes indes nicht verbindlich geregelt sind, bleibt die Wirkung dieses Mindestlohns in der Live-in-Betreuung beschränkt (Truong/Schwiter/Berndt 2012, S. ii).²⁴ Für Angestellte eines Verleihunternehmens gilt ein Gesamtarbeitsvertrag, der im Vergleich zum Mindestlohn des Bundes leicht höhere Vorgaben macht, wobei sich hier dieselbe Problematik zeigt. Weiterführende Bestimmungen zu Arbeits- und Ruhezeiten sind in den 26 *kantonalen* Normalarbeitsverträgen (NAV) für hauswirtschaftliche Angestellte zu finden. Allerdings sind diese nicht zwingend, sondern können mittels Arbeitsvertrag abgeändert oder wegbedungen werden und haben folglich eher einen Empfehlungscharakter (Medici 2012, S. 8).

23 Der Begriff Gesamtarbeitsvertrag entspricht dem Tarifvertrag in Deutschland respektive dem Kollektivvertrag in Österreich.

24 So ließ sich zum Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns der Trend beobachten, dass Agenturen die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden pro Tag von acht bis neun auf sechs bis sieben reduzierten und die übrige Zeit in Präsenzzeit undefinierten. Dadurch konnten sie die Mindestlöhne einhalten, ohne die Entschädigungen der Betreuer*innen erhöhen zu müssen (Schilliger 2014, S. 148 f.).

Für sämtliche Angestellte – auch in Privathaushalten – gelten währenddessen die zwingenden arbeitsrechtlichen Vorgaben des Obligationenrechts (Schuldrecht). Bei Arbeitsverträgen mit einer Dauer von weniger als drei Monaten greifen einige zentrale Schutzbestimmungen jedoch nicht, etwa diejenigen zur Lohnfortzahlungspflicht oder Kündigung zur Unzeit (etwa bei Krankheit oder Unfall) (Medici/Schilliger 2012, S. 19). Schließlich gilt für alle Arbeitgeber*innen in der Schweiz eine gesetzliche Fürsorgepflicht gegenüber ihren Angestellten. Eine Verletzung ist allerdings nur im konkreten Einzelfall bestimmbar (SECO 2015, S. 16), was auf die meisten der genannten Bestimmungen zutrifft.

Die De-jure-Bestimmungen und die De-facto-Arbeitsverhältnisse liegen im Falle der Schweiz in vielen Live-in-Arrangements denn auch weit auseinander (Chau 2020; Schilliger 2014; Steiner 2020): Für zahlreiche Care-Arbeiter*innen gilt faktisch eine Rund-um-die-Uhr-Präsenzpflicht, wobei die Präsenzstunden nicht oder nur geringfügig entschädigt werden. Oftmals werden nur sechs oder sieben Stunden täglich als tatsächliche Arbeitszeit bemessen. Verlieren Betreuer*innen ihre Stelle – durch Kündigung oder Tod der betreuten Person –, so verlieren sie innerhalb weniger Tage nicht nur ihre Erwerbstätigkeit, sondern oft auch das Dach über dem Kopf. Diese Diskrepanz manifestiert sich auch in Fragen der sozialen Sicherheit. Live-in-Betreuer*innen sind anderen Arbeitnehmenden sozialversicherungsrechtlich prinzipiell gleichgestellt (Medici 2012, S. 31 ff.). Trotz Versicherungspflicht sind indes viele Care-Arbeiter*innen nicht oder unvollständig versichert. Werden Sozialversicherungsbeiträge einbezahlt, können sie die daraus resultierenden Leistungen später aufgrund eines fehlenden Wohnsitzes in der Schweiz oder bei Unterbrechungen in der Erwerbstätigkeit oftmals nicht oder nur partiell einfordern.

Die fragmentarische arbeitsrechtliche Rahmung der Live-in-Betreuung ist seit längerem Gegenstand politischer Regulierungsbemühungen. Ausgangspunkt bildete ein politischer Vorstoß aus dem Jahr 2012, der den Bundesrat²⁵ zu prüfen aufforderte, wie die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in der Branche verbessert werden können (Schmid-Federer 2012). Dass sich die politische Debatte in der Schweiz vornehmlich um die Regulierung der Arbeitsverhältnisse und der damit verbundenen Unternehmenspraktiken dreht, hat auch damit zu tun, dass die institutionelle Rahmung des Arrangements als Angestelltenverhältnis eine gewerkschaftliche Interessenvertretung zulässt (Steiner 2020). Zwei große Schweizer Gewerkschaften fordern seit Jahren eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Care-Arbeiter*innen und die Unterstellung des Arbeitsplatzes Privathaushalt unter das Arbeitsgesetz (Unia 2018; Vpod 2015). Entgegen dieser Forderung entschied der Bundesrat auf der Basis einer sogenannten Regulierungsfolgekostenabschätzung 2017, dass die Branche weiterhin nicht dem Ar-

25 Exekutive auf nationaler Ebene.

beitsgesetz unterstellt, sondern über kantonale Normalarbeitsverträge und damit über nichtzwingendes Recht reguliert werden soll (Bundesrat 2017). Die Kantone wurden angehalten, ihre bestehenden Normalarbeitsverträge für den Bereich der Hauswirtschaft zu revidieren respektive einen neuen NAV zu erarbeiten, der Mindestvorschriften für die Anrechnung von Präsenzzeiten enthält. Inwiefern sie den hierfür vom Bund erarbeiteten Modell-NAV als Vorlage in die eigene Gesetzgebung übernehmen, steht den Kantonen dabei frei. Eine abschließende Beurteilung dieser Regulierungsbemühung kann beim Schreiben dieses Kapitels noch nicht vorgenommen werden, da die meisten der 26 Kantone die Revision ihrer NAV 2020 noch nicht abgeschlossen haben.

2.5 Institutionalisierung, Qualitätsstandards, Kritik: Interessengruppen im Feld

Trotz der unterschiedlichen regulatorischen Voraussetzungen hat sich in allen drei Ländern ein transnationaler Dienstleistungsmarkt im Bereich der häuslichen Langzeitpflege und -betreuung etabliert. Mit zunehmender Größe und Formalisierung dieses Marktes haben sich in den letzten Jahren Interessenvertretungen von Agenturen, Care-Arbeiter*innen und Betreuten beziehungsweise deren Angehörigen herausgebildet. Sie prägen die Entwicklung des Live-in-Marktes mit, wobei sich ihre Schwerpunkte und Forderungen entsprechend der unterschiedlichen Regulierungen in den drei Ländern und der jeweils vorherrschenden medialen und politischen Debatte unterscheiden.

In Deutschland und der Schweiz haben Branchenverbände eine wichtige interessenpolitische Rolle inne. Angesichts der unklaren respektive fragmentarischen arbeitsrechtlichen Regulierung des Bereichs treten sie öffentlich für eine Formalisierung des Sektors ein und bringen sich in politische Regulierungsprozesse ein. In Deutschland, wo der Sektor weitestgehend der Selbstregulation des Marktes überlassen ist, versucht der *VHBP*²⁶ lobbyistisch Einfluss auf die Politik zu nehmen und eine „Institutionalisierung des Arrangements ‚von unten‘“ voranzutreiben (Benazha/Lutz 2019, S. 154). Neben dem Ruf nach mehr Rechtssicherheit wird konkret eine Zertifizierung von Agenturen sowie die Erarbeitung eines eigenen „praxistaugliche[n]“ (BHSB 2018) Gesetzes für die Live-in-Betreuung beziehungsweise eine Bezuschussung dieser Betreuungsform durch die Sozialhilfe- und Sozialversicherungssysteme (VHBP 2014) angestrebt. In der

26 Bis Mai 2020 existierten zwei Verbände: der 2007 gegründete *Bundesverband häusliche Seniorenbetreuung e. V.* (BHSB) und der 2014 gegründete *VHBP*, in denen insgesamt 13 Prozent der deutschen Agenturen organisiert waren (Stand Ende 2017). Seitdem treten die beiden Verbände gemeinsam auf; der vergrößerte *VHBP* versteht sich als offizielles Sprachrohr der Branche gegenüber Politik, Medien und Gesellschaft.

Schweiz ist der Dachverband der Personalverleiher *swissstaffing* Sozialpartner eines Gesamtarbeitsvertrags, dem seit 2016 sämtliche Agenturen, die Personalverleih betreiben, unterstehen. Zudem organisiert der Verband *Zuhause Leben* unter seinem Dach rund ein Dutzend Agenturen, setzt für diese Qualitätsstandards und strebt eine Verbesserung des Images der häuslichen Betreuung in der Schweiz an (Zuhause Leben 2020). Etwas anders gestaltet sich die agenturseitige Interessenvertretung in Österreich, wo durch die Regulierung in Form des Selbstständigenmodells sowohl Agenturen als auch selbstständige Personenbetreuer*innen Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer (WKO) sind. Ebenfalls mit einem kritischen medialen Diskurs konfrontiert, versuchen WKO-Vertreter*innen Standards innerhalb des Sektors zu setzen.

Die Ausgestaltung der Live-in-Betreuung und die darin vorherrschenden Arbeitsbedingungen versuchen auch Wohlfahrtsträger zu beeinflussen, die selbst in der Vermittlung beziehungsweise dem Verleih von Live-in-Kräften aktiv sind. In Österreich schufen *Caritas*, *Hilfswerk* und *Volkshilfe* ein eigenes Gütesiegel, in dem sie sich selbst zur Einhaltung bestimmter Standards verpflichten und damit ihr Image als Qualitätsanbieter unterstreichen (vgl. Kapitel 12). In Deutschland und der Schweiz rücken Wohlfahrtsträger über eigene Betreuungsmodelle insbesondere die Arbeitsbedingungen der Betreuungs- und Pflegekräfte in den Fokus. Unter Bezeichnungen wie *CariFair* (*Caritas Paderborn*) beziehungsweise *FairCare* (*Diakonie Württemberg* beziehungsweise *Caritas Schweiz*) versprechen sie eine ‚faire‘ Alternative zu den privatwirtschaftlichen Angeboten (vgl. Kapitel 11).

Nimmt man die interessenpolitische Vertretung und Organisierung aufseiten der Care-Arbeiter*innen in den Blick, zeigt sich in den drei Länderkontexten ein ungleiches Bild. Dies ist wiederum auf die unterschiedlichen Regulierungen zurückzuführen: In der Schweiz vereinfacht die institutionelle Rahmung des Live-in-Modells als Angestelltenverhältnis eine gewerkschaftliche Interessenvertretung. Die beiden Gewerkschaften *Unia* und *Vpod* fordern unter Bezugnahme auf die ILO-Konvention 189²⁷ eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Live-in-Betreuung und insbesondere deren Unterstellung unter das Arbeitsgesetz (Unia 2018; Vpod 2017). 2013 gründeten polnische Care-Arbeiter*innen in Basel das dem *Vpod* angegliederte *Respekt*-Netzwerk. Mittels strategischer Ge-

27 Die Konvention 189 der *Internationalen Arbeitsorganisation* (ILO) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Decent Work for Domestic Workers) verlangt, dass Hausangestellte gegenüber anderen Arbeitnehmenden mit Blick auf Arbeits- und Lebensbedingungen, Lohn, soziale Sicherheit, Gesundheit etc. nicht benachteiligt werden. Sie wurde von Deutschland und der Schweiz ratifiziert, allerdings nahm Deutschland bestimmte Gruppen vom Anwendungsbereich des Arbeitszeitgesetzes aus. Dies betrifft Personen, die „in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“ (§ 18 I Nr. 3 ArbZG). Was dies für die Live-in-Betreuung bedeutet, bleibt weitgehend deutungssoffen (vgl. Kapitel 3). Von Österreich wurde die Konvention bislang nicht ratifiziert.

richtsprozesse gegen Arbeitgebende sowie begleitender Medienarbeit hat das Netzwerk in der Schweiz wesentlich zu einer öffentlichen Thematisierung und Politisierung der Live-in-Betreuung beigetragen (vgl. Kapitel 10).

Anders als in der Schweiz existieren in Deutschland keine (öffentlich wahrnehmbaren) migrantischen Selbstorganisationen. Zwar wurde von Migrant*innenorganisationen und Unterstützer*innen bereits Ende der 1990er Jahre die Initiative *Respect Berlin* gegründet, diese setzt sich aber vornehmlich für Haushaltsarbeiter*innen ohne legalen Aufenthaltsstatus ein und agiert hauptsächlich lokal. Weit verbreitet sind vielmehr informelle Netzwerkstrukturen, häufig über das Internet und soziale Medien (Schilliger/Schilling 2017, S. 112 f.). So entstanden beispielsweise eine Reihe von (meist geschlossenen) Facebook-Gruppen, wo sich Live-in-Kräfte über ihre Erfahrungen austauschen und gegenseitig empowern (Bomert 2019, S. 182). Gewerkschaften tun sich mit der Vertretung migrantischer Live-ins in Deutschland noch immer schwer. Bundesweite Informationen und Beratungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und den Rechten mobiler Arbeitnehmer*innen bietet das DGB-Projekt *Faire Mobilität*. Weitere Unterstützung der Live-ins, zum Beispiel durch Kampagnenarbeit, basisgewerkschaftliche Organisation oder dem Eingehen kollektiver Bündnisse, ist darüber hinaus jedoch rar (Schilliger/Schilling 2017, S. 104).

Auch wenn in Österreich die Interessenvertretung der Care-Arbeiter*innen formal durch die WKO erfolgt und Arbeiterkammern und Gewerkschaften offiziell kein Vertretungsmandat haben, bringen sich Letztere in den vergangenen Jahren vermehrt im Feld ein. Sie thematisieren prekäre Arbeitsverhältnisse und ausbeuterische Agenturpraktiken, aber auch überzogene Erwartungen von Haushalten im Hinblick auf die zeitliche Verfügbarkeit und den Umfang der Tätigkeiten der Betreuer*innen. Ausgehend von der Kritik am Doppelmandat der WKO formiert sich außerdem die gewerkschaftliche Initiative *vidaflex* zur Organisation von Personenbetreuer*innen als Soloselbstständige (Die Presse 2018) und tritt der 2015 gegründete Verein *Institut für Personenbetreuung* für die Interessen von Betreuer*innen ein (Der Standard 2018; Kurier 2018). Wie in der Schweiz fällt der Beginn gewerkschaftlichen Engagements mit dem öffentlichkeitswirksamen Kampf einer Care-Arbeiterin zusammen: Während Bożena Domańska ihre Agentur eigenständig verklagte und in einem Dokumentarfilm des öffentlichen Schweizer Fernsehens mitwirkte (Schweizer Fernsehen 2013), stellte Elena Popa öffentlich die Partneragenturen österreichischer Firmen in Rumänien an den Pranger, indem sie ihnen Betrug und Dokumentenfälschung vorwarf.²⁸

28 Beispiele der umfangreichen Medienberichterstattung zum Fall finden sich in Der Standard (2019), Falter (2018) und Kurier (2017, 2018).

Neben den Gewerkschaften haben sich in den letzten Jahren in allen drei Ländern auch kirchliche Organisationen, Nichtregierungsorganisationen, Vereine und freie Träger im Feld der transnationalen Betreuung eingebracht. Diese meist punktuellen Projekte bieten Beratungen an und/oder schaffen Raum für Begegnung. Insbesondere in Österreich existiert darüber hinaus mit dem Verein *ChronischKrank Österreich* eine immer wieder medial und politisch aktive Vertretung der Interessen von Betreuten und deren Angehörigen, die sich aus Konsument*innenschutz- beziehungsweise Betroffenen-Perspektive für strengere Agenturbestimmungen, mehr Transparenz und höhere Betreuungsstandards einsetzt (Verein ChronischKrank Österreich 2015).

2.6 Fazit

Sowohl was die (arbeits-)rechtliche Ausgestaltung des Live-in-Arrangements als auch die im Feld aktiven Interessengruppen betrifft, lassen sich zwischen den drei Ländern beträchtliche Differenzen feststellen. Diese sind auf die unterschiedliche Institutionalisierung der Modelle im jeweiligen Kontext zurückzuführen: Während die Live-in-Betreuung in Österreich durch die Legalisierung in Form des Selbständigenmodells fest als zusätzliche Säule der Langzeitpflege institutionalisiert ist, herrscht in Deutschland ein Flickenteppich an rechtlichen Bezugsrahmen, auf die Agenturen sich beziehen. In der Schweiz wiederum prägt die Regulierung als Angestelltenmodell die im Feld vorzufindende Interessenvertretung.

Trotz dieser Unterschiede hat sich das Live-in-Arrangement in Deutschland, Österreich und der Schweiz zu einem zunehmend etablierten und formalisierten Modell der Betagtenbetreuung entwickelt. Die Inwertsetzung (transnationaler) sozialer Ungleichheiten, auf denen es beruht, resultiert in einem grundsätzlich prekären Beschäftigungsfeld. Die jeweilige Regulierung ermöglicht in allen drei Ländern ein Arrangement, das sich durch lange Arbeitszeiten, wenig Freizeit und niedrige Löhne auszeichnet. Aufgrund der Privatheit des Haushalts können mögliche Rechtsverstöße zudem nur schwer sanktioniert werden, was wiederum zur Prekarität der dort geleisteten Sorgearbeit beiträgt (Geissler 2010, S. 941 ff.; Schilliger 2014, S. 150).

Literatur

- Appelt, Erna/Fleischer, Eva (2014): Familiäre Sorgearbeit in Österreich. Modernisierung eines konservativen Care-Regimes? In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes* (Soziale Welt Sonderband, 20). Baden-Baden: Nomos. S. 397–417.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael (2019): The “fictitious commodity” care and the reciprocity of caring. A Polanyian and neo-institutional perspective on the brokering of 24-hour care. In: Atzmüller, Roland/Aulenbacher, Brigitte/Brand, Ulrich/Décieux, Fabienne/Fischer, Karin/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Capitalism in Transformation. Movements and Countermovements in the 21st Century*. Cheltenham: Edward Elgar. S. 245–260.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): Ein neuer Sorgemarkt im Wohlfahrtsstaat: 24-Stunden-Betreuung in Österreich und Dienstleistungsangebote von Wiener Vermittlungsagenturen. In: Filipič, Ursula/Schönauer, Annika (Hrsg.): *Zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat: Perspektiven aus der Sozialforschung* (Sozialpolitik in Diskussion, 19). Wien: ÖGB-Verlag. S. 47–56.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grulich, Julia (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Auth, Diana (2017): *Pflegearbeit in Zeiten der Ökonomisierung. Wandel von Care-Regimen in Großbritannien, Schweden und Deutschland*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Bachinger, Almut (2010): 24-Stunden-Betreuung – Gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration? In: *SWS-Rundschau* 50, H. 4, S. 399–412.
- Bachinger, Almut (2014): 24-Stunden-Betreuung – ganz legal? Intersektionale Regime und die Nutzung migrantischer Arbeitskraft. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (Hrsg.): *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 127–138.
- Bachinger, Almut (2016): Von der 24-Stunden-Betreuung zur Personenbetreuung: Arbeitsmarkt-, Migrations- und Care Regime und die Nutzung migrantischer Arbeitskraft. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 31–58.
- Backes, Gertrud M./Amrhein, Ludwig/Wolfinger, Martina (2008): „Gender in der Pflege. Herausforderungen für die Politik“. library.fes.de/pdf-files/wiso/05587.pdf (Abfrage: 19.08.2018).
- Bahna, Miloslav (2016): Slowakische 24-Stunden-BetreuerInnen in Österreich. Nur ein weiterer Migrationsstrom aus der Slowakei? In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 199–220.
- Benazha, Aranka Vanessa/Lutz, Helma (2019): Intersektionale Perspektiven auf die Pflege: Geschlechterverhältnisse und Migrationsprozesse. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 146–160.
- Bettio, Francesca/Simonazzi, Annamaria/Villa, Paola (2006): Change in Care Regimes and Female Migration: the ‘Care Drain’ in the Mediterranean. In: *Journal of European Social Policy* 16, H. 3, S. 271–285.
- BHSB – Bundesverband häusliche Seniorenbetreuung e. V. (2018): „Memorandum (Positionspapier). Lösung für eine transparente und qualitativ hochwertige Betreuung in deutschen Privathaushalten“. www.bhsb-ev.de/app/download/10478374971/BHSB_-_Positionspapier_2018.pdf?t=1589970982 (Abfrage: 01.09.2020).
- BMASGK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): *Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2018*. Wien: BMASGK.
- BMASK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2017): „Anfragebeantwortung Nr. 12451/AB vom 29.06.2017 zur Anfrage Nr. 13009/J betreffend Steigende Inan-

- spruchnahme für 24-h-Betreuung“. www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/AB/AB_12451/imfname_644271.pdf (Abfrage: 06.07.2017).
- Bomert, Christiane (2019): Ansätze und Herausforderungen der (unterstützten) Organisation von Care-Arbeiterinnen in der 24h-Pflege durch freie Träger*innen und Gewerkschaften. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 177–194.
- Bucher, Barbara (2018): *Rechtliche Ausgestaltung der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten. Eine kritische Analyse*. Baden-Baden: Nomos.
- Bühler, Elisabeth/Heye, Corinna (2005): *Fortschritte und Stagnation in der Gleichstellung der Geschlechter 1970–2000*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bundesrat (2007): „Strategie für eine schweizerische Alterspolitik – Alter und Migration“. www.altermigration.ch/fileadmin/templates/pdf/0_Altersbericht_d_EDI.pdf (Abfrage: 09.03.2018).
- Bundesrat (2017): „24-Stunden-Betreuungsarbeit: Neue Regelung bis Mitte 2018“. Medienmitteilung vom 22.06.2017. www.seco.admin.ch/seco/de/home/seco/nsb-news/medienmitteilungen-2017.msg-id-67221.html (Abfrage: 20.07.2017).
- Chau, Huey Shy (2020): *Brokering Circular Labour Migration. A mobile ethnography of migrant care worker's journey to Switzerland*. Abingdon und New York: Routledge.
- Da Roit, Barbara/Moreno-Fuentes, Francisco Javier (2019): Cash for care and care employment: (Missing) debates and realities. In: *Social Policy & Administration* 53, H. 4, S. 596–611.
- Der Standard (2018): „Wie abhängig 24-Stunden-Betreuerinnen von ihren Agenturen sind“. derstandard.at/2000084041380 (Abfrage: 31.05.2019).
- Der Standard (2019): „Als man Elena die Stimme nahm“. derstandard.at/2000096455290 (Abfrage: 31.05.2019).
- Die Presse (2018): „Eine Gewerkschaft für die Ich-AGs“. diepresse.com/home/meinung/gastkommentar/5462112 (Abfrage: 31.05.2019).
- Docekal, Ulrike (2016): Neue Regeln in der Personenbetreuung. Ausübungsregeln für Vermittler und aktuelle Judikatur. In: *Zeitschrift für Verbraucherrecht* 4, H. 4, S. 108–113.
- Falter (2018): Frau Popa will reden. Die Betreuerinnen zahlen häufig drauf. In: *Falter* 4/2018, S. 18–20.
- Famira-Mühlberger, Ulrike (2017): *Die Bedeutung der 24-Stunden-Betreuung für die Altenbetreuung in Österreich. Forschungsbericht des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Instituts für angewandte Gewerbeforschung*. Wien: WIFO.
- Fraser, Nancy (2006): *After the Family Wage: A Postindustrial Thought Experiment*. In: Zimmerman, Mary K./Litt, Jacquelyn S./Bose, Christine E. (Hrsg.): *Global Dimensions of Gender and Carework*. Stanford: Stanford University Press. S. 305–310.
- Gasser, Nadja/Knöpfel, Carlo/Seifert, Kurt (2015): *Erst agil, dann fragil*. Zürich: Pro Senectute Schweiz.
- Geissler, Birgit (2010): *Haushaltsarbeit und Haushaltsdienstleistungen*. In: Bohle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 931–962.
- Gerhard, Ute (2018): *Für eine andere Gerechtigkeit. Dimensionen feministischer Rechtskritik*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Haas, Barbara (2005): *The Work-Care Balance: Is it Possible to Identify Typologies for Cross-National Comparisons?* In: *Current Sociology* 53, H. 3, S. 487–508.
- Haidinger, Bettina (2013): *Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Haidinger, Bettina (2016): *Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos?* In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 87–114.
- Haubner, Tine (2017): *Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Hielscher, Volker/Kirchen-Petres, Sabine/Nock, Lukas (2017): *Pflege in den eigenen vier Wänden. Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft (Study der*

- Hans-Böckler-Stiftung, 363). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (auch online unter www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_363.pdf, Abfrage: 06.07.2017).
- Initiative Care.Macht.Mehr (2017): „1. Mai: Tag der unsichtbaren Arbeit!“. care-macht-mehr.com/wp-content/uploads/2017/04/tagderunsichtbaren_2017-online.pdf (Abfrage: 28.12.2019).
- ILO – International Labour Organization (2015): ILO Global Estimates on Migrant Workers. Results and Methodology. Special Focus on Migrant Domestic Workers. Genf. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf (Abfrage: 28.12.2019).
- ILO – International Labour Organization (2018): Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. Genf. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_633135.pdf (Abfrage: 28.12.2019).
- Isfort, Michael/von der Malsburg, Andrea (2017): Gutachten. Privat organisierte Pflege in NRW: Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in Familien mit Pflegebedarf. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). brotschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/herunterladen/der/datei/privat-organisierte-pflege-nrw-gutachten-endfassung-dip-layout-angepasst-neu-pdf/von/gutachten-privat-organisierte-pflege-in-nrw-auslaendische-haushalts-und-betreuungskraefte-in-familien-mit-pflegebedarf/vom/staatskanzlei/2764 (Abfrage: 25.11.2019).
- Kretschmann, Andrea (2010): Mit Recht regieren? Zur Verrechtlichung transmigrantischer 24-Stunden-Carearbeit in österreichischen Privathaushalten. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hrsg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 199–226.
- Kurier (2017): „Riesiger Schwarzmarkt mit gefälschten Pflegezertifikaten“. kurier.at/wirtschaft/riesiger-schwarzmarkt-mit-gefaelschten-pflegezertifikaten/287.559.239 (Abfrage: 31.05.2019).
- Kurier (2018): „Das schmutzige Geschäft mit der 24-Stunden-Betreuung“. kurier.at/leben/das-schmutzige-geschaeft-mit-der-24-stunden-betreuung/400302084 (Abfrage: 31.05.2019).
- Lamura, Giovanni/Chiatti, Carlos/Barbabella, Francesco/Di Rosa, Mirko (2013): „Migrant Long-term Care Work in the European Union: Opportunities, Challenges and Main Policy Options“. www.researchgate.net/profile/Mirko_Di_Rosa/publication/258859028_Migrant_long-term_care_work_in_the_European_Union_Opportunities_challenges_and_main_policy_options/links/00b495294678b43481000000/Migrant-long-term-care-work-in-the-European-Union-Opportunities-challenges-and-main-policy-options.pdf (Abfrage: 29.12.2019).
- Leiblfinger, Michael (2020): „Wie liebevoll kümmernde Angehörige“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Entnennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Walter J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): Pflege und Betreuung – Who cares? Wien: Manz. S. 1–13.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse (Linzer Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft, 9). Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Leitner, Sigrid (2013): Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Berlin: Duncker & Humblot.
- Lutz, Helma (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. 2. Auflage. Opladen und Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Lutz, Helma (2017): Care. Eine intersektionelle Analyse transnationaler Care-Arbeit und transnationaler Familien. In: Lutz, Helma/Amelina, Anna (Hrsg.): Gender, Migration, Transnationalisierung. Eine intersektionelle Einführung. Bielefeld: transcript. S. 91–120.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: Social Policy & Society 9, H. 3, S. 419–430.
- MacRae, Heather (2006): Rescaling Gender Relations: The Influence of European Directives on the German Gender Regime. In: Social Politics. International Studies in Gender, State and Society 13, H. 4, S. 522–550.

- Medici, Gabriela (2012): Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen. Juristisches Dossier im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia. Zürich.
- Medici, Gabriela/Schilliger, Sarah (2012): Arbeitsmarkt Privathaushalt – Pendelmigrantinnen in der Betreuung von alten Menschen. In: Soziale Sicherheit CHSS 1, S. 17–20.
- Morokvašič, Mirjana (1994): Pendeln statt Auswandern. Das Beispiel der Polen. In: Morokvašič, Mirjana/Rudolph, Hedwig (Hrsg.): Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung. Berlin: Edition Sigma. S. 166–187.
- Netzwerk Care Revolution (2015): „Care Revolution – Aufruf zum ‚Tag der unsichtbaren Arbeit‘“. care-revolution.org/wp-content/uploads/2015/04/Care-Revolution-1-Mai.pdf (Abfrage: 28.12.2019).
- OECD (2011): Help wanted? Providing and Paying for Long-Term Care. Paris: OECD.
- Österle, August (2013): Long-Term Care Reform in Austria. Emergence and Development of a New Welfare State Pillar. In: Ranci, Costanzo/Pavolini, Emmanuele (Hrsg.): Reforms in Long-Term Care Policies in Europe. Investigating Institutional Change and Social Impacts. New York: Springer Science+Business Media. S. 159–177.
- Österle, August (2016): 24-Stunden-Betreuung und die Transnationalisierung von Pflege und Betreuung: Aktuelle Dimensionen und wohlfahrtsstaatliche Implikationen. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung. Wien: LIT. S. 247–269.
- Österle, August/Weicht, Bernhard (2016): Im Ausland zu Hause pflegen: Ein Überblick. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung. Wien: LIT. S. 11–28.
- Pfau-Effinger, Birgit/Och, Ralf/Eichler, Melanie (2008): Ökonomisierung, Pflegepolitik und Strukturen der Pflege älterer Menschen. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 83–98.
- Pierson, Paul (2004): Politics in time. History, Institutions and Social Analysis. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Prieler, Veronika (2020): Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige: Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich. In: Swiss Journal of Sociology 46, H. 2, S. 259–280.
- Rossow, Verena/Leiber, Simone (2017): Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung. Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt 66, H. 3–4, S. 285–302.
- Rothgang, Heinz/Müller, Rolf (2018): Pflegereport 2018 (Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, 12). Berlin: Barmer (auch online unter www.barmer.de/blob/171920/50830f18c45c7b2c54b6c27006297e7d/data/dl-pflegereport-2018.pdf, Abfrage: 06.11.2019).
- Scheibelhofer, Elisabeth/Holzinger, Clara (2018): ‚Damn It, I Am a Miserable Eastern European in the Eyes of the Administrator‘: EU Migrants’ Experiences with (Transnational) Social Security. In: Social Inclusion 6, H. 3, S. 201–209.
- Schilliger, Sarah (2014): Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz. Dissertation an der Universität Basel.
- Schilliger, Sarah (2015): Globalisierte Care-Arrangements in Schweizer Privathaushalten. In: Nadai, Eva/Nollert, Michael (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 154–174.
- Schilliger, Sarah/Schilling, Katharina (2017): Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen. In: Femina Politica 26, H. 2, S. 101–116.
- Schmid-Federer, Barbara (2012): „Postulat 12.3266: Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege“. www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suchecuria-vista/geschaefit?AffairId=20123266 (Abfrage: 05.08.2017).

- Schneekloth, Ulrich/Geiss, Sabine/Pupeter, Monika/Rothgang, Heinz/Kalwitzki, Thomas/Müller, Rolf (2017): „Abschlussbericht. Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit“. www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Evaluation_PNG_PSG_I.pdf (Abfrage: 06.11.2019).
- Schweizer Fernsehen (2013): „Hilfe aus dem Osten – Pflegemigrantinnen in der Schweiz“. www.srf.ch/play/tv/dok/video/hilfe-aus-dem-osten-pflegemigrantinnen-in-der-schweiz?id=e76f1f35-fe6c-4c7d-9fb9-e2a5f9627429&station=69e8ac16-4327-4af4-b873-fd5cd6e895a7 (Abfrage: 27.11.2019).
- Schwiter, Karin/Pelzelmayr, Katharina/Thurnherr, Ingrid (2018): Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: *Swiss Journal of Sociology* 44, H. 1, S. 443–467.
- Sciortino, Giuseppe (2004): Between Phantoms and Necessary Evils. Some Critical Points in the Study of Irregular Migrations to Western Europe. In: Böcker, Anita/de Hart, Betty/Michalowski, Ines (Hrsg.): *Migration and the Regulation of Social Integration (IMIS-Beiträge, 24)*. Bad Iburg: Grote Druck. S. 17–43 (auch online unter www.imis.uni-osnabrueck.de/fileadmin/4_Publikationen/PDFs/imis24.pdf, Abfrage: 19.10.2019).
- SECO – Staatssekretariat für Wirtschaft (2015): *Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege: Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012*. Bern: SECO.
- Shire, Karen (2015): Family Supports and Insecure Work. The Politics of Household Service Employment in Conservative Welfare Regimes. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 22, H. 2, S. 193–219.
- Statistik Austria (2020): „Bundespflegegeldbezieherinnen und -bezieher sowie Ausgaben für das Bundespflegegeld 2019“. www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=052519 (Abfrage: 26.03.2020).
- Statistisches Bundesamt (2018): „Pflegestatistik 2017. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse“. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001179004.pdf?__blob=publicationFile (Abfrage: 22.11.2019).
- Steiner, Jennifer (2020): „Guter Lohn für gute Arbeit“? Legitimation und Kritik im Regulierungsprozess der Rund-um-die-Uhr-Betreuung betagter Menschen in Schweizer Privathaushalten. In: *Swiss Journal of Sociology* 46, H. 2, S. 281–303.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- SVB – Sozialversicherungsanstalt der Bauern – Kompetenzzentrum Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege (2018): „Bundespflegegeldgesetz. Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege. Auswertung der von den diplomierten Gesundheits-/Krankenpflegepersonen durchgeführten Hausbesuche im Zeitraum von Jänner bis Dezember 2017 (24-Stunden-Betreuung)“. www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/4/1/CH3434/CMS1520850031610/qualitaetssicherung_in_der_haesuslichen_pflege_2017_24-stunden-betreuung.pdf (Abfrage: 30.10.2018).
- Truong, Jasmine/Schwiter, Karin/Berndt, Christian (2012): *Arbeitsmarkt Privathaushalt: Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen*. Zürich: Universität Zürich.
- Unia (2018): „Gleicher Schutz für Betreuerinnen in Privathaushalten!“ Medienmitteilung vom 02.03.2018. www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/dienstleistungsberufe/pflege-betreuung/aktuell/detailansicht/a/14649/ (Abfrage: 05.03.2018).
- Verein ChronischKrank Österreich (2015): „Stellungnahme zu den Entwürfen des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über Standes- und Ausübungsregeln für die: 1. Leistungen der Personenbetreuung, 2. Organisation von Personenbetreuung“. chronischkrank.at/2015/stellungnahme-zum-entwurfder-verordnung-des-bundesministers-fuer-wissenschaft-forschung-und-wirtschaft/ (Abfrage: 20.11.2017).

- VHBP – Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V. (2014): „Ziele“. www.vhbp.de/ziele (Abfrage: 24.11.2019).
- Vpod (2015): Erfolgreiche Klage einer polnischen 24-Stunden-Betreuerin. Medienmitteilung vom 13.03.2015. Zürich.
- Vpod (2017): Resolution. Regulierung 24-Std.-Betreuung zu Hause – Die Forderungen des VPOD. Medienmitteilung vom 02.12.2017. Zürich.
- Weicht, Bernhard (2010): Embodying the ideal carer. The Austrian discourse on migrant carers. In: *International Journal of Ageing and Later Life* 5, H. 2, S. 17–52.
- Weicht, Bernhard (2016): Die einzige Möglichkeit: Die 24-Stunden-Betreuung aus diskursiver Perspektive. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 115–138.
- WKO – Wirtschaftskammer Österreich – Stabsabteilung Statistik (2020): „Personenberatung und Personenbetreuung. Branchendaten“. wko.at/statistik/BranchenFV/B_127.pdf (Abfrage: 19.05.2020).
- Zimmermann-Sloutskis, Dorith/Moreau-Gruet, Florence/Zimmermann, Erwin (2012): *Comparison de la qualité de vie des personnes âgées vivant à domicile ou en institution*. Neuchâtel: OBSAN.
- Zuhause Leben (2020): „Erfahrung, Qualität, Vertrauen“. www.zuhauseleben.ch/ (Abfrage: 21.08.2020).

3 Alles rechtens?

Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland

Aranka Vanessa Benazha

„Wir stehen für 100 % legale Betreuungsmodelle“ (Brinkmann Pflegevermittlung GmbH 2020). „Mit einer Vermittlungsagentur wie ‚Meine Pflege zu Hause‘ sind Sie rechtlich auf der sicheren Seite“ (Meine Pflege zu Hause o. J.). Werbeslogans wie diese durchziehen die Webseiten deutscher Vermittlungsagenturen von grenzüberschreitenden Live-in-Betreuungsdienstleistungen und zeugen von dem Versuch, über das Versprechen von Legalität Legitimität für dieses Geschäftsmodell herzustellen (siehe Steiner et al. 2019). Die Frage der Rechtmäßigkeit ist für die Branche von materieller Bedeutung, haftet ihr doch das Stigma an, in einer rechtlichen Grauzone zu agieren. Aus juristischer Perspektive ist dieser Begriff irreführend, denn die Struktur des Rechts ist grundsätzlich binär: Seine Aufgabe ist es, zwischen legal und illegal zu unterscheiden, einen Zustand des Halblegalen kennt es nicht (vgl. Scheiwe 2010, S. 125). Dessen ungeachtet ist die Problematik damit doch treffend beschrieben: Im Gegensatz zu Österreich und der Schweiz, wo die Live-in-Betreuung vergesetzlicht ist, gibt es in Deutschland keine Entscheidung darüber, wie diese Arrangements rechtlich ausgestaltet sein sollen (vgl. Bucher 2018, S. 22). Dies spiegelt sich in der Pluralität der Beschäftigungsmodelle wider, die innerhalb der Branche, aber auch innerhalb einzelner Agenturen selbst praktiziert werden. Alle rechtlichen Möglichkeiten werden ausgeschöpft und alle erheben für sich den Anspruch der Gesetzeskonformität: von der Entsendung der Live-ins über deren selbstständige Tätigkeit bis zu ihrer direkten Anstellung durch deutsche Agenturen beziehungsweise die Pflegehaushalte oder eine Arbeitnehmer*innenüberlassung. Dies scheint paradox vor dem Hintergrund, dass gleichzeitig eines der obersten Ziele der Interessenvertretung der Branche, des *Verbands für häusliche Betreuung und Pflege e. V.* (VHBP), die Schaffung von Rechtssicherheit ist (vgl. VHBP 2020). Erreicht werden soll dies aus Sicht des Verbands zum einen durch das Rechtskonstrukt der arbeitnehmer*innenähnlichen Selbstständigkeit, wobei das österreichische Modell als Vorbild dient. Zum anderen wird eine Reform des Arbeitsrechts angestrebt – wie diese genau aussehen soll, bleibt jedoch offen.

Die Frage, ob ein *typisches*¹ Live-in-Arrangement im Rahmen der gegenwärtigen gesetzlichen Vorgaben in Deutschland legal durchführbar ist, leitet den vorliegenden Beitrag. In den Blick genommen wird dafür das Entsendemodell, das (nach eigener Erhebung) mit einem Anteil von rund zwei Dritteln die bislang populärste Beschäftigungsart ist. Dem folgt das Selbstständigenmodell, dem mit ca. 8 Prozent zweiten zentralen Vermittlungspfad.² Den Anfang macht allerdings das Angestelltenmodell, also die Beschäftigung der Live-ins nach deutschem Arbeitsrecht. Zwar ist es rein zahlenmäßig von marginaler Bedeutung, es stellt im öffentlichen Diskurs um *gute* Arbeit in Privathaushalten aber einen wichtigen Referenzpunkt dar und soll hier darum eine entsprechende Berücksichtigung erfahren.³

3.1 Das Angestelltenmodell

Bei dem Angestelltenmodell nehmen in Deutschland ansässige Agenturen oder die Pflegehaushalte selbst die Rolle der Arbeitgeber*innen ein. Möglich ist dies seit der zwischen 2011 und 2015 schrittweise erfolgten Aufhebung der Zugangsbeschränkungen für Bürger*innen aus den Staaten Mittel- und Osteuropas zum deutschen Arbeitsmarkt. Als ‚Leuchtturmprojekte‘ gelten in diesem Zusammenhang zwei gemeinnützige Angebote kirchlicher Träger: das Projekt *CariFair* des *Caritasverbandes für das Erzbistum Paderborn e. V.* und der *Caritas Polen* sowie das Projekt *FairCare* des *Vereins für Internationale Jugendarbeit (vij)* in Zusammenarbeit mit der *Diakonie Polen* und *AIDRom Rumänien*. Wie schon aus der Namensgebung hervorgeht, ist das Motiv für diese Angebote „das Engagement für eine legale Beschäftigung unter fairen Bedingungen“ (Menebröcker 2017, S. 63; siehe außerdem vij 2015, S. 3). Eine dementsprechende Rezeption erfahren beide Projekte in der breiten Öffentlichkeit und auch Verbraucher*innenorganisationen rahmen dieses Modell als „arbeitsrechtlich [...] saubere Lösung“ (Stiftung Warentest 2017, S. 95). Betrachtet man die Ansprüche, die auf Arbeitneh-

-
- 1 Um eine über den konkreten Einzelfall hinausgehende Aussage vornehmen zu können, wird dabei von einem idealtypischen Betreuungsverhältnis ausgegangen (siehe hierzu auch Bucher 2018, S. 28). Tatsächlich können die in der Realität vorfindbaren Arrangements davon mehr oder minder abweichen.
 - 2 Diese Zahl bezieht sich auf Agenturen, die ausschließlich mit dem Selbstständigenmodell arbeiten. Tatsächlich liegt der Anteil wesentlich höher, da allein 10 Prozent der Agenturen sowohl entsandte als auch selbstständige Kräfte in den Haushalten einsetzen. Darüber hinaus ist bei den Angaben zur Entsendung nicht eindeutig bestimmbar, ob es sich um die Entsendung von angestellten oder selbstständigen Live-ins handelt.
 - 3 Aus den Überlegungen ausgespart bleibt das Modell der Arbeitnehmer*innenüberlassung, da dieses sowohl quantitativ als auch im öffentlichen Diskurs kaum eine Rolle spielt.

mer*innenseite aus einem Arbeitsverhältnis nach deutschem Recht erwachsen, stellt sich diese Beurteilung jedoch weit weniger eindeutig dar.

So genießen Betreuungskräfte, die mit einem deutschen Arbeitsvertrag in Privathaushalten tätig werden, den uneingeschränkten Schutz des hiesigen Arbeits- und Sozialrechts. Unter anderem folgt daraus, dass sie *mindestens* nach dem allgemeinen Mindestlohn von 9,35 Euro brutto pro Stunde (Stand 2020) zu vergüten sind. Mindestens, da es nach wie vor strittig ist, ob bei Live-in-Arrangements das Mindestlohngesetz (MiLoG) oder die Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) greift. Wäre Letzteres der Fall, stünden ihnen als Pflegehilfskräfte 11,20 beziehungsweise 11,60 Euro⁴ brutto pro Stunde (Stand 2020) zu. Hinsichtlich des persönlichen Geltungsbereichs fallen Live-ins qua Definition unter die PflegeArbbV: So umfasst § 1 Abs. 4 PflegeArbbV all jene Arbeitnehmer*innen, die in einem Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden. Anders verhält es sich beim betrieblichen Geltungsbereich, insofern die PflegeArbbV nur für Pflegebetriebe im Sinne von § 10 S. 2 Arbeitnehmer*innen-Entsendegesetz (AEntG) gilt. Eine Legaldefinition von Betrieb existiert jedoch nicht. Entscheidend für die Begriffsbestimmung ist, ob eine Organisation arbeits-technische Zwecke verfolgt, die über die Befriedigung von Eigenbedarf hinausgehen (vgl. Schaub 2019, § 17 Rn. 2). Dies trifft nach landläufiger Meinung nicht auf Privathaushalte zu. Gegen diese Auslegung spricht allerdings die Zielsetzung des Gesetzes, nämlich, Arbeitnehmer*innen insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen (vgl. Drucksache des Deutschen Bundestages (BT-Drs.) 18/1558, S. 26). Zudem steht ein solches Verständnis in Konflikt mit der – durch die Ratifikation des Übereinkommens 189 (Ü-189) eingegangenen – Selbstverpflichtung Deutschlands, die unter anderem die Einbeziehung von Hausangestellten in den Mindestlohnschutz beinhaltet. Die Gleichbehandlung mit Beschäftigten in anderen Pflegeeinrichtungen würde darum auch unter diesem Gesichtspunkt eine Mindestlohnvergütung nach PflegeArbbV verlangen (vgl. Bucher 2018, S. 204; Vogt 2019, S. 235).

Außerdem sind die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) in vollem Umfang auf abhängig beschäftigte Live-ins anzuwenden.⁵ Dies beinhaltet, dass die werktägliche Arbeitszeit von acht beziehungsweise maximal zehn Stunden⁶

4 Diese Differenz ergibt sich aus dem Umstand, dass der Pflegemindestlohn in Ostdeutschland noch immer geringer ist als in Westdeutschland. Die seit Langem geforderte Ost-West-Angleichung auf einheitlich 12,00 Euro brutto pro Stunde soll zum 01.09.2021 eintreten.

5 Dies ist erst seit 1994 der Fall; davor galten die Arbeitszeitschutzgesetze im Wesentlichen nur für gewerbliche Arbeitnehmer*innen, nicht aber für Hausangestellte (vgl. Scheiwe 2015, S. 49).

6 Unter der Voraussetzung, dass innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden, kann die Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu zehn Stunden verlängert werden.

gemäß §§ 3 und 4 ArbZG nicht überschritten werden darf und eine tägliche, die normale Arbeitszeit unterbrechende Ruhepause von mindestens 30 beziehungsweise 45 Minuten⁷ einzuhalten ist. Darüber hinaus ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit laut § 5 Abs. 1 ArbZG eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Ununterbrochen bedeutet, dass dieser Zeitraum völlig frei auch von Arbeitsbereitschaft⁸ und Bereitschaftsdienst⁹ sein muss. Dadurch soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer*innen nicht „wegen Übermüdung oder wegen eines unregelmäßigen Arbeitsrhythmus sich selbst, ihre Kollegen oder sonstige Personen verletzen und weder kurzfristig noch langfristig ihre Gesundheit schädigen“ (Richtlinie [RL]¹⁰ 2003/88/EG).

Eine Ausnahme von diesen vorgeschriebenen Höchstgrenzen für die tägliche Arbeitszeit wurde mit § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG für Arbeitnehmer*innen geschaffen, „die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“. Gerechtfertigt wurde dieser Schritt bei der Verabschiedung des ArbZG im Jahr 1994 mit den besonderen Lebens- und Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigtengruppe, die eine Unterscheidung zwischen Arbeits- und Freizeit nicht zuließen (vgl. BT-Drs. 12/6990, S. 44). Umstritten ist, wen genau die Gesetzgebenden dabei im Blick hatten.

Von Relevanz ist dies nicht zuletzt für die Reichweite des Ü-189 der Internationalen Arbeitsorganisation, das Deutschland am 20.09.2013 unterzeichnet und sich damit auf völkerrechtlicher Ebene verpflichtet hat, Hausangestellte – unter Wahrung ihrer besonderen Schutzansprüche – anderen Beschäftigten gleichzustellen (siehe Bundesgesetzblatt Teil II 2013, S. 1570).¹¹ So ist das erklärte Ziel des Übereinkommens, sie endlich als Arbeitnehmer*innen mit den entsprechenden Rechten anzuerkennen, ohne dabei den spezifischen Charakter der Tätigkeit aus

7 Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden müssen mindestens 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden mindestens 45 Minuten Ruhezeit in Anspruch genommen werden.

8 Bei Arbeitsbereitschaft sind die Arbeitnehmer*innen in „wacher Aufmerksamkeit im Zustand der Entspannung“ (Bundesarbeitsgericht [BAG], Urteil vom 17.07.2008, Az. 6 AZR 505/07) am Arbeitsplatz anwesend und (ohne Fremdaufforderung) jederzeit einsatzbereit.

9 Bereitschaftsdienst liegt vor, wenn Arbeitnehmer*innen sich an einem von den Arbeitgeber*innen bestimmten Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebes aufzuhalten haben, um ihre Arbeit auf Abruf unverzüglich aufnehmen zu können.

10 Eine RL ist ein Rechtsakt der Europäischen Union (EU), in dem ein von allen Mitgliedern zu erreichendes Ziel verbindlich festgelegt wird. Dieses Ziel ist innerhalb einer bestimmten Frist von den nationalen Legislativen in individuelles einzelstaatliches Recht umzusetzen, wobei sie in der Wahl der Form und der Mittel frei sind.

11 Da es sich beim Völkerrecht und nationalen Recht um zwei verschiedene Rechtsordnungen handelt, müssen völkerrechtliche Übereinkommen, um innerstaatlich verbindlich zu werden, durch Ratifizierung in nationales Recht übernommen werden. Erst dann sind sie (gemäß Art. 59 Abs. 2 S. 1 Grundgesetz) mit einfachen Bundesgesetzen gleichgestellt (vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund 2011).

dem Blick zu verlieren. Es gilt also, ihre Arbeit wie jede andere (work like any other) und gleichzeitig wie keine andere (work like no other) zu behandeln (vgl. Blackett 2011, S. 14 f.).

Dabei ist der persönliche Geltungsbereich sehr weit gefasst und beinhaltet (gemäß Art. 1a und b Ü-189) alle Personen, die im Rahmen einer abhängigen Beschäftigung¹² hauswirtschaftliche Tätigkeiten in und/oder für Privathaushalte erbringen. Ausschlaggebend ist folglich Inhalt und Ort der Arbeit: Ob das Arbeitsverhältnis direkt mit den Haushalten oder mit intermediären Dritten besteht oder ob es sich um Live-out- oder Live-in-Verhältnisse handelt, ist unerheblich. Mit Art. 2 Ü-189 wurde den ratifizierenden Staaten jedoch die Möglichkeit eingeräumt, bestimmte Gruppen ganz oder teilweise von dem Regelwerk auszuschließen. Dies betrifft Gruppen, „denen auf andere Weise ein mindestens gleichwertiger Schutz geboten wird“ oder „bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten“. Hiervon machte Deutschland Gebrauch und schränkte die in Art. 10 Ü-189 niedergelegten Bestimmungen zum Arbeitszeitschutz für Personen ein, die in einer häuslichen Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und diese eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen (vgl. BT-Drs. 17/12951, S. 18).

Vage bleibt allerdings auch in der Begründung zum Ratifikationsgesetz, wer in der Praxis davon konkret betroffen ist. Kirsten Scheiwe und Verena Schwach zufolge bereitet dies nicht nur Missverständnissen den Boden, sondern hat darüber hinaus Tür und Tor zur Legitimation der sogenannten 24-Stunden-Betreuung geöffnet (vgl. Scheiwe/Schwach 2013, S. 1119).

3.2 Die Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG

Für eine nähere Auslegung des Sinns und Zwecks der Sonderregelung ist die Gruppe der SOS-Kinderdorfeltern von besonderer Bedeutung. So geht die Aufnahme des § 18 Abs. 1 Nr. 3 in das ArbZG auf eine Petition von SOS-Kinderdorf e. V. zurück, und auch in der Ausnahmebegründung werden einzig Kinderdorfeltern als beispielhafte Personengruppe benannt (vgl. BT-Drs. 12/6990, S. 44). Klärungsbedürftig ist folglich, inwiefern ein typisches Live-in-Arrangement einen mit einer SOS-Kinderdorffamilie vergleichbaren Fall darstellt.

Als Orientierung dienen in diesem Zusammenhang die erste höchstrichterliche Rechtsprechung¹³ des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zu § 18 Abs. 1

12 Selbstständige sind dementsprechend vom Ü-189 exkludiert.

13 Unter höchstrichterlicher Rechtsprechung versteht man die Gesamtheit rechtskräftiger Entscheidungen der obersten Instanzen, in Deutschland also des BVerwG, des Bundesarbeitsgerichts, des Bundesfinanzhofs, des Bundesgerichtshofs und des Bundessozialgerichts.

Nr. 3 ArbZG (BVerwG, Urteil vom 08.05.2019, Az. BVerwG 8 C 3.18) sowie die zwei vorinstanzlichen Entscheidungen (Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 29.11.2017, Az. 1 B 19.15 und Verwaltungsgericht (VG) Berlin, Urteil vom 24.03.2015, Az. 14 K 184.14). Verhandlungsgegenstand war ein insgesamt rund sieben Jahre andauernder Rechtsstreit zwischen einem kirchlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe und der zuständigen Aufsichtsbehörde über die Geltung des ArbZG für Erzieher*innen in sogenannten Wohngruppen mit alternierender Betreuung (WaB)¹⁴. Kontrovers war, ob bei diesem Modell des Innewohnens in der Wohngruppe die Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG anwendbar sei. Dem wurde von allen Instanzen widersprochen und dabei insbesondere auf die fehlenden Kriterien des Zusammenlebens in häuslicher Gemeinschaft und der Eigenverantwortlichkeit abgehoben. Auch eine mangelnde Differenzierbarkeit zwischen Arbeits- und Freizeit – also das spezifische Erfordernis für eine Subsumierung unter § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG – konnten die Gerichte nicht erkennen. Ganz im Gegenteil: Ihrer Ansicht nach verfügten die WaB-Erzieher*innen in der Zeit des Innewohnens über keinerlei Freizeit, da sie sich während dieser Rund-um-die-Uhr-Schichten stets mindestens im Bereitschaftsdienst (oder aber in Arbeitsbereitschaft) befänden. Eine zentrale Rolle in der gerichtlichen Argumentationslinie kam dem Schutzgedanken als Grundlage des Arbeitsrechts zu. So sei die Ausnahnevorschrift grundsätzlich eng auszulegen, um das mit dem Gesetz Gewollte geringstmöglich einzuschränken (vgl. VG Berlin, Urteil vom 24.03.2015, Az. 14 K 184.14, Rn. 45). Ein Blick auf die Entstehungsgeschichte von § 18 ArbZG lege nahe, dass dieses Gewollte in der Förderung der Gleichbehandlung aller im Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer*innen mit anderen Arbeitnehmer*innen bestehe. Denn entgegen dem ursprünglichen Gesetzesentwurf vom 13.10.1993, diese Personengruppe aufgrund der im Privaten geltenden „besonderen Verhältnisse“ (BT-Drs. 12/5888, S. 32) von der Anwendbarkeit des Gesetzes auszunehmen, entschied sich der Gesetzgeber letztlich für das genau Entgegengesetzte und schloss sie grundsätzlich in dessen Geltungsbereich ein. Damit folgte er der Stellungnahme des Bundesrates, der die diskriminierende Wirkung eines solchen Ausschlusses zuvor kritisiert hatte (vgl. BT-Drs. 12/6990, S. 44) und machte „die prinzipiell überwiegende Bedeutung des Schutzes von Arbeitnehmern vor übermäßiger zeitlicher Beanspruchung in besonderer Weise deutlich“ (VG Berlin, Urteil vom 24.03.2015, Az. 14 K 184.14, Rn. 42).

14 WaB sind ein Angebot der stationären Jugendhilfe, in denen regelmäßig jeweils sechs Kinder und Jugendliche von jeweils drei Erzieher*innen betreut werden. Letztere sind in festgelegten Intervallen vor Ort: Während sich eine Person für zwei bis sieben Tage durchgehend in der Wohngruppe aufhält und eine weitere Person im Tagdienst eingesetzt ist, hat die dritte Person frei. Danach wechseln (alternieren) die Einsatzräume entsprechend.

Ähnlich wie der Träger der Kinder- und Jugendhilfe im geschilderten Fall reklamieren Agenturvertreter*innen eine Anwendung des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG auf den Kontext der Live-in-Betreuung, wobei auch sie die (vermeintlich) unmögliche Trennbarkeit von Arbeits- und Freizeit in den Vordergrund rücken. Damit einher geht ein Framing des Arrangements als Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (BihG) (siehe BHSB 2018; VHBP 2020). Dieses erscheint indes nicht als wohldefinierte Begrifflichkeit, sondern eher als Deutungsrahmen, der einen impliziten Zusammenhang mit der Debatte um die Ausnahmeregelung herstellt. Dabei wird die dem Arrangement inhärente Entgrenzung von Arbeit und Leben genutzt, um Arbeitsleistung zu verunsichtbaren beziehungsweise einer subjektiven Sicht zu unterwerfen. So kommt eine von der Branche in Auftrag gegebene Studie¹⁵ zu dem Schluss, dass eine objektiv eindeutige und allgemein gültige Bestimmung der Arbeitszeit im Live-in-Setting nicht möglich sei. Vielmehr variiere diese je nach Situation und sei zudem abhängig von subjektiven Faktoren; darunter falle „etwa die Wahrnehmung und Einstellung der Betreuungspersonen zu ihrer Arbeit, wie auch der erforderliche pflegerische Aufwand und der konkrete Betreuungsbedarf der hilfsbedürftigen Person. Benötigt die hilfsbedürftige Person zum Beispiel keine Unterstützung bei alltäglichen Dingen wie Essen oder Fernsehen, so ist hier keine Arbeitsleistung zu verrichten. Ein gemeinsames Abendessen wäre dann als Freizeit für die Betreuungsperson zu werten. Anders läge der Fall bei einer sehr hilfsbedürftigen Person, die durchgehend Unterstützung bei der Nahrungsaufnahme benötigt. Das Beispiel verdeutlicht, dass die Messung der realen Arbeitszeit über objektive Tatbestände wie gemeinsames Abendessen nicht erfolgversprechend ist“ (Petermann/Ebbing/Paul 2017, S. 8 f.). Diese Reduktion auf den Einzelfall, die auch als Strategie der Vereinzelung interpretiert werden kann, unterminiert den Status der Betreuungskräfte als Arbeitnehmer*innen mit den entsprechenden sozialen Rechten. Daneben stellt sich die Frage der Definitionshoheit, also die Frage, wer bestimmt, was aufgrund welcher Parameter als Arbeitszeit gewertet werden kann oder eben nicht.

Dem Normverständnis der hier behandelten Rechtsprechung folgend, scheint die Anwendung der Ausnahmeregelung auf die Live-in-Betreuung hingegen nicht plausibel. Denn anders als der Begriff der BihG insinuiert, bilden die migrantischen Betreuungskräfte mit den ihnen anvertrauten Personen nach diesen Maßstäben keine häusliche Gemeinschaft. Zwar wird die Beziehung zwischen den Live-ins und den Pflegebedürftigen in den Werbeversprechen der Agenturen gern familialisieren: „Durch den täglichen, intensiven Kontakt bildet sich meist schnell ein Vertrauensverhältnis und das Pflegepersonal wird ein fes-

15 Die genannte Studie zum Tätigkeitsprofil von Live-ins wurde an der *Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland* (BAGSS) im Auftrag des VHBP und der *Hausengel PflegeAllianz e. V.* durchgeführt (vgl. Petermann/Ebbing/Paul 2017, Titelseite).

ter Teil der Familie“ (Linara GmbH 2020). Dies ist jedoch keine notwendige Bedingung für das Arrangement. Ähnlich wie es das VG Berlin für das Modell der WaB-Gruppen konstatiert (vgl. VG Berlin, Urteil vom 24.03.2015, Az. 14 K 184.14, Rn. 63), könnte die entstandene Versorgungslücke auch im Rahmen schichtbetreuer Modelle gefüllt werden.¹⁶ Damit gingen zweifelsfrei Kostensteigerungen einher, die eine Vielzahl der Pflegehaushalte an die Grenzen der finanziellen Leistbarkeit brächten – als Gegenargument taugt dies jedoch nicht. So befindet sich eine solche Begründung laut dem VG Berlin sachlogisch auf einer anderen Ebene und ist für die rechtliche Bewertung daher irrelevant (vgl. ebd.). Geht man von dem Adressat*innenkreis des ArbZG, in diesem Fall also den Live-ins, aus, ist zudem nicht ersichtlich, weshalb es sich bei dem Pflegehaushalt um etwas grundsätzlich anderes als einen Arbeitsplatz handeln sollte. Ebenso wie die Wohngruppen für die Erzieher*innen keinen weiteren Lebensmittelpunkt bilden, stellt sich dies auch für die Betreuungskräfte dar. Als Alternative zur Emigration liegt die Attraktivität des Pendler*innenmodells doch gerade darin, „zu Hause bleiben zu können“ (Morokvašić 1994, S. 185) – also den Schwerpunkt der Lebensführung und des Lebensumfeldes in den Herkunftsländern beizubehalten.

Da es sich bei dem Begriff der Eigenverantwortlichkeit um einen unbestimmten Rechtsbegriff handelt, gestaltet sich eine Beurteilung der zweiten Voraussetzung komplexer (Hoffer 2010, S. 112). Insofern die Tatbestandsvoraussetzungen des Zusammenlebens in häuslicher Gemeinschaft und der Eigenverantwortlichkeit ohnehin kumulativ erfüllt sein müssen, damit die Ausnahmeregelung Anwendung finden kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 08.05.2019, Az. BVerwG 8 C 3.18, Rn. 10), wird dem Versuch einer begrifflichen Klärung an dieser Stelle nicht weiter nachgegangen. Hervorgehoben werden soll hingegen abermals die Schutzfunktion des ArbZG, die dazu führt, dass dessen Vorschriften nicht zum Nachteil der Arbeitnehmer*innen abdingbar sein können. Wie Barbara Bucher verdeutlicht, darf eine Herausnahme aus dessen Geltungsbereich deshalb nur dann erfolgen, wenn die betroffene Gruppe ihre Arbeitszeit so gestalten kann, dass die Gefahr einer psychischen und physischen Überlastung möglichst gering bleibt (vgl. Bucher 2018, S. 174 f.). Dies ist in dem Setting der Live-in-Betreuung, das eine stetige Orientierung an den Bedarfen und der Tagesstruktur der Pflegebedürftigen verlangt, typischerweise jedoch nicht gegeben (siehe ebd., S. 176 ff.).

Ebenso ist das Tatbestandsmerkmal der Ununterscheidbarkeit von Arbeits- und Freizeit in Live-in-Arrangements weniger offensichtlich, als dies von Agenturseite postuliert wird. Wie, wenn nicht als reine Makulatur, ließen sich sonst Messungen der effektiven Arbeitszeit bezeichnen (wie zum Beispiel bei Peter-

16 Ein Beispiel dafür ist die häusliche Intensivpflege, bei der Kinder und Erwachsene mit unterschiedlichen Krankheitsbildern im eigenen Zuhause ebenfalls bis zu 24 Stunden am Tag durch Pflegepersonal im Schichtdienst versorgt werden (siehe bspw. GIP 2020).

mann/Ebbing/Paul 2017)? Im Anschluss an die Urteilsbegründung des VG Berlin muss allerdings bezweifelt werden, dass Freizeit – verstanden als selbstbestimmte Zeiträume, in denen gegangen und getan werden kann, wohin und was man will – während der Zeit des Innewohnens überhaupt existiert. Denn vergleichbar mit den WaB-Erzieher*innen können auch die Betreuungskräfte ihre Arbeitszeit nicht frei bestimmen, sondern sind verpflichtet, sich für die ihnen überantworteten Personen zur Verfügung zu halten. Befördert und verfestigt werden entsprechende Erwartungshaltungen durch Schlagwörter wie „24h-Betreuung“, „24 Stunden am Tag und in der Nacht“ oder „24 Stunden Rufbereitschaft“ und Slogans wie „Unser Betreuungspersonal steht 24 Stunden für die Betreuung zur Verfügung und 7 Tage in der Woche.“ (Martin Homm & Renata Konkowska GbR o. J.)

Deutlich wird daraus, dass die Betreuungskräfte im Allgemeinen durchgängig im Einsatz sind, mit – je nach Einzelfall – kürzeren oder längeren Anteilen von Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst und/oder Rufbereitschaft^{17, 18}. Von Phasen bloßer Rufbereitschaft oder anderen arbeitsfreien Zeiträumen abgesehen, wird aus vermeintlicher Freizeit damit Arbeitszeit im Sinne des ArbZG.

Zusammenfassend ist also davon auszugehen, dass Live-ins typischerweise nicht von der Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG erfasst sind (vgl. Bucher 2018, S. 189). Auch staatlicherseits scheint diesbezüglich ein Umdenken stattgefunden zu haben: Fiel die Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion *DIE LINKE* im Jahr 2012 mit dem Verweis auf die Umstände des Einzelfalls noch defensiv-ausweichend aus (vgl. BT-Drs. 17/8373, S. 4), kamen die *Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages* (WD) vier Jahre später zu dem Schluss, dass „die §§ 9 ff. ArbZG auch auf die 24-Stunden-Pflege anwendbar“ (WD 2016, S. 8) blieben.¹⁹ Im gleichen Sinne wertete die *Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer* des Bundes den § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG als „unglückliche Formulierung“ und erklärte, dass dieser „nicht die üblichen Fälle der ‚Live-In‘-Betreuungskräfte, sondern andere Konstellationen wie die Betreuung in Kinderdörfern“ betreffe (Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer 2020). Die höchstrichterliche Entscheidung zu dieser Frage hat zwar so-

17 Bei Rufbereitschaft halten sich die Arbeitnehmer*innen außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit an einem frei wählbaren Ort auf Abruf zur Arbeit bereit. Die bloße Rufbereitschaft gilt als Ruhezeit. Tritt ein Arbeitseinsatz tatsächlich ein, zählt die Anfahrt zum Erfüllungsort sowie die erbrachte Arbeitsleistung (zur vollen Stunde aufgerundet) als Arbeitszeit im Sinne des ArbZG.

18 Bezeichnenderweise wird in der oben zitierten Studie der BAGSS ein Konzept verfolgt, das Phasen des Bereitschaftsdiensts und/oder der Rufbereitschaft bei der Einschätzung der Arbeitszeit außer Acht lässt (vgl. Petermann/Ebbing/Paul 2017, S. 17).

19 Dabei ist einschränkend zu ergänzen, dass die Arbeiten der WD nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung repräsentieren, sondern lediglich eine individuelle Auftragsarbeit für eine*inen Abgeordnete*n des Bundestages darstellen.

wohl faktische als auch normative Konsequenzen,²⁰ für eine abschließende Klarstellung wäre eine Reaktion vonseiten der Legislative allerdings förderlich.

3.3 Das Entsendemodell

Eine Alternative zu der regulären Beschäftigung von Live-ins nach deutschem Recht ist ihre vorübergehende Entsendung nach ausländischem Recht. Während des Einsatzes im Pflegehaushalt bleiben die Betreuungskräfte hier in ihren Herkunftsländern angestellt, wo sie auch weiterhin steuer- und sozialversicherungspflichtig sind. Gemäß dem Prinzip des gleichen Lohns für gleiche Arbeit am gleichen Ort unterliegen sie jedoch gleichzeitig gewissen in Deutschland geltenden Mindestarbeitsbedingungen (zu Arbeitsplatzschutz, Höchstarbeitszeiten, Mindestlöhnen etc.).

Ermöglicht wurde diese Praxis mit der Verabschiedung der RL 96/71/EG (Entsenderichtlinie) 1996, die als eines der Schlüsselereignisse der europäischen Integrationspolitik gilt (vgl. Streeck 2000, S. 19).²¹ Zwar sind EU-Bürger*innen bereits seit Inkrafttreten der Römischen Verträge im Jahr 1958 frei, in jedem anderen Mitgliedsstaat eine Beschäftigung aufzunehmen, ebenso wie Arbeitgeber*innen in allen Ländern der EU frei sind, Bürger*innen aus anderen Mitgliedsstaaten anzustellen – die Entsendung ist jedoch etwas qualitativ anderes, insofern sie nicht zum freien Verkehr von Personen, sondern von Dienstleistungen (wie zum Beispiel von Live-in-Betreuungsdienstleistungen) gehört (vgl. ebd., S. 19 f.). Da diese in der Regel nah bei den Dienstleistungsempfangenden, häufig sogar unter deren Beteiligung, erbracht werden, stellt die Entsendefreiheit eine notwendige Bedingung für die Ausübung der Dienstleistungsfreiheit dar (vgl.

20 Die Gerichtsentscheidungen der obersten Gerichtshöfe des Bundes sind von großer Bedeutung, insofern sie die Aufgabe und Kompetenz haben, Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung zu beantworten und dadurch das Recht zu vereinheitlichen und fortzubilden. So begründen sie ein sogenanntes Beachtlichkeitsgebot, dem Rechtsanwender*innen bei ihrer rechtlichen Begründung Folge zu leisten haben (vgl. Vogel 1998, S. 85 f.).

21 Seitdem erlebte die RL verschiedene Reformierungen: „Um der Umgehung und dem Missbrauch der geltenden Bestimmungen durch Unternehmen, die die [...] Dienstleistungsfreiheit [...] missbräuchlich oder in betrügerischer Absicht nutzen, vorzubeugen sowie diese zu verhindern und zu bekämpfen“, wurde 2014 die RL 2014/67/EU (Durchsetzungsrichtlinie) verabschiedet; zur Stärkung der Arbeits(schutz)rechte folgte 2018 die RL 2018/957/EU (Änderungsrichtlinie). Besonders bei vielen mittel- und osteuropäischen Mitgliedsstaaten steht diese in der Kritik: So legten Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, die Slowakei, die Tschechische Republik, Ungarn sowie Dänemark im Jahr 2016 eine sogenannte Subsidiaritätsbeschwerde bei der Europäischen Kommission ein (vgl. Europäische Kommission 2016); 2018 erhoben Polen und Ungarn Nichtigkeitsklagen vor dem Europäischen Gerichtshof (Rechtssachen C-626/18 und C-620/18). Als Grund für diesen Schritt führten sie an, dass es sich bei der Änderungsrichtlinie um eine protektionistische Maßnahme handele, die bestimmten Ländern den Marktzugang erschweren solle und damit gegen die Dienstleistungsfreiheit verstoße.

ebd., S. 20). Im Gegensatz zum freien Verkehr von Personen als auch von Waren befindet sich der freie Verkehr von Dienstleistungen in einem Spannungsverhältnis „zwischen dem Prinzip des ‚freien Wettbewerbs‘ im Sinne eines unbeschränkten Marktzugangs ausländischer Anbieter und ihrer Arbeitnehmer, und zwar zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen ihres Herkunftslandes, und dem Grundsatz des ‚fairen Wettbewerbs‘ durch die Anwendung des am Ort der Arbeitsausführung geltenden Rechts für inländische und ausländische entsandte Arbeitnehmer“ (Eichhorst 2000, S. 39).

Die geschaffenen EU-rechtlichen Regulierungen zeugen von diesem Widerstreit und versuchen beide Prinzipien in Einklang zu bringen: So sind entsandte Arbeitnehmer*innen erst nach Ablauf eines Entsendezeitraums von 12 beziehungsweise 18 Monaten umfassend den Rechtsvorschriften des Staates unterworfen, in dem die Dienstleistung erbracht wird. Bis dahin gilt für sie, wie oben erwähnt, lediglich der ‚harte Kern‘ der im jeweiligen Zielland vorherrschenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Dies entspricht einer europarechtlichen Absicherung nationaler marktbeschränkender Regelungen, ohne dass damit – im Sinne einer positiven Integration²² – deren Harmonisierung auf supranationaler Ebene verbunden wäre. Zwar werden Wettbewerbsvorteile von Niedriglohnanbieter*innen aus anderen EU-Staaten dadurch abgefedert, angesichts der EU-weit stark divergierenden Steuer- und Sozialversicherungsabgaben jedoch nicht aufgehoben. Deutlich wird dies am Beispiel Polens – Hauptherkunftsland von Live-ins in Deutschland –, wo die Lohnnebenkosten im Jahr 2019 rund 19 Prozent unter dem deutschen Abgabenniveau lagen; bei den durchschnittlichen Arbeitskosten²³ betrug der Unterschied gar 71 Prozent (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Die partielle Entterritorialisierung nationalen Arbeits- und Sozialrechts führt zu einem ‚Regime-Shopping‘, bei dem grenzüberschreitend agierende Unternehmen sich die regulatorischen Unterschiede innerhalb der EU selektiv zu ihren Gunsten nutzbar machen (vgl. Wagner/Hassel 2017, S. 412). Auch der Dienstleistungssektor, der aufgrund seiner Ortsgebundenheit in der Vergangenheit kaum internationaler Konkurrenz ausgesetzt war, gerät so in einen Standortwettbewerb um die wirtschaftlich vorteilhaftesten Rahmenbedingungen (vgl. Eichhorst 2005, S. 200).

22 Positive Integration und ihr Gegenstück, die negative Integration, bezeichnen unterschiedliche Dimensionen einer auf Erweiterung des Wirtschaftsraums über nationalstaatliche Grenzen hinaus gerichteten Politik (vgl. Scharpf 2008, S. 50). Während erstere durch die Ausübung wirtschaftspolitischer und regulativer Kompetenzen auf EU-Ebene zustande kommt, zielt letztere auf die Beseitigung nationaler Markthemmnisse (vgl. ebd., S. 51 f.).

23 Arbeitskosten setzen sich aus den Bruttoverdiensten und den Lohnnebenkosten zusammen.

Wenngleich Entsendungen für die EU insgesamt bislang eine eher geringe Rolle spielen,²⁴ hat ihre Bedeutung im Laufe der Zeit doch stark zugenommen: Wurden im Jahr 2010 1.329.883 Arbeitnehmer*innen innerhalb der EU entsandt (Europäische Kommission 2012, S. 7), hatte sich ihre Zahl acht Jahre später bereits mehr als verdoppelt – auf 2.968.487 Personen (ebd. 2020, S. 17).²⁵ Insbesondere in einigen Mitgliedsstaaten und Branchen hat sich die Entsendung zu einem wichtigen Instrument entwickelt, um die Nachfrage nach billiger Arbeit zu decken. Die Haupt-Entsendeländer sind Polen und Deutschland (siehe ebd.), wobei Deutschland gleichzeitig auch den im europäischen Vergleich mit Abstand größten Empfängerstaat darstellt (siehe ebd., S. 24). Ein Großteil aller EU-weiten Entsendungen entfällt auf arbeitsintensive Sektoren mit einer begrenzten Rationalisierbarkeit wie das Baugewerbe, die verarbeitende Industrie und das Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Europäische Kommission 2017, S. 1). Anders als aber beispielsweise im Baugewerbe und in der verarbeitenden Industrie, wo die Öffnung des Binnenmarktes für Dienstleistungen zu Substitutions- und Verdrängungseffekten²⁶ gegenüber regulären Beschäftigungsverhältnissen geführt hat (vgl. Bosch 2013, S. 279), füllen die in der Live-in-Betreuung tätigen Pendelmigrant*innen Arbeitsplätze, die wegen der prekären²⁷ Lohn- und Arbeitsbedingungen zuvor nicht beziehungsweise kaum durch inländische Arbeitskräfte besetzt werden konnten. Insofern ist dieses Arrangement Ausdruck sowohl der Kommodifizierung ehemals unentgeltlich erbrachter Fürsorgearbeit als auch deren Verprivatwirtschaftlichung auf der Grundlage der Wohlstandsgefälle zwischen den Mitgliedsstaaten (siehe

24 Laut Daten der Europäischen Kommission machten entsandte Arbeitskräfte nur 0,9 Prozent der Gesamtbeschäftigung in der EU und 0,4 Prozent der Vollzeitäquivalente aus (vgl. Europäische Kommission 2017, S. 1).

25 Bei diesen Daten handelt es sich um die Zahl der ausgestellten A1-Bescheinigungen, die von der EU-Kommission jährlich erhoben wird. Allerdings enthalten die ermittelten Werte einige statistische Schwankungen und Ungenauigkeiten: Wird eine Person im Laufe eines Jahres z. B. mehrfach entsandt, sind dementsprechend mehrere A1-Meldungen erforderlich (vgl. Wagner/Hassel 2017, S. 43). Darüber hinaus findet keine Differenzierung nach Branchen und Beschäftigungsgruppen statt, sodass daraus keine Rückschlüsse auf den Live-in-Sektor gezogen werden können. Die hier genannten Zahlen beinhalten zudem nicht nur Entsendungen nach Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004, sondern unter anderem auch die sogenannte Mehrfacherwerbstätigkeit nach Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004.

26 Von einem ‚Substitutionseffekt‘ wird gesprochen, wenn in ein und demselben Unternehmen reguläre durch atypische Beschäftigungsverhältnisse ersetzt werden. Ein ‚Verdrängungseffekt‘ liegt vor, wenn Unternehmen Marktanteile verlieren und darum reguläre Arbeitsplätze abbauen, weil andere Unternehmen in der Lage sind, die gleichen Leistungen aufgrund des Einsatzes atypisch Beschäftigter günstiger anzubieten.

27 Prekarität wird hier als relationale Kategorie verstanden, deren Aussagekraft wesentlich von der Definition gesellschaftlicher Normalitätsstandards abhängt (vgl. Brinkmann et al. 2006, S. 17). Insofern kann ein Erwerbsverhältnis dann als prekär bezeichnet werden, „wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, welches in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt wird“ (ebd.).

Aulenbacher/Bachinger/Décieux 2015, S. 10). Da das Arbeitskräfteangebot für den Live-in-Betreuungsmarkt innerhalb der EU jedoch knapper wird, gibt es in der Branche mittlerweile verstärkt Bemühungen, die Personalsuche auf Nicht-EU-Staaten auszudehnen (siehe Emunds/Schacher 2012, S. 75). Aufgrund der damit verbundenen, für diese Personengruppe kaum überwindbaren Hürden des deutschen Aufenthaltsgesetzes wird auch hier auf das Konstrukt der Entsendung gesetzt: So können Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat sogenannte Drittstaatsangehörige zu denselben Konditionen wie Unionsbürger*innen entsenden, ohne dass es hierzu einer Arbeitserlaubnis oder sonstiger beschäftigungsrechtlicher Genehmigungen bedarf (vgl. Europäische Kommission 2019, S. 11). Exemplarisch steht hierfür die Entsendung ukrainischer Live-ins durch polnische Agenturen nach Deutschland (siehe zum Beispiel Betreuung GmbH 2020): Die geografische Nähe, die großen Lohndifferenzen und die liberalen Immigrationsbestimmungen für Angehörige der Länder der Östlichen Partnerschaft (Armenien, Aserbaidschan, Belarus, Georgien, Moldawien und Ukraine) machen Polen zu einem beliebten Ziel ukrainischer Arbeitsmigrant*innen sowie zu einem wichtigen Drehkreuz für deren Entsendung in andere EU-Länder.

Von Agenturseite wird das Entsendemodell als gesetzeskonforme Lösung beworben; so erlaube „die europäische Rechtslage die legale Anstellung einer 24-Stunden-Pflegekraft seit einigen Jahren problemlos“ (Pflegehilfe für Senioren 24 GmbH 2020). Ganz so unbedenklich ist es indes nicht.

Ähnlich wie bei dem Selbstständigenmodell ist eine kritische Frage die des Weisungsrechts. So ist ein maßgebliches Kriterium für eine Entsendung die fortbestehende arbeitsrechtliche Bindung zwischen dem entsendenden Unternehmen und den entsandten Arbeitnehmer*innen, die sich unter anderem in der Erhaltung des Abhängigkeitsverhältnisses und der Entscheidungsgewalt über die Art der Arbeit ausdrückt. Übersetzt bedeutet dies, dass die Angehörigen beziehungsweise die Pflegebedürftigen einem Weisungs*verbot* gegenüber den Live-ins unterliegen – das heißt, dass sie diesen keine Vorgaben bezüglich Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit machen dürfen. Dies scheint angesichts des Charakters eines Live-in-Arrangements, der im Wesentlichen durch die (sich immer wieder wandelnden) Bedarfe und Bedürfnisse der betreuten Personen geprägt ist, wenig realistisch. Anzunehmen ist daher, dass es sich bei der vereinbarten Entsendung vielmehr um eine verdeckte Arbeitnehmer*innenüberlassung handelt (vgl. Bucher 2018, S. 332).

Darüber hinaus stellt sich auch bei dem Entsendemodell, wie bei dem vorangehend beschriebenen Angestelltenmodell, die Problematik der Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften des ArbZG und des MiLoG. Dass diese mit einem typischen Live-in-Arrangement kaum zu vereinbaren sind, hat erst in jüngster Vergangenheit das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 17.8.2020, Az. 21 Sa 1900/19) bestätigt. Es gab der Klage einer bulgarischen Live-in weitestgehend statt, die 2013 auf Vermittlung

einer deutschen Agentur von einem in ihrem Heimatland ansässigen Unternehmen nach Deutschland entsandt worden war, um eine hochaltrige Person zu betreuen. Entlohnt wurde sie dafür auf der Basis von 30 Stunden wöchentlich. Als treuwidrig wertete dies das Gericht und sprach ihr eine nachträgliche Vergütung nach Mindestlohn ausgehend von einer täglichen Arbeitszeit von 21 Stunden zu. Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen. Vorausgesetzt, dieses folgt der Entscheidung, könnte ein Präzedenzfall mit Wirkung auf die gesamte Branche geschaffen werden.

3.4 Das Selbstständigenmodell

Nach dem Entsendemodell ist das Selbstständigenmodell die verbreitetste Variante in Live-in-Settings. Um in deutschen Privathaushalten selbstständig tätig werden zu können, müssen die Betreuungskräfte in Deutschland oder in ihrem Herkunftsland ein Gewerbe angemeldet haben. Während sie im ersten Fall durch die Niederlassungsfreiheit geschützt sind, bewegen sie sich in letzterem auf der Grundlage der Dienstleistungsfreiheit und entsenden sich quasi selbst.

Unabhängig davon, wo das Gewerbe geführt wird, stellt sich zunächst die grundsätzliche Frage, ob eine weitestgehend weisungsfreie Selbstständigkeit im Rahmen von Live-in-Arrangements überhaupt praktikabel ist. Dies ist nicht nur innerhalb der Agenturbranche höchst umstritten (siehe exemplarisch hierzu Hausengel Holding AG 2019 versus Die Perspektive GmbH 2018), sondern wird auch in der Rechtsprechung widersprüchlich verhandelt. Während das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main im Jahr 2014 konstatierte, dass die Tätigkeit einer Pflegekraft sowohl als abhängige Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden könne (vgl. OLG Frankfurt am Main, Beschluss vom 07.03.2014, Az. 1 Ws 179/13, Rn. 17), gelangte das Arbeitsgericht (AG) München sechs Jahre zuvor in einem ähnlich gelagerten Fall zu einer gegenteiligen Einschätzung: „In dem Bereich der Haushaltshilfe ist Nichtselbstständigkeit die Regel – im Gegensatz zum Bereich der selbständigen ambulanten Pflegedienste, die aber auch nicht in den Haushalt der Leistungsberechtigten integriert sind“ (AG München, Urteil vom 10.11.2008, Az. 1115 OWi 298 Js 43552/07).

Das Fehlen einer einheitlichen, verlässlichen Linie in der Rechtsprechung resultiert in einer großen Rechtsunsicherheit (vgl. Bucher 2018, S. 132). Doch trotz der Risiken, die für alle beteiligten Parteien mit einer als scheinselfständig demaskierten Tätigkeit verbunden sind,²⁸ scheint sich das Modell einer immer grö-

28 Sollte sich herausstellen, dass es sich bei dem Betreuungsarrangement faktisch um ein Beschäftigungsverhältnis handelt, drohen sozial-, steuer-, arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen (siehe Bucher 2018, S. 76 ff.; Lanzinner 2014, S. 34–39).

ßeren Beliebtheit zu erfreuen. Aus Agentursicht liegen die Vorteile des Einsatzes einer selbstständigen Betreuungskraft klar auf der Hand: Als reine Vermittlerinnen sind sie weder den Pflegehaushalten gegenüber für die Qualität der geleisteten Betreuung verantwortlich, noch sind sie gegenüber den Betreuungskräften mit den Arbeitgeber*innenpflichten belastet. Nicht nur sind sie von den Lohnnebenkosten befreit, da „Arbeitsrecht in weiten Teilen Arbeitnehmerschutzrecht“ (Lanzinner 2014, S. 32) ist, umgehen sie außerdem die damit verbundenen direkten und indirekten Kosten.²⁹ Zudem bietet sich aus der Übernahme von Tätigkeiten, die sie als Arbeitgeber*innen in ähnlicher Weise teils selbstverständlich hätten leisten müssen (bürokratische Formalitäten, Fürsorgepflichten, ggf. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen etc.), die Möglichkeit, zusätzlichen Profit zu generieren, indem sie diese Unterstützung nun in Form von Servicepaketen kostenpflichtig verkaufen können. Auch sind sie von einem großen Teil des Betriebsrisikos entbunden: Die Folgen einer schlechten Auftragslage, vorzeitiger Vertragsabbrüche oder ausbleibender Honorarzahlungen haben die selbstständigen Betreuungskräfte zu tragen. All diese Aspekte geraten jedoch aus dem Blick, wenn man der Lesart der Agenturen folgt. Hier erscheint das Selbstständigengmodell als eine attraktive Möglichkeit, das eigene Leben autonom und eigenverantwortlich zu gestalten: „Selbständig in Deutschland. Bestimmen Sie Ihre Zukunft selbst. Wir helfen Ihnen dabei“ (Linara FairCare GmbH 2020a). Erwartet wird im Gegenzug nur wenig mehr als ein „freundliches und liebevolles Wesen“ (vgl. Linara FairCare GmbH 2020b). Diese gleichzeitige Anrufung der (überwiegend weiblichen) Migrant*innen als einerseits eigenverantwortliche ‚Unternehmer*innen ihrer selbst‘ und andererseits fürsorgevolle Betreuer*innen ist ein zentrales Moment vergeschlechtlichter Subjektkonstruktionen im Neoliberalismus, das sich aus der Art, wie Produktions- und Reproduktionsarbeit darin organisiert sind, ergibt (vgl. Ludwig 2006, S. 56).

3.5 Fazit

Wie aus den vorangegangenen Ausführungen deutlich wurde, ist jedes der vorgestellten Beschäftigungsmodelle mit juristischen Fallstricken behaftet. Eine rechtswissenschaftliche Untersuchung kommt gar zu dem Schluss, dass es in Deutschland unter den gegenwärtigen Bedingungen nicht möglich ist, ein Live-in-Arrangement zu installieren, „ohne dabei die durch Rechtsvorschriften gesetzte [sic] Grenzen zu überschreiten“ (Bucher 2018, S. 350).

29 So finden z. B. die Vorgaben des ArbZG, des MiLoG und des Entgeltfortzahlungsgesetzes sowie gesetzliche Kündigungs- und Urlaubsregelungen bei Selbstständigen keine Anwendung.

Dass die Agentur-Branche dennoch sehr erfolgreich ist, erklärt sich aus den Regulierungs- und Kontrolldefiziten im EU-Mehrebenensystem, die sie gezielt für sich zu nutzen weiß (vgl. Rossow/Leiber 2017, S. 289). Auf deutscher Seite begünstigt wird dies durch einen politischen Unwillen, spezifische Regelungen für diese Art der häuslichen Betreuung zu erlassen, die der vulnerablen Position der Live-ins Rechnung tragen – eine Haltung, die Helma Lutz und Ewa Palenga-Möllnbeck als Komplizenschaft (complicity) bezeichnen (vgl. Lutz/Palenga-Möllnbeck 2010, S. 426 f.). Die derzeit erhobenen Forderungen der Branche nach Verrechtlichung sind vor diesem Hintergrund entsprechend kritisch zu sehen. Geschaffen werden soll „ein eigenes *praxistaugliches* Gesetz“ (Bundesverband häusliche Seniorenbetreuung e. V. 2018, S. 3, Hervorh. d. d. Verf.), womit eine Anpassung des law in the books an das law in action forciert wird. Im Mittelpunkt steht demnach die Effizienz des Rechts im Hinblick auf die unbehinderte Ermöglichung des Live-in-Modells. Solch eine ökonomische Funktionalisierung des Arbeitsrechts verkennt jedoch dessen Schutzcharakter. Vorderste Aufgabe des Arbeitsrechts ist es, das Machtungleichgewicht im Arbeitsleben zu kompensieren (vgl. Weiss 2010, S. 284), oder wie es dessen geistiger Vater, Hugo Daniel Sinzheimer, ausdrückt: „Der Mensch hat Würde. Menschliche Würde zu erhalten, ist die besondere Aufgabe des Arbeitsrechts. Seine Bestimmung besteht darin, zu verhüten, daß Menschen gleich Sachen gehandelt werden. Wer den Geist des Arbeitsrechts erfassen will, der muß in den tausendfaltigen Bestimmungen, die es beherrscht, diesen Grundgedanken walten sehen. Damit tritt das Arbeitsrecht bewußt der nur güterökonomischen Betrachtung der Dinge entgegen“ (Sinzheimer 1976, S. 111).

Folgt man diesem Grundsatz, so muss mit einer Verrechtlichung der Live-in-Betreuung zwingend eine Stärkung der sozialen Rechte der Arbeitskräfte einhergehen. Alles andere käme nicht nur einer Zementierung der in den Arbeitsbeziehungen bereits bestehenden Asymmetrien, sondern auch deren rechtlicher Legitimierung gleich.

Literatur

- Aulenbacher, Birgit/Bachinger, Almut/Décieux, Fabienne (2015): Gelebte Sorglosigkeit? Kapitalismus, Sozialstaatlichkeit und soziale Reproduktion am Beispiel des österreichischen „migrant-in-a-family-care“-Modells. In: Kurswechsel 1, S. 6–14.
- Betreuung GmbH (2020): „24 Stunden Pflegekraft, Seniorenbetreuung News. Ukrainische Pflegekräfte“. www.betreuung.com/ukrainische-pflegekraefte/#Ukrainische_24-Stunden-Betreuung_durch_Firmen_aus_Polen (Abfrage: 29.08.2020)
- Blackett, Adelle (2011): Introduction: Regulating Decent Work for Domestic Workers. In: Canadian Journal of Women and the Law 23, H. 1, S. 1–96.
- Bosch, Gerhard (2013): Grenzüberschreitende Arbeitsmärkte und nationale Beschäftigungssysteme in der EU. In: Soeffner, Hans-Georg (Hrsg.): Transnationale Vergesellschaftungen. Verhandlungen des 35. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Frankfurt am Main 2010. Wiesbaden: Springer VS. S. 279–292.

- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006): „Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse“. library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf (Abfrage: 14.07.2019).
- Brinkmann Pflegevermittlung GmbH (2020): „Rechtliche Rahmenbedingungen in der 24-Stunden-Pflege“. www.brinkmann-pflegevermittlung.de/pflegewissen/pflegekasse-und-pflegerecht/_legale-modelle-der-24-stunden-pflege/ (Abfrage: 30.08.2020).
- Bucher, Barbara (2018): *Rechtliche Ausgestaltung der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten. Eine kritische Analyse.* Baden-Baden: Nomos.
- Bundesgesetzblatt Teil II (2013): Bekanntmachung über das Inkrafttreten des Übereinkommens Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 5. 11.2013. www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//%5B@attr_id=%27bgbl213s1362.pdf%27%5D#_bgbl_%2F%2F%5B%40attr_id%3D%27bgbl213s1570.pdf%27%5D_1587996775488 (Abfrage: 27.04.2020).
- Bundesverband häusliche Seniorenbetreuung e. V. (BHSB) (2018): „Memorandum (Positionspapier). Lösung für eine transparente und qualitativ hochwertige Betreuung in deutschen Privathaushalten“. www.bhsb-ev.de/app/download/10478374971/BHSB_-_Positionspapier_2018.pdf?t=1589970982 (Abfrage: 01.09.2020).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): „Wie sich IAO-Übereinkommen auf deutsches Recht auswirken“. www.dgb.de/themen/++co++ofda44d8-9685-11e0-4238-00188b4dc422 (Abfrage: 27.04.2020).
- Die Perspektive GmbH (2018): „WER WIR SIND. Fragen & Antworten. Ist es legal, eine ausländische Haushaltshilfe in Deutschland zu beschäftigen?“ wuerdevoll-alt-werden.de/wer-wir-sind/fragen-und-antworten/ (Abfrage: 13.07.2019).
- Drucksache des Deutschen Bundestages (BT-Drs.) 12/5888 vom 13.10.1993: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz – ArbZRG) (auch online unter dipbt.bundestag.de/doc/btd/12/058/1205888.pdf, Abfrage: 30.06.2020).
- Drucksache des Deutschen Bundestages (BT-Drs.) 12/6990 vom 08.03.1994: Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung (11. Ausschuß) a) zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung – Drucksache 12/5888 – Entwurf eines Gesetzes zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz – ArbZRG) b) zu dem Gesetzentwurf der Abgeordneten Ottmar Schreiner, Gerd Andres, Angelika Barbe, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD – Drucksache 12/5282 – Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes (auch online unter dipbt.bundestag.de/doc/btd/12/069/1206990.pdf, Abfrage: 26.04.2020).
- Drucksache des Deutschen Bundestages (BT-Drs.) 17/8373 vom 18.01.2012: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Klaus Ernst, Kathrin Senger-Schäfer, Jutta Krellmann, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. – Drucksache 17/8193 – Arbeitnehmerrechte ausländischer Pflegehilfskräfte im grauen Pflegemarkt (auch online unter dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/083/1708373.pdf, Abfrage: 26.04.2020).
- Drucksache des Deutschen Bundestages (BT-Drs.) 17/12951 vom 28.03.2013: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (auch online unter dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/129/1712951.pdf, Abfrage: 26.04.2020).
- Drucksache des Deutschen Bundestages (BT-Drs.) 18/1558 vom 28.05.2014: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) (auch online unter dipbt.bundestag.de/dip21/btd/18/015/1801558.pdf, Abfrage: 01.09.2020).
- Eichhorst, Werner (2000): *Europäische Sozialpolitik zwischen nationaler Autonomie und Marktfreiheit: Die Entsendung von Arbeitnehmern in der EU.* Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Eichhorst, Werner (2005): Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort? Die Entsendung von Arbeitnehmern in der Europäischen Union. In: *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung* 38, H. 2–3, S. 197–217.

- Emunds, Bernhard/Schacher, Uwe (2012): „Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt“. nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/papers/Pflege_HBS_27.2.-1.pdf (Abfrage: 28.08.2020).
- Europäische Kommission (2012): „Posting of Workers in the European Union and EFTA Countries: Report on A1 Portable Documents Issued in 2010 and 2011“. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9675&langId=en (Abfrage: 18.08.2020).
- Europäische Kommission (2016): „Kommission hält an Reform der Entsenderichtlinie fest“. ec.europa.eu/germany/news/kommission-h%C3%A4lt-reform-der-entsenderichtlinie-fest_de (Abfrage: 12.08.2020).
- Europäische Kommission (2017): „Überarbeitung der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern – häufig gestellte Fragen“. ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/de/memo_16_467/MEMO_16_467_DE.pdf (Abfrage: 26.08.2020).
- Europäische Kommission (2019): „Leitfaden zur Entsendung von Arbeitnehmern“. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22048&langId=de (Abfrage: 28.08.2020).
- Europäische Kommission (2020): „Posting of Workers. Report on A1 Portable Documents Issued in 2018“. ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22302&langId=en (Abfrage: 18.08.2020).
- GIP Gesellschaft für medizinische Intensivpflege mbH (2020): „Individuelle Intensivpflege für Kinder und Erwachsene in der Häuslichkeit oder betreuten Wohngemeinschaften“. karriere.gip-intensivpflege.de/ueber-die-gip/unsere-intensivpflege/ (Abfrage: 17.06.2020).
- Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer (2020): „Pflege in Privathaushalten. Frauen aus Osteuropa leisten ‚24-Stunden-Betreuung‘“. www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/aktuelles/newsletter/frauen-aus-osteuropa-leisten-24-stunden-betreuung--1648292 (Abfrage: 22.06.2020).
- Hausengel Holding AG (2019): „24h-Betreuung. Über die 24h-Betreuung. Die Kosten für Ihren Hausengel“. www.hausengel.de/24h-betreuung/ (Abfrage: 13.07.2019).
- Hoffer, Heike (2010): Irreguläre Arbeitsmigration in der Pflege: Rechtliche und politische Argumente für das notwendige Ende einer politischen Grauzone. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hrsg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 95–120.
- Lanzinner, Denis (2014): Scheinselbstständigkeit als Straftat. Berlin: Duncker & Humblot GmbH.
- Linara FairCare GmbH (2020a): „Die Betreuungstätigkeit. Selbständigkeit in Deutschland“. faircare.linara.de/de/selbstandaengigkeit (Abfrage: 31.08.2020).
- Linara FairCare GmbH (2020b): „Die Betreuungstätigkeit. Betreuung in häuslicher Gemeinschaft“. faircare.linara.de/de/taetigkeit/betreuung-in-haeuslicher-gemeinschaft (Abfrage: 31.08.2020).
- Linara GmbH (2020): „Pflegekräfte und Pflegepersonal“. www.linara.de/pflegekraefte (Abfrage: 17.06.2020).
- Ludwig, Gundula (2006): Zwischen „Unternehmerin ihrer selbst“ und fürsorgender Weiblichkeit. Regierungstechniken und weibliche Subjektkonstruktionen im Neoliberalismus. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 29, H. 68, S. 49–59.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: Social Policy & Society 9, H. 3, S. 419–430.
- Martin Homm & Renata Konkiewska GbR (o. J.): „24-Stunden-Betreuung für Senioren und Menschen mit Behinderungen durch erfahrene Betreuungskräfte“. www.haussamariter24h.de/index.php (Abfrage: 22.06.2020).
- Mau, Steffen (2004): Soziale Ungleichheit in der Europäischen Union. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 38/2004, S. 38–46.
- Meine Pflege zu Hause (o. J.): „Rechtliches zum Thema polnische Pflegekräfte und polnische Haushaltshilfen – Mit ‚Meine Pflege zu Hause‘ sind Sie auf der sicheren Seite mit der 24 Stunden Betreuung und 24 Stunden Pflege“. www.meine-altenpflege-hannover.de/rechtliches/ (Abfrage: 30.08.2020).
- Menebröcker, Claudia (2017): CariFair: Qualitätsgesicherter Einsatz mittel- und osteuropäischer Haushalts- und Betreuungskräfte in deutschen Familien mit pflegebedürftigen Personen. In: A-rend, Stefan/Klie, Thomas (Hrsg.): Wer pflegt Deutschland? Transnationale Pflegekräfte – Analysen, Erfahrungen, Konzepte. Hannover: Vincentz Network. S. 53–64.

- Morokvašić, Mirjana (1994): Pendeln statt Auswandern. Das Beispiel der Polen. In: Morokvašić, Mirjana/Rudolph, Hedwig (Hrsg.): *Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung*. Berlin: Edition Sigma. S. 166–187.
- Petermann, Arne/Ebbing, Tobias/Paul, Michael (2017): „Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft“. www.bagss.de/fileadmin/user_upload_berufsakademie/Content_allg/Forschungsbericht_BihG_Studie.pdf (Abfrage: 14.06.2020).
- Pflegehilfe für Senioren 24 GmbH (2020): „24-Stunden-Pflege aus Osteuropa – Kennen Sie die Rechtslage?“ www.pflegehilfe-senioren.de/pflegeratgeber/24-stunden-pflege/rechtslage/ (Abfrage: 28.08.2020).
- Rossow, Verena/Leiber, Simone (2017): Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung. Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. In: *Sozialer Fortschritt* 66, H. 3–4, S. 285–302.
- Scharpf, Fritz W. (2008): Negative und positive Integration. In: Höpner, Martin/Schäfer, Armin (Hrsg.): *Die politische Ökonomie der europäischen Integration*. Frankfurt am Main und New York: Campus. S. 49–87.
- Schaub, Günter (2019): *Arbeitsrechts-Handbuch. Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. 18. Auflage. München: C. H. Beck.
- Scheiwe, Kirsten (2010): Die soziale Absicherung häuslicher Pflege über Grenzen hinweg – Rechtliche Grauzonen, (Ir-)Regularität und Legitimität. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hrsg.): *Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 123–149.
- Scheiwe, Kirsten (2015): ‚Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte‘ – Zur Bedeutung des ILO-Übereinkommens 189 für Deutschland. In: Meier-Gräwe, Uta (Hrsg.): *Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung*. Festschrift für Marion Oberschelp. Wiesbaden: Springer VS. S. 37–56.
- Scheiwe, Kirsten/Schwach, Verena (2013) Das Arbeitszeitrecht für Hausangestellte nach Ratifizierung der ILO-Konvention 189. In: *NZA – Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht* 30, H. 20, S. 1116–1120.
- Sinzheimer, Hugo (1976): *Das Wesen des Arbeitsrechts (1927)*. In: Kahn-Freund, Otto/Ramm, Thilo (Hrsg.): *Hugo Sinzheimer. Arbeitsrecht und Rechtssoziologie. Gesammelte Aufsätze und Reden*. Band 1. Frankfurt und Köln: Europäische Verlagsanstalt. S. 108–114.
- Stiftung Warentest (2017): *Trautes Heim, da will ich sein*. In: *Stiftung Warentest*, H. 5/2017, S. 86–95.
- Statistisches Bundesamt (2020): „Arbeitskosten in der EU 2019: Deutschland an siebter Stelle. Pressemitteilung Nr. 142 vom 23.04.2020“. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/04/PD20_142_624.html;jsessionid=BC489FD6D08DC4554E2B7331D9FA6723.inter-net8722 (Abfrage: 29.06.2020).
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- Streeck, Wolfgang (2000): *Europäische? Sozialpolitik?* In: Eichhorst, Werner: *Europäische Sozialpolitik zwischen nationaler Autonomie und Marktfreiheit. Die Entsendung von Arbeitnehmern in der EU*. Frankfurt am Main: Campus. S. 19–35.
- Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V. (VHBP) (2020): „Ziele“. www.vhbp.de/ziele/ (Abfrage: 30.08.2020).
- Verein für Internationale Jugendarbeit (vij) (2015): „FairCare – menschlich betreut. Informationen“. www.vij-faircare.de/fileadmin/Downloads/FairCare_Informationen.pdf (Abfrage: 13.04.2020).
- Vogel, Joachim (1998): *Juristische Methodik*. Berlin und New York: Walter de Gruyter.
- Vogt, Vinzent (2019): *Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten: weiblich, osteuropäisch, prekär*. In: Kappler, Katrin/Vogt, Vinzent (Hrsg.): *Gender im Völkerrecht. Konfliktlagen und Errungenschaften*. Baden-Baden: Nomos. S. 221–252.
- Wagner, Bettina/Hassel, Anke (2017): *Arbeitsmigration oder Auswanderung? Eine Analyse atypischer Arbeitsmigration nach Deutschland*. In: *WSI Mitteilungen* 6/2017, S. 409–420 (auch online unter www.boeckler.de/data/wsimit_2017_06_wagner.pdf, Abfrage: 26.08.2020).

Weiss, Manfred (2010): Herausforderungen an das Arbeitsrecht. In: Arbeit und Recht. Deutsches und Europäisches Arbeitsrecht 58, H. 7–8, S. 284–290.

Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (WD) (2016): Sachstand. Ruhezeiten in der 24-Stunden-Pflege im Lichte des ILO-Übereinkommens C 189. Aktenzeichen: WD 6 – 3000 – 108/16 (auch online unter www.bundestag.de/resource/blob/476070/614e2e1165af1e5bbf172ca126386111/WD-6-108-16-pdf-data.pdf, Abfrage: 27.04.2020).

4 Das umstrittene Selbstständigenmodell – Live-in-Betreuung in Österreich

Brigitte Aulenbacher, Michael Leibfingler
und Veronika Prieler

In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich Österreich zu einem Vorreiterstaat in der Vermarktlichung von Live-in-Betreuung entwickelt (Shire 2015). Die zuvor illegal(isiert)e, politisch aber geduldete Praxis migrantischer Care-Arbeit in Privathaushalten wurde ab 2007 verrechtlicht und formalisiert, wobei sich das Selbstständigenmodell gegenüber der ebenfalls möglichen unselbstständigen Beschäftigung in Haushalten oder bei Wohlfahrtsträgern¹ durchgesetzt hat und seither beinahe ausnahmslose Praxis ist (vgl. Kapitel 2). Der Aufsatz wirft einen Blick auf diese Ausgangskonstellation (4.1), um sich dann das Selbstständigenmodell vertieft dahingehend anzuschauen, wie es thematisiert, ermöglicht und begrenzt wird (4.2), und schließlich festzustellen, dass es unbenommen seiner Durchsetzung umstritten geblieben ist (4.3).²

4.1 Live-in-Betreuung zwischen Ablehnung und Akzeptanz

Das im Zuge seiner Verrechtlichung geschaffene selbstständige Gewerbe der Personenbetreuung umfasst Haushalts-, Betreuungs- und pflegerische sowie einfache medizinische Tätigkeiten, wobei die beiden letztgenannten von Fachkräften delegiert werden müssen. Wie alle Selbstständigen sind Live-in-Betreuer*innen in Österreich der unselbstständigen Beschäftigung nicht gleichgestellt: Sie sind zwar weitgehend sozialversicherungsrechtlich abgesichert (vgl. Kapitel 2), Höchststarbeits- und Ruhezeiten gelten für sie jedoch ebenso wenig wie Mindestlöhne oder bezahlter Urlaub (Haidinger 2016).

Aufgrund seiner Legalisierung, staatlichen Subventionierung und Formalisierung erscheint das österreichische Selbstständigenmodell als eine legitime Alternative zur unselbstständigen Beschäftigung und ist zum Vorbild für die von

1 Wohlfahrtsträger sind vergleichbar mit der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland.

2 Das methodische Vorgehen ist beschrieben durch die Projektgruppe Gute Sorgearbeit (im Anhang). In diesem Kapitel beziehen wir uns auf die Analyse von Policy-Maßnahmen sowie auf Expert*inneninterviews mit Agenturvertreter*innen und Vertreter*innen von Interessenorganisationen. Wo wir nichts anderes ausweisen, stammen Zitate aus den Interviewtranskripten.

deutschen Agenturverbänden angestrebte Institutionalisierung der Live-in-Care als Säule im Wohlfahrtsstaat geworden (Benazha/Lutz 2019). Während die Schweizer Rechtslage eine selbstständige Betreuung bisher verbietet (Medici 2012), wird sie auch dort von Agenturen immer wieder als angestrebtes Modell propagiert (vgl. Kapitel 5). In Österreich selbst hat die Legalisierung der sogenannten 24-Stunden-Betreuung zu ihrer Verstetigung und Legitimierung beigetragen (Steiner et al. 2019). Obwohl ursprünglich lediglich als Übergang gedacht (vgl. Bachinger 2010, S. 409) ist dieses Modell der häuslichen Betreuung in der Praxis akzeptiert, auch weil es unter den gegebenen Bedingungen die einzige familial und wohlfahrtsstaatlich bezahlbare Lösung zu sein scheint und damit im oft kurzfristig eintretenden Bedarfsfall alternativlos anmutet. Zugleich ist Live-in-Betreuung umstritten geblieben. Sie wird anhaltend als Ausbeutung der Personenbetreuer*innen oder Ausnutzung der Notlage von Betreuungsbedürftigen und Angehörigen kritisiert und skandalisiert. Auch wird ihre gesetzliche Abschaffung gefordert (Bachinger 2016; Weicht 2016).

Dabei gibt es grundsätzliche Bedenken gegen Live-in-Betreuung: „[D]ass Kolleginnen mit Migrationshintergrund sozusagen ausgenutzt werden, damit, unter Anführungszeichen, wir uns unseren Sozialstaat leisten können, find ich ein rassistisches Konzept, und da gehört schon auch, glaub ich, angesetzt. Also das geht viel tiefer als, unter Anführungszeichen, nur arbeitsrechtlich.“ Neben dem Infragestellen dieser Betreuungsform an sich geht es aber auch um ihre praktische Ausgestaltung und damit nicht zuletzt um das Selbstständigenmodell. Hier scheiden sich die Geister zwischen Befürworter*innen, die es weiter befördern wollen, aber gleichwohl Justierungsbedarf sehen, und Gegner*innen, für die das österreichische Modell weniger Selbstständigkeit als Scheinselbstständigkeit darstellt und daher abgeschafft gehört. Akzeptanz und Kritik finden sich dabei in unserer Untersuchung auf allen Seiten: bei Agenturen, Betreuten, deren Angehörigen, Betreuer*innen und Interessenorganisationen. Vor diesem Hintergrund soll es im Weiteren um die Frage gehen, wie Selbstständigkeit thematisiert und praktiziert wird.

4.2 Alles eine Frage der Aushandlung? Selbstständigkeit und Agenturvermittlung

Das Gewerbe der Personenbetreuung setzt formal keine Vermittlung der Betreuer*innen durch Agenturen voraus. Vielmehr können Betreuungskräfte ihre Dienste direkt vermarkten, indem sie diese dem Haushalt – den zu Betreuenden oder deren Angehörigen als potenziellen Vertragspartner*innen – anbieten und dabei Tätigkeiten, Honorare, Arbeitszeiten (einschließlich Verfügbarkeit, Pausen und Turnuslänge), Kost und Logis, ihre Vertretung im Krankheits- oder Urlaubsfall etc. aushandeln (Österle/Bauer 2016). In dieser Logik begegnen sich die

Verhandlungspartner*innen als vertragsfreie Individuen, um Betreuungsleistung und Arbeitsbedingungen miteinander zu vereinbaren (oder, falls sie sich nicht einig werden, von einem Vertrag Abstand zu nehmen beziehungsweise ihn im Konfliktfalle auch wieder aufzulösen). Entsprechend sehen Befürworter*innen des Selbstständigenmodells Personenbetreuer*innen als Marktteilnehmer*innen. Es sei ihnen daher im Sinne der Wahrnehmung ihrer eigenen Belange „auch klarzumachen: ‚Es ist auch eure eigene Verantwortung: Welchen Vertrag unterschreibt ihr, was steht da drin, das ist eure Vertragsfreiheit, aber das heißt ja, ihr müsst auch aufpassen, was ihr tut. Wie viel Geld verlangt ihr?‘, auch DAS³ ist im Endeffekt Markt, ja. Und [...] es gibt ja Personenbetreuer, die [...] brauchen dann oft auch keine Agentur mehr, weil sobald die irgendwie frei sind, hat sich das eh schon herumgesprochen und die sind eh gefragt, ja. Und das Ziel wäre natürlich, alle [...] dorthin zu kriegen, dass sie sozusagen wissen, wie sie sich am Markt behaupten können.“ Aus dieser Sicht spielen Information und Beratung eine große Rolle, zumal Personenbetreuer*innen vorab nicht unbedingt bewusst sei, dass sie in Österreich ein Gewerbe betreiben und nicht Angestellte (von Haushalten oder Agenturen) sein werden.⁴ Seit der Legalisierung der Personenbetreuung sind Vermittlungsagenturen allerdings marktbeherrschend geworden, haben maßgeblichen Einfluss auf die angebotenen Dienstleistungen und die Konditionen ihrer Erbringung gewonnen. Auch machen sie Lobbyarbeit, die auf die Organisation der Live-in-Care insgesamt ausstrahlt.

In der Praxis der individuell organisierten wie der agenturvermittelten Live-in-Betreuung wird die Aushandlung der Bedingungen außerdem durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst, welche die Markt- und Verhandlungsmacht der Beteiligten und damit die Umsetzung der Idee individueller Vertragsfreiheit berühren: das Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen Ländern, das es ermöglicht, osteuropäische Pendelmigrant*innen auf dem hochkompetitiven transnationalen Markt zu Bedingungen zu rekrutieren, die sich teils weit unterhalb österreichischer Arbeits- und Lebensstandards bewegen (Haidinger 2016); die Finanzkraft und Zahlungsbereitschaft von Haushalten (vgl. Kreimer 2014); die geringe Kontrollier- und Regulierbarkeit des Arbeitsortes Privathaushalt und die darin wirksamen Machtbeziehungen (vgl. Geissler 2018; dazu auch Kapitel 9); das Informationsgefälle zwischen Agenturen und Personenbetreuer*innen

3 Betonungen des Gesprochenen im Interview sind in den Transkripten mit Großbuchstaben gekennzeichnet.

4 Die aktuelle österreichische Rechtslage erlaubt Agenturen nur die Vermittlung selbstständiger Betreuungskräfte, nicht aber eine Anstellung. Letztere ist nur direkt im Haushalt oder bei einem gemeinnützigen Wohlfahrtsträger möglich, wobei mehrere Wohlfahrtsträger auch in der Vermittlung selbstständiger Betreuungskräfte tätig sind. Unwissen über das Selbstständigenmodell und die Angestelltenmodelle herrscht nicht nur aufseiten mancher Betreuer*innen, sondern zum Teil auch bei Betreuten und deren Angehörigen.

sowie Eckpunkte und Vorgaben in der (vertraglichen) Ausgestaltung der Live-in-Care (vgl. Kapitel 2). All diese Faktoren werfen die Frage auf, inwieweit sie Selbstständigkeit Raum geben beziehungsweise wo sie ihr diesen nehmen, gerade weil sich die vertragsfreien Individuen als nur formal, nicht aber substanziell gleiche Verhandlungspartner*innen begegnen. Für das Nachdenken über Selbstständigkeit in der Live-in-Betreuung ist darüber hinaus die unselbstständige Beschäftigung relevant, die, obwohl sie äußerst selten praktiziert wird und als Alternative nicht durchsetzungsfähig scheint, als Option doch präsent geblieben ist. Es finden sich nuancenreiche Sichtweisen auf Live-in-Care und die Praktiken ihrer Vermittlung, die sich im Spannungsfeld von vorgesehener Selbstständigkeit und ihrer faktischen Begrenzung bewegen und im Folgenden herausgearbeitet werden.

Vertragliche Regelungen und Agenturleistungen für selbstständige Betreuer*innen: (k)eine ausgemachte Sache?

Inwieweit Selbstständigkeit ermöglicht oder begrenzt wird, macht sich nicht zuletzt an der Vertragsgestaltung fest. Diese variiert von Agentur zu Agentur unbenommen gesetzlicher Vorgaben und vorliegender Musterverträge, etwa seitens der für Agenturen wie Personenbetreuer*innen zuständigen Wirtschaftskammer: Neben dem üblichen Vertragsdreieck – Vertrag zwischen Haushalt und Agentur, Vertrag zwischen Agentur und Personenbetreuer*in, Vertrag zwischen Haushalt und Personenbetreuer*in – gibt es weitere Varianten, beispielsweise wenn Personenbetreuer*innen bei der rekrutierenden Partneragentur im Ausland und nicht der vermittelnden Agentur in Österreich unter Vertrag stehen oder wenn der „Handschlag“ den schriftlichen Vertrag ersetzt. In die Vertragsgestaltung sind ferner weitere Optionen eingelassen, nicht zuletzt diejenige der sogenannten Inkassolösung, auf die wir noch eigens eingehen werden. Auch können Verträge zwischen Agentur und Personenbetreuer*in Klauseln verschiedener Art enthalten, beispielsweise Abwerbverbote oder verpflichtende Transportdienstleistungen, die den Verhandlungsspielraum der selbstständigen Betreuer*innen einschränken. Somit ist von Interesse, worin Agenturen ihre Aufgaben und Zuständigkeiten sehen beziehungsweise wie sie die Ausgestaltung der Live-in-Betreuung beeinflussen.

Während sich ein*e Kritiker*in der Agenturvermittlung und Gegner*in des Selbstständigenmodells seiner Logik bedient, um festzustellen, dass Agenturen nach der Vermittlung der Personenbetreuer*innen eigentlich ihre Funktion erfüllt hätten und daher nicht mehr erforderlich seien, beschreiben die von uns befragten Agenturen ihre Rolle als unterschiedlich umfangreich. In der Tat finden wir solche, die sich ausschließlich als Vermittlerinnen begreifen. Sie assoziieren weitergehende Leistungen für Haushalte und Betreuungskräfte mit einem Anstellungsverhältnis und schließen sie daher aus. Stattdessen sehen sie Ange-

hörige für alle erforderlichen Vereinbarungen und administrativen Aufgaben in der Pflicht beziehungsweise wollen nur über die Betreuungssituation informiert sein, welche die Personenbetreuer*innen in der Regel eigenständig bewältigten.

Es werden aber auch andere Aufgaben und Zuständigkeiten beschrieben, die teils formell, teils informell übernommen werden. Nicht nur als Vermittlerin sieht sich beispielsweise eine Agentur, die den Selbstständigenstatus der Betreuungskräfte hervorhebt, aber widerwillig feststellt, dass sie als Quasi-Arbeitgeberin adressiert wird. Etwa sprechen Betreuer*innen die Agenturleitung als „Chef“ an, fragen nach einem finanziellen Vorschuss auf das anstehende Honorar oder suchen im Konfliktfall nach Unterstützung. In Verbindung mit dem Interesse, gute Betreuer*innen zu halten, gewährt diese Agentur Vorschüsse und holt Betreuungskräfte am Bahnhof ab. Solche informellen Vereinbarungen und Dienstleistungen, aber auch formelle Festschreibungen von Agenturleistungen sehen Gegner*innen des Selbständigenmodells als Belege dafür, dass Agenturen, obwohl sie gesetzlich nur vermitteln, nicht aber anstellen dürfen, faktisch oftmals durch die (vertragliche) Einflussnahme auf die Ausgestaltung der Live-in-Care wie Arbeitgeber*innen agierten. Auch wird die weitere Ausarbeitung der gesetzlichen Kriterien gefordert, um in diesem Setting Selbstständigkeit und Unselbstständigkeit klarer zu unterscheiden.⁵

Andere Befragte, in diesem Fall ein*e Befürworter*in, profilieren das Selbständigenmodell in direkter Abgrenzung von einem Angestelltenverhältnis. „[W]ir leben die Selbstständigkeit wirklich und unterstützen auch die Betreuerinnen darin. Wir lassen ihnen die Freiheit, wir organisieren sie nicht wie Angestellte: ‚Machst du das, machst du das [...], weil sonst kriegst du kein Geld.‘ [...] wir SEHEN auch das nach Jahren, dass sie auch uns als einen Partner empfinden, als eine Stütze und nicht als eine Agentur, die wie ein Drache da ist und alles kontrolliert, und sie dürfen gar nichts mehr selbst entscheiden.“ Gleichwohl verbindet sich das Bekenntnis zur Selbstständigkeit in dieser Agentur mit Leistungen wie der Unterstützung der Betreuer*innen bei Honorarnachverhandlungen, mit Mediation im Konfliktfall und mit der unternehmenspolitischen Entscheidung für maximal zweiwöchige Turnuslängen, die mit Betreuungsqualität und Selbstsorge beziehungsweise familiären Belangen der Betreuungskräfte begründet werden. Damit versucht das Unternehmen, qualifizierte und erfahrene Betreuer*innen zu gewinnen, für die von den Haushalten erfahrungsgemäß höhere Honorare gezahlt werden müssten. Gleichzeitig sieht sich die Agentur gegenüber

5 Bei Klagen werden Einzelfallprüfungen vorgenommen, ob tatsächlich ein selbstständiges Verhältnis oder eigentlich eine Anstellung im Haushalt vorliegt. Der Ausgang solcher Prüfungen ist laut diesbezüglicher juristischer Literatur ungewiss. Sollte keine Selbstständigkeit vorliegen, kann dies aber weitreichende Konsequenzen mit sich bringen, beispielsweise hohe Nachzahlungen durch die Anwendung des Mindestlohn tariffs für Hausangestellte oder die Abgeltung von Urlaubsansprüchen (Kaltenegger 2018; Schaup 2020).

Mitbewerberinnen, die weniger auf die Anliegen von Betreuer*innen Rücksicht nähmen und über möglichst niedrige Preise Betreuungskräfte wie Kund*innen zu gewinnen versuchten, als nur bedingt konkurrenzfähig an. Als Maßnahmen gegen diese Wettbewerbsverzerrung werden beispielsweise die staatliche Kontrolle der Agenturen und die Bindung der Förderung an Qualitätskriterien gefordert. Ein solches Agieren auf dem Markt und in der Adressierung der Politik ist kein Einzelfall. So sorgen aus Sicht von Interessenorganisationen manche Agenturen – neben privatwirtschaftlichen nicht zuletzt die Wohlfahrtsträger – für Sicherheit im Verhältnis von Betreuten und Betreuer*innen und tragen zur weiteren Formalisierung der Live-in-Care, zur Etablierung von Mindeststandards und zur Marktregulierung bei. Gleichzeitig stabilisierten sie damit aber auch das praktizierte Selbstständigenmodell zulasten der Suche nach arbeits-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Alternativen (vgl. Kapitel 12).

Nur begrenzt verhandelbar? Honorar, Arbeitszeit, Aufgaben und Risiken

Anders als im Selbstständigenmodell vorgesehen⁶ ist die Festlegung der Honorarhöhe in der Praxis nur begrenzt Gegenstand individueller Aushandlungen zwischen Haushalten und Personenbetreuer*innen. Meist erheben Agenturen vor Betreuungsbeginn Gesundheitszustand und Betreuungs- beziehungsweise Pflegebedarf der zu betreuenden Person, Wünsche etwa hinsichtlich der Sprachkenntnisse der Betreuer*innen sowie ob weitere Personen im Haushalt leben und mitbetreut werden sollen. Basierend auf diesen Kriterien legen sie einen Tagessatz fest und bieten die Vermittlung einer entsprechenden Betreuungskraft an (vgl. Österle/Hasl/Bauer 2013, S. 170; Österle/Weicht 2016, S. 22; Winkelmann/Schmidt/Leichsenring 2015, S. 187).

Die Höhe des Betreuungsentgelts orientiert sich dabei in der Regel an Richtwerten, die viele Agenturen auf ihren Webseiten oder in Informationsbroschüren bekannt geben. Nächtlicher Versorgungsbedarf, demenzielle Erkrankungen oder andere spezielle Diagnosen bewirken meist Zuschläge. Eine befragte Agentur gibt beispielsweise an, dem Haushalt ein Honorar zu nennen, „für das Betreuerinnen bereit sind, [...] diesen Betreuungsfall oder die Betreuungssituation zu übernehmen.“ Die große Spanne der Tagessätze von Agenturen⁷ verdeutlicht

6 So ist etwa die Höhe des Betreuungshonorars verpflichtender Bestandteil des Vertrags zwischen selbstständiger Betreuungskraft und Haushalt, nicht aber der Verträge zwischen Agentur und Haushalt beziehungsweise zwischen Agentur und Betreuungskraft.

7 Unserer Erhebung nach liegen Tagessätze zwischen 40 Euro und 90 Euro, wobei auf den untersuchten Agenturwebseiten nicht immer klar wurde, ob diese Preisbeispiele etwa auch die Fahrt- und Sozialversicherungskosten der Personenbetreuer*innen beinhalten. In den Interviews wurden dazu Spitzen von – in Ausnahmefällen – bis zu 150 Euro genannt und 30 Euro pro Tag als wettbewerbsverzerrendes Preisdumping bezeichnet.

jedoch, dass die Honorarhöhen nicht nur von der jeweiligen Betreuungssituation und den Forderungen der Betreuungskräfte abhängen. Eine entscheidende Rolle spielt auch, wie sich die Agentur auf dem umkämpften Markt positioniert, welche Bereiche sie zu besetzen sucht und worüber sie in erster Linie konkurriert, etwa über den Preis, die Qualität oder eine Spezialisierung, beziehungsweise wie sie diese Dimensionen zueinander ins Verhältnis setzt (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Winkelmann/Schmidt/Leichsenring 2015, S. 187).

Neben dem Honorar liegt die Aushandlung der Frei- und Ruhezeiten – und somit gleichzeitig der Arbeits- und Bereitschaftszeit – im Selbstständigenmodell in der Verantwortung der Betreuungskräfte: „Da gibt’s in dem Sinne nicht wirklich eine Vorschrift, sondern die [Betreuerin] ist selbstständig und kann das mit der Familie sich ausmachen“, so eine Agenturleitung. Agenturseitige Pausenregelungen lehnen mehrere befragte Agenturen wie Interessenvertreter*innen ausdrücklich ab, weil sie im Selbstständigenmodell nicht rechtskonform seien, auch wenn manche Familien das Betreuungsverhältnis als „ein Angestelltenverhältnis von der Agentur irgendwie“ missverstünden und damit die Agenturen in der Pflicht sähen, regulierend einzugreifen.

Gleichwohl zeigen sich in der für Live-in-Care spezifischen Arbeits- und Lebenssituation der Betreuer*innen deutliche Grenzen dessen, was im Selbstständigenmodell aushandelbar ist. Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die Bedürfnisse der zu Betreuenden und die Sichtweise der Haushalte die Erbringung der Betreuungsarbeit maßgeblich beeinflussen (vgl. Kapitel 9). Dennoch werden im Selbstständigenmodell vorrangig Betreuungskräfte selbst für die Aushandlung der Arbeitsbedingungen verantwortlich gemacht, wie die agenturseitige Schilderung einer idealtypischen Vereinbarung zu Pausenzeiten zeigt: „Und dass sie wirklich die Freiheit hat, mit dem Kunden selbst zu besprechen, anhand vom Tagesablauf eigentlich am besten, WANN sie jetzt wo die Pause haben kann. Ja. Ob das jetzt zwei Stunden am Stück sind oder dazwischen, irgendwie zwischen den Tätigkeiten, es ist meistens immer so ein Freiraum da. Und viele Familien verstehen das ja auch.“

Obwohl es in der Logik des Selbstständigenmodells in der Verantwortung der Betreuungskräfte liegt, welche Vertragsbedingungen angenommen werden, sind sich Agenturen der Schwierigkeiten der direkten Aushandlung bewusst. Nicht nur in Extremfällen, in denen Haushalte Personenbetreuer*innen wie „Leibeigene“ betrachteten, sehen sie sich deshalb in einer Vermittlungsrolle – oder als „Schiedsrichter“ –, indem sie etwa in Sachen Pause „den Kunden schon klarmachen, dass die Betreuerinnen diese Zeit brauchen, und die Betreuerinnen darin bestärken, dass, wenn sie keine Möglichkeit sehen, sie sich an uns wenden, damit wir gemeinsam eine Lösung finden.“ Dieser Einsatz für Betreuungskräfte wird nicht ohne Eigeninteressen gesehen: Man müsse darauf achten, dass es eine Pause gibt, „weil sonst [...] rennt dir jede [Betreuungskraft] davon. Also es ist auch in meinem Interesse.“ Agenturen sind hierbei aber in einem Zwiespalt:

„Und das ist manchmal haarig, weil [...] du willst ja den Auftrag behalten.“ Sie wägen offensichtlich verschiedene Interessen ab.

Insofern in der gesamten Aushandlung der Bedingungen Wissensdefizite eine Rolle spielen, sehen die von uns Befragten sowohl Agenturen als auch die Wirtschaftskammer, teilweise außerdem den Staat in der Verantwortung, für Information und Beratung zu sorgen. Agenturen etwa müssten Personenbetreuer*innen über potenzielle Betreuungssituationen genauestens informieren, damit diese abschätzen können, ob sie den Betreuungsfall unter den erhobenen Bedingungen und im gebotenen Rahmen annehmen wollen. In der Logik des Selbstständigenmodells betrifft dies nicht nur die Aushandlung der Arbeitsbedingungen, sondern auch die Verantwortung für die Dienstleistung und damit die Frage nach der Verteilung der unternehmerischen Risiken, die in erster Linie bei den Betreuer*innen liegen. Agenturen können demgegenüber die Haftung für Betreuungstätigkeiten leichter von sich weisen.⁸ Insofern Betreuungs- oder Pflegefehler allerdings auch auf die Vermittlung einer Betreuungskraft, die den Anforderungen der jeweiligen Betreuungssituation nicht entspricht, und damit auf eine mangelhafte Agenturtätigkeit zurückzuführen sein können, ist ein solcher Haftungsausschluss jedoch nicht unbedingt rechtens (Docekal 2016). Konkret zeigt sich die einseitige Risikoverteilung in Verbindung mit der Bearbeitung von Wissensdefiziten am Beispiel der Übernahme von Pflegetätigkeiten durch Personenbetreuer*innen: Obwohl dies oftmals weder Haushalte noch Betreuungskräfte wüssten, müssen derartige Tätigkeiten fallbezogen durch Fachkräfte delegiert werden. Einzelne Agenturen sehen sich selbst dabei als informierende Instanz, um Risiken für Betreuer*innen zu verringern. Beispielsweise setzt eine von uns interviewte Agentur eine mehrsprachige Diplomkrankenpflegerin, welche die Muttersprache der vermittelten Betreuer*innen spricht, im Qualitätsmanagement ein. Die Betreuungskräfte könnten diese Pflegerin kontaktieren und hätten somit Sicherheit und auch rechtliche Informationen. Sollte aber etwas passieren, verbleibe das Haftungsrisiko bei den Personenbetreuer*innen, während sich die Agentur durch das Informieren und Aufzeigen der Grenzen abgesichert sieht.

Inkassovollmachten und Fahrdienste – Entlastung oder Bevormundung der selbstständigen Betreuer*innen?

Im Spannungsfeld von Förderung oder Einschränkung der Selbstständigkeit wird häufig die sogenannte Inkassolösung thematisiert: Einige Agenturen wer-

8 Betreuer*innen haften als Selbstständige für Fehler im Zuge ihrer Berufsausübung. Sie können eine entsprechende Haftpflichtversicherung abschließen; mehrere befragte Agenturen werben damit, dies für die Betreuungskräfte zu organisieren.

ben damit, die Abrechnung und Auszahlung des Betreuungsentgelts, das die Betreuungskräfte von den Haushalten für ihre Tätigkeit erhalten, mittels einer Inkassovollmacht abzuwickeln. Dargestellt wird dies als „Serviceleistung [...] auf beiden Seiten“: Haushalte müssten Agentur und Betreuungskräfte nicht separat bezahlen, sondern hätten nur eine Rechnung pro Monat zu begleichen, und Betreuungskräfte erhielten verlässlich und spätestens zum Turnusende ihr Honorar, bei einigen Agenturen selbst dann, wenn Haushalte mit der Zahlung überfällig seien. Darüber hinaus werben die meisten Agenturen damit, über weiterführende Vollmachten die Anmeldung von Wohnsitz und Gewerbe sowie bei der Sozialversicherung zu übernehmen. Letzteres sei nicht nur eine Entlastung von Angehörigen und selbstständigen Betreuer*innen, sondern diene, insofern es eine Voraussetzung für den Bezug der staatlichen Förderung ist, auch der Absicherung der Haushalte.

Kritiker*innen aus den Reihen der Interessenorganisationen der Betreuer*innen oder der Angehörigen wie auch aus Agenturen sehen die Inkassolösung und auch weiterführende Vollmachten hingegen im Widerspruch zum Selbstständigmodell und als Instrumente der Ausbeutung von Haushalten und Betreuungskräften. Dabei rückt, je nachdem, ob vorrangig die Perspektive von Betreuer*innen oder jene von Betreuten eingenommen wird, stärker die eine oder die andere Seite als Geschädigte in den Vordergrund. Die oft weitreichenden Vollmachten ermöglichten finanziellen Missbrauch beispielsweise durch intransparente Gebühren für Agenturleistungen, nicht abgeführte Sozialversicherungsbeiträge oder ohne (entsprechende) Gegenleistung einbehaltene Honorarteile. Ferner stünden sie der Vergleichbarkeit von Agenturen auf der Basis einer umfassenden Beurteilung ihres Preis-Leistungs-Verhältnisses entgegen, was nicht nur ein Argument angesichts mangelnder Transparenz, sondern auch mit Blick auf die Wettbewerbsverzerrung ist. Durch Vollmachten für Honorarabwicklung und Gewerbean- beziehungsweise -abmeldungen förderten Agenturen Abhängigkeit und Entmündigung und machten Betreuungskräfte zu ihrem „Spielball“; aus diesem Grund stünden derartige Vollmachten „im krassen Gegensatz zu einer selbstständigen Tätigkeit.“⁹ Anstatt Betreuer*innen in ihrer Selbstständigkeit zu unterstützen, würden manche Agenturen versuchen, „über Verträge SO NAHE an Angestellte zu kommen, wie’s nur irgendwie geht [...], gleichzeitig haben die Leute aber überhaupt keine RECHTE von Angestellten“, so ein*e Vertreter*in einer Interessenorganisation der Betreuer*innen.

Kontrovers diskutiert wird auch die Zuständigkeit von Agenturen für Transportdienstleistungen. Einige Agenturen und Interessenvertretungen sehen die

9 In der juristischen Literatur wird argumentiert, dass beispielsweise die Erledigung von Behördenwegen für Betreuungskräfte ein Hinweis auf ein Angestelltenverhältnis bei einer Agentur sein könne (Schaup 2020, S. 80).

Organisation von An- und Abreise und die Wahl des Transportmittels als alleinige Angelegenheit der selbstständigen Betreuer*innen, die dafür selbst verantwortlich seien. Andere sprechen Empfehlungen für bestimmte Transportorganisationen aus oder organisieren selbst oder über Partnerunternehmen Fahrdienste, um auf diese Weise eine gewisse Qualität der Shuttle- oder Taxi-Services, beispielsweise hinsichtlich Ruhezeiten von Fahrer*innen, sicherzustellen. Mit der Sicherheit, allerdings für Betreute und deren Angehörige, argumentieren auch jene Agenturen, die zwar einerseits die Eigenverantwortung der Betreuungskräfte für An- und Abreise und für einen reibungslosen Betreuer*innenwechsel zu Turnusende betonen, andererseits aber Betreuungskräfte verpflichten, bestimmte Fahrdienste zu verwenden. Ungeachtet dessen, dass mehrere Befragte, darunter auch Agenturen, Qualität, Preis oder Dauer der angebotenen Fahrten kritisch sehen, sei letztlich die Gewährleistung einer lückenlosen Betreuung vorrangig. „Von dem her ist der Fahrdienst natürlich das Ideale, weil die eine kann nicht weg, bevor die andere kommt.“ Dies mache den Wechsel verlässlicher und planbarer, was auch eine Entlastung von Agenturen bedeutet, insofern diese sich gegenüber den Haushalten als Gewährleisterinnen einer ununterbrochenen Betreuung präsentieren und bei Betreuungslücken einen Ersatz organisieren. Kritiker*innen verpflichtender Transportdienstleistungen, zu denen manche Agenturen ebenso wie Interessenorganisationen zählen, sehen darin hingegen vorrangig eine zusätzliche Einnahmequelle für Agenturen beziehungsweise ihre Partnerorganisationen in mittel- und osteuropäischen Ländern. Sie werfen diesen vor, Betreuungskräfte mittels „Knebelverträgen“ zur Benützung qualitativ schlechter und überteuerter Fahrdienste zu zwingen: „[D]as, find ich, ist eine Form [...] einer unlauteren Bindung eigentlich, ja. Also vor allem wenn dann die Transportservices [...] qualitativ und kostenmäßig eigentlich nicht dem entsprechen, was eigentlich angemessen wär.“

Die Thematisierung von Fahrdiensten und (Inkasso-)Vollmachten sagt somit auch etwas darüber aus, wie Agenturen Betreuungskräfte und Betreute beziehungsweise Angehörige sehen (Prieler 2020) und wen sie als ihre Kund*innen, denen sie Sicherheit und Entlastung versprechen, wahrnehmen. So betont ein*e Befragte*r ganz in der Logik des Selbstständigenmodells, das im selben Interview ansonsten durchaus kritisiert wird: „[E]ine Betreuerin ist ein Kunde von einer Agentur. [Aber das] findet wirklich sehr selten statt.“ Auch in unserer Erhebung dominiert die Orientierung an den Bedürfnissen der Haushalte (vgl. Kapitel 9). Dies wird nicht zuletzt darin sichtbar, dass das Versprechen von Entlastung und Sicherheit für Haushalte zum Teil auf Bevormundung und Kontrolle der Betreuungskräfte basiert, etwa wenn es um verpflichtende Fahrdienste zur Vermeidung von Betreuungslücken oder um Gewerbeanmeldungen als Voraussetzung für den Förderungsbezug geht, wo in der Logik des Selbstständigenmodells eigentlich Personenbetreuer*innen die Wahl hätten oder ihre Belange selbst regeln müssten.

4.3 Selbstständigkeit als Perspektive der Live-in-Care in Österreich?

Das Selbstständigenmodell in Österreich ist nach wie vor umstritten. Was die gesetzlichen Weichenstellungen angeht, weist ein*e Vertreter*in einer Interessenorganisation von Personenbetreuer*innen darauf hin, dass die Verrechtlichung und Formalisierung der Live-in-Care insgesamt von vornherein zu kurz gegriffen hätten. Die aktuelle Regulierung erlaube entweder ein Selbstständigenmodell, das zugunsten seiner finanziellen Leistbarkeit und der Erfordernisse der Betreuten und Angehörigen auf mangelnde Verhandlungsmacht der Personenbetreuer*innen setzt (vgl. auch Kapitel 9). Oder sie ermögliche ein Angestelltenmodell, das in Bezug auf Lohn, Arbeitszeit, Mehrarbeit, Karenz und anderes mehr in der Praxis für Haushalte als Arbeitgeber zu komplex und damit nicht umsetzbar sei. Praktiziert werde eine Mischung aus beidem, indem Agenturen Live-in-Betreuung so organisierten, dass für die selbstständige Aushandlung wenig Raum bleibe, es sich aber nicht um Angestelltenverhältnisse mit den Rechten und Pflichten regulärer Beschäftigung handle. Viele unserer Befunde bestätigen diesen hier aus der Praxis heraus diagnostizierten Zustand. Die Agenturvermittlung kann für Betreuer*innen mit Nachteilen wie Bevormundung, Einschränkungen, Kontrollen, finanziellen Einbußen und anderem mehr einhergehen und damit ihre zwar formal, aber nicht substantiell gegebene Vertragsfreiheit weiter beeinträchtigen. Angesichts der im Vergleich zu den anderen Beteiligten ohnehin schwachen Position von Betreuer*innen auf dem Live-in-Care-Markt und in der auf allseitige und allzeitige Verfügbarkeit angelegten Lebenssituation in den Haushalten (vgl. Kapitel 9) kann die Zusammenarbeit mit Agenturen für Betreuer*innen aber auch von Vorteil sein und Schutz bieten, etwa wenn sie bei Pausen- oder Honorarverhandlungen oder im Konfliktfall Unterstützung bekommen.

Das Selbstständigenmodell ist aber nicht nur umstritten, vielmehr wird zudem um seine Ausgestaltung gerungen (vgl. Kapitel 12; Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020). Als machtvollste Protagonistinnen gestalten Agenturen die Organisation der Live-in-Betreuung – durch die (vertragliche) Ausgestaltung des Dienstleistungsangebotes und ihre Lobbyarbeit – maßgeblich, aber nicht allein. Beeinflusst wird das Geschehen auch von der Wirtschaftskammer, die mit ihrem Doppelmandat Agenturen und Personenbetreuer*innen als Gewerbetreibende vertritt und für das Selbstständigenmodell eintritt (Steindl 2013). Darüber hinaus sind auch die Arbeiterkammer, die Gewerkschaftsinitiative *vidaflex*, die mit ihrer Vertretung von Ein-Personen-Unternehmen auch Betreuungskräfte organisiert, sowie der von Betreuer*innen mitgegründete Verein *Institut für Personenbetreuung* im Feld aktiv. Weitere Interessenorganisationen von Betreuer*innen, beispielsweise die Gruppe *DREPT pentru îngrijire* (Gerechtigkeit für die Personen-

betreuung), treten öffentlichkeitswirksam in Erscheinung. Schließlich sind staatliche Maßnahmen zu nennen, etwa die kompetitive Verleihung des staatlichen Gütesiegels ÖQZ-24 an Agenturen, die bestimmte Qualitätsstandards einhalten (vgl. Kapitel 12).¹⁰ In gewisser Weise steht die praktische Akzeptanz der sogenannten 24-Stunden-Betreuung in Österreich immer unter dem Vorbehalt ihrer Veränderung – und das gilt auch für das Selbstständigenmodell.

Schließlich ist die Alternative unselbstständiger Beschäftigung nicht aus der Diskussion verschwunden. Sie wird von ihren Protagonist*innen – nicht zuletzt im Vergleich zu den vorfindbaren ausbeuterischen Praktiken im Selbstständigenmodell – „mit menschenwürdiger Bezahlung und menschenwürdigen Bedingungen“ assoziiert. Welche Bedeutung Agenturen dabei haben könnten, ist eine offene Frage, denn: „Wenn man das anstrebt, wird man Trägerorganisationen brauchen. Und bei den professionellen und seriösen Agenturen wird es wahrscheinlich so sein, dass einige davon analog einem Hilfswerk, einer Volkshilfe, [...] analog dieser Trägerorganisationen werden wahrscheinlich einige Agenturen diese Transformation machen und andere, wie es halt so ist, wenn sich Regeln im Markt verändern, werden einfach verschwinden. Und man muss ja dazusagen, es ist natürlich auch so, viele davon, wenn die verschwinden werden, würden die dem Markt schon auch gut tun.“

Bleibt festzuhalten: Im österreichischen Fall ist Live-in-Care, weil oder obwohl mehr als ein Jahrzehnt Erfahrung mit dem Selbstständigenmodell vorliegt, nach wie vor umstritten. Damit ist auch noch nicht ausgemacht, wohin es gehen wird.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael (2019): The “fictitious commodity” care and the reciprocity of caring. A Polanyian and neo-institutionalist perspective on the brokering of 24-hour care. In: Atzmüller, Roland/Aulenbacher, Brigitte/Brand, Ulrich/Décieux, Fabienne/Fischer, Karin/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Capitalism in Transformation. Movements and Countermovements in the 21st Century*. Cheltenham und Northampton: Edward Elgar. S. 245–260.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): The Promise of Decent Care and the Problem of Poor Working Conditions: Double Movements Around Live-In Care in Austria. In: *socialpolicy.ch – Journal of the Division of Sociology, Social Policy, Social Work, University of Fribourg* 2/2020, Article 2.5.
- Bachinger, Almut (2010): 24-Stunden-Betreuung – Gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration? In: *SWS-Rundschau* 50, H. 4, S. 399–412.
- Bachinger, Almut (2016): 24-Stunden-Betreuung in Österreich – Die Nutzung migrantisierter Arbeitskraft. Vorzeigemodell oder Arbeitsausbeutung? In: *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 25, H. 1, S. 39–51.
- Benazha, Aranka Vanessa/Lutz, Helma (2019): Intersektionale Perspektiven auf die Pflege: Geschlechterverhältnisse und Migrationsprozesse. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): In-

10 <https://oeqz.at/>.

- teressenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 146–160.
- Docekal, Ulrike (2016): Neue Regeln in der Personenbetreuung. Ausübungsregeln für Vermittler und aktuelle Judikatur. In: Zeitschrift für Verbraucherrecht 4, H. 4, S. 108–113.
- Geissler, Birgit (2018): Haushaltsarbeit und Haushaltsdienstleistungen. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 2: Akteure und Institutionen. Wiesbaden: Springer VS. S. 767–799.
- Haidinger, Bettina (2016): Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos? In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung. Wien: LIT. S. 87–114.
- Kaltenegger, Miriam (2018): Personenbetreuung als selbständige Tätigkeit? Wien: ÖGB Verlag.
- Kreimer, Margareta (2014): Haushaltsnahe Dienstleistungen als Herausforderung einer neuen Care-Ökonomie. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria (Hrsg.): Für sich und andere sorgen – Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 194–204.
- Medici, Gabriela (2012): Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen. Juristisches Dossier im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, der Gewerkschaft VPOD und der Gewerkschaft Unia. Zürich.
- Österle, August/Bauer, Gudrun (2016): The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria. Implications for Migrant Care Workers. In: Social Politics. International Studies in Gender, State & Society 23, H. 2, S. 192–213.
- Österle, August/Hasl, Andrea/Bauer, Gudrun (2013): Vermittlungsagenturen in der 24-h-Betreuung. In: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift 36, H. 1, S. 159–172.
- Österle, August/Weicht, Bernhard (2016): Im Ausland zu Hause pflegen: Ein Überblick. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung. Wien: LIT. S. 11–28.
- Prieler, Veronika (2020): Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige: Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich. In: Swiss Journal of Sociology 46, H. 2, S. 259–280.
- Schau, Fabian S. A. (2020): Rechtsfragen der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Walter J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): Pflege und Betreuung – Who cares? Wien: Manz. S. 61–81.
- Shire, Karen (2015): Family Supports and Insecure Work. The Politics of Household Service Employment in Conservative Welfare Regimes. In: Social Politics. International Studies in Gender, State & Society 22, H. 2, S. 193–219.
- Steindl, Harald (2013): Wer betreut Österreich? In: Law meets Politics. Newsletter der rechtspolitischen Abteilung der Wirtschaftskammer Österreich, Frühling 2013, S. 13–14.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44, H. 1, S. 1–19.
- Weicht, Bernhard (2016): Die einzige Möglichkeit: Die 24-Stunden-Betreuung aus diskursiver Perspektive. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung. Wien: LIT. S. 115–138.
- Winkelmann, Juliane/Schmidt, Andrea E./Leichsenring, Kai (2015): Regulating Migrants as a Low-Cost Solution for Long-Term Care: The Formalisation of a Dual Care Labour Market in Austria. In: Carbonnier, Clément/Morel, Nathalie (Hrsg.): The Political Economy of Household Services in Europe. Basingstoke: Palgrave Macmillan. S. 172–194.

5 Live-in-Betreuer*innen als Angestellte – der Fall Schweiz

Karin Schwiter und Jennifer Steiner

Im Gegensatz zu Deutschland und Österreich müssen Live-in-Betreuer*innen in der Schweiz zwingend als Angestellte beschäftigt werden. Sie dürfen weder selbstständig tätig sein noch durch ein ausländisches Unternehmen in die Schweiz entsandt oder vermittelt werden. Was aber bedeutet es aus der Perspektive der Arbeitnehmer*innen, Live-in-Betreuungsarbeit als formell Angestellte zu leisten? Im folgenden Kapitel fokussieren wir auf die Frage nach *guter Arbeit* und analysieren das Spannungsfeld zwischen dem 24-Stunden-Verfügbarkeitsversprechen vieler Schweizer Betreuungsagenturen und den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen eines Angestelltenverhältnisses. In einem ersten Teil geht der Beitrag auf die Herausforderungen ein, die bei der Formalisierung des Rund-um-die-Uhr-Betreuungsversprechens in ein Anstellungsverhältnis auf der rechtlichen Ebene entstehen. Wir zeichnen die Entstehung der aktuellen Regulierung nach und beleuchten dann im zweiten Teil die fortbestehenden arbeitsrechtlichen Problematiken für die Beschäftigten, die insbesondere auf der Ausnahme des Privathaushalts vom Schweizer Arbeitsgesetz gründen. Der dritte Teil illustriert mit Zitaten aus Interviews mit Vertreter*innen von Care-Agenturen, Angehörigen von betreuten Personen und Betreuer*innen, wie die rechtlichen Vorgaben in der Alltagspraxis im Haushalt gelebt und ausgehandelt werden. Dabei stellt sich die Schlüsselfrage, wie Betreuungsarbeit von den Beteiligten des Betreuungsverhältnisses gewertet wird und welche der verrichteten Tätigkeiten überhaupt als Arbeit betrachtet werden.

5.1 Die schrittweise Regulierung der Live-in-Betreuung

Die Formalisierung als Angestelltenverhältnis und der Erlass von Mindestlöhnen

In den vergangenen Jahren sah sich die Live-in-Betreuung in Schweizer Privathaushalten mit einer Reihe von Regulierungsbemühungen konfrontiert. 2007 legte das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) fest, dass sogenannte 24-Stunden-Betreuungsagenturen einer Bewilligungspflicht gemäß Arbeitsvermittlungsgesetz unterstehen, das heißt, dass sie als Personalverleih- oder Personalvermittlungsunternehmen gelten (SECO 2007, S. 153 ff.). Diese Festlegung wurde später

gerichtlich bestätigt. Das Schweizer Bundesgericht hielt 2013 im Falle einer Agentur fest, dass ihre Tätigkeit als Personalverleih zu qualifizieren und sie damit Arbeitgeberin ihrer Live-in-Betreuer*innen sei.¹ Das Urteil legte den Grundstein für das Schweizer Live-in-Modell, das durch die zentrale Rolle von Personalverleihfirmen als Arbeitgeberinnen von Betreuungskräften charakterisiert ist. Nebst der Anstellung durch eine Personalverleihfirma erlaubt die schweizerische Gesetzgebung auch die Anstellung einer Betreuungskraft durch den Privathaushalt selbst (über eine Personalvermittlung oder ohne involvierte Intermediär*innen) (vgl. Medici 2015, S. 96 ff.).

Die Ausweitung der Personenfreizügigkeit auf acht mittel- und osteuropäische EU-Staaten im Jahr 2011 lenkte die Aufmerksamkeit auf die Lohnhöhe von Beschäftigten in Privathaushalten. Es zeigte sich, dass aufgrund des hohen Lohngefälles zu diesen Ländern Hausangestellte in der Schweiz zu immer niedrigeren Löhnen beschäftigt wurden. Als Gegenmaßnahme erließ die Schweizer Bundesregierung² sogenannte flankierende Maßnahmen gegen Lohndumping. Für alle Arbeitnehmer*innen, die mindestens fünf Wochenstunden in einem Haushalt beschäftigt sind, und damit auch für Live-in-Betreuer*innen, gilt seither ein Mindestlohn.³ Dessen Fortbestand und Höhe werden von der Bundesregierung alle drei Jahre überprüft und angepasst (vgl. dazu Kapitel 2).

Im Jahr 2012 trat für Personalverleihbetriebe zudem ein allgemeinverbindlicher Gesamtarbeitsvertrag (GAV) in Kraft (Bundesrat 2011).⁴ Während dieser anfänglich nur für Betriebe mit einer Lohnsumme von mehr als 1,2 Millionen Schweizer Franken (und damit für nur wenige Betreuungsagenturen) galt, weitete die Bundesregierung den Geltungsbereich 2016 auf sämtliche Personalverleihunternehmen aus (Bundesrat 2016). Für Betreuer*innen, die von Personalverleihbetrieben angestellt sind, gelten die Mindestlöhne und weitere Bestimmungen dieses GAV.

Da in beiden Erlassen zwar Mindestlöhne in Form von Stundenlöhnen festgelegt sind, verbindliche Bestimmungen zu den Arbeitszeiten bei einer Live-in-Betreuung jedoch weitgehend fehlen, blieb deren Wirkung beschränkt. Als 2011 erstmals ein Mindestlohn in Kraft trat, ließ sich auf dem Betreuungsmarkt der Trend beobachten, dass Agenturen die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden pro Tag von acht bis neun auf sechs bis sieben reduzierten und die übrige Zeit in Präsenzzeit respektive Bereitschaftsdienst umdefinierten (Schilliger 2014,

1 Bundesgerichtsentscheid 2C_356/2012.

2 Um Verwechslungen vorzubeugen, verwenden wir für den schweizerischen Bundesrat im Text den Begriff Bundesregierung. Dieser bezeichnet in allen drei deutschsprachigen Ländern übereinstimmend die Exekutive auf Staatsebene.

3 Die Schweiz kennt keinen gesetzlichen Mindestlohn für alle Arbeitnehmer*innen.

4 Gesamtarbeitsverträge sind vergleichbar mit Tarifverträgen in Deutschland und Kollektivverträgen in Österreich.

S. 148 f.). So konnten sie die rechtlichen Vorgaben einhalten, ohne die Löhne der Betreuer*innen beziehungsweise den Preis des Arrangements erhöhen zu müssen.

Die Formalisierung als Angestelltenverhältnis und die Einführung von Mindestlöhnen bilden die Bezugspunkte für ein zentrales Narrativ, mit dem die Schweizer Agenturen auf ihren Webseiten ihr Dienstleistungsangebot bewerben: die Legalität des Arrangements (Steiner et al. 2019). Versprochen wird eine legale 24-Stunden-Betreuung unter Einhaltung des geltenden Arbeitsrechts (ebd., S. 10 f.). Weshalb sich dennoch viele Arrangements de facto nach wie vor in einer arbeitsrechtlichen „Grauzone“ (vgl. Schilliger 2014; van Holten/Jähnke/Bischofberger 2013) bewegen, zeigen wir in den nachfolgenden Ausführungen.

Aktuelle Regulierungsbestrebungen

Bereits 2012, ein Jahr nach Einführung des Mindestlohns, machte die Parlamentarierin Barbara Schmid-Federer mit einer Anfrage an die Bundesregierung auf fortbestehende Regulierungslücken in der Live-in-Betreuung aufmerksam (Schmid-Federer 2012). Sie forderte eine Überprüfung, wie die arbeitsrechtliche Regulierung des Sektors verbessert werden könnte. Die Regierung veröffentlichte drei Jahre später einen Bericht, in dem sie das Fehlen „klare[r] rechtlicher Vorgaben in verschiedenen zentralen Fragen wie Begrenzung der Arbeitszeit, übermässige Verantwortung, Regelung der prekären arbeitsvertraglichen Situation [und] fehlende Privatsphäre“ konstatierte. Das Gremium anerkannte die Notwendigkeit, „die Arbeitsbedingungen der Betagtenbetreuerinnen besser zu regeln“ (Bundesrat 2015, S. 21).

Die Bundesregierung gab daraufhin eine Folgekostenschätzung für verschiedene Regulierungsvarianten⁵ in Auftrag, unter anderem für eine Unterstellung des Privathaushalts unter das Arbeitsgesetz. Auf der Basis dieser Schätzung entschied sich die Regierung dagegen, den Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf den Privathaushalt auszuweiten. Mit der finanzierungspolitischen Begründung, das Modell solle weiterhin möglich und bezahlbar bleiben, verzichtete sie auch auf jegliche weitere Regulierung auf Bundesebene. Stattdessen forderte sie die 26 Kantone auf, ihre bestehenden Normalarbeitsverträge (NAV) für Arbeitnehmer*innen im Haushaltsdienst zu revidieren, um damit eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Live-in-Sektor zu erzielen (Bundesrat 2017a). Die Bundesregierung arbeitete hierfür eine Vorlage (Modell-NAV) aus, in der sie Bestimmungen zu den arbeitsrechtlichen Schwachpunkten des Live-in-Arrange-

5 Dies umfasste: Unterstellung unter das Arbeitsgesetz, Verordnung zum Arbeitsgesetz, Stärkung der kantonalen Normalarbeitsverträge oder Schaffung eines nationalen Normalarbeitsvertrags mit zwingenden Bestimmungen, Schaffung eines eigenständigen Gesamtarbeitsvertrags, Aufklärungspflicht für Arbeitgeber*innen.

ments – etwa die Regelung der Präsenz- und Ruhezeiten – vorschlag (Bundesrat 2017b).

An den Regulierungslücken änderte sich damit im Grundsatz nichts: Die in den NAV enthaltenen Bestimmungen sind privatrechtlicher Natur und nicht zwingend. Sie können mittels anders lautender Abmachungen im Arbeitsvertrag abgeändert werden und haben damit Empfehlungscharakter. Zudem sind die Kantone nicht verpflichtet, die Vorgaben der Bundesregierung in ihren kantonalen NAV umzusetzen. Bereits beim Verfassen dieses Beitrags 2020 zeichnet sich ab, dass viele Kantone die vorgeschlagenen Bestimmungen nur in Teilen übernehmen und einzelne sie zuungunsten der Arbeitnehmer*innen abändern, beispielsweise bei der Entschädigungshöhe für die Präsenzzeit.⁶

Mit ihrer Entscheidung ließ die Bundesregierung Kritik sowohl von Arbeitgeber*innen- als auch von Arbeitnehmer*innenseite außen vor. Beide Seiten haben wiederholt den fragmentierten und nicht bindenden Charakter der Regulierung moniert. Während Agenturvertreter*innen insbesondere eine durch die 26 unterschiedlichen NAV verursachte Unübersichtlichkeit und Rechtsunsicherheit kritisieren, identifizieren die Gewerkschaften eine Ungleichbehandlung der Live-in-Betreuer*innen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer*innen (vgl. Steiner 2020). Beide Aspekte sind bislang ungelöst geblieben. Im Laufe unserer Forschung haben sich vor diesem Hintergrund verschiedene Herausforderungen herauskristallisiert, die sich auch in Betreuungsarrangements mit formal rechtskonformen Verträgen zeigen. Im Folgenden möchten wir diese genauer beleuchten.

5.2 Fortbestehende arbeitsrechtliche Schwachpunkte

Ausnahme vom Arbeitsgesetz und Löhne unter dem Existenzminimum

Die Formalisierung als Angestelltenverhältnis ermöglicht es, eine Live-in-Betreuungskraft legal anzustellen. Gleichzeitig bleiben mit der gegenwärtigen Regulierung einige arbeitsrechtliche Schwachpunkte bestehen. Erstens führt der Ausschluss des Arbeitsplatzes Privathaushalt vom Schweizer Arbeitsgesetz dazu, dass zentrale Bestimmungen des öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzes im Live-in-Arrangement nicht zum Tragen kommen. Dazu gehören etwa zwingende Höchstarbeitszeiten oder Bestimmungen zur Nacharbeit, zu den Ruhezeiten und zum Gesundheitsschutz (Medici 2012, S. 7; vgl. Kapitel 2).⁷

6 Vgl. beispielsweise die bereits revidierten Normalarbeitsverträge der Kantone Graubünden, Bern und Schwyz.

7 So definiert das Schweizer Arbeitsgesetz etwa eine wöchentliche Höchstarbeitszeit von 50 Stunden und eine zusammenhängende tägliche Ruhezeit von elf Stunden. Auch schreibt es ein gene-

Zweitens sind die festgelegten Mindestlöhne für ein Leben in der Schweiz nicht existenzsichernd. Wie oben erläutert, gilt für Betreuungstätigkeiten, die in einem Live-in-Verhältnis erbracht werden, ein Mindestlohn auf Stundenbasis: Im Falle einer direkten Anstellung durch den Haushalt beträgt dieser im Jahr 2020 19,20 Schweizer Franken für ‚ungelernte‘ Arbeitskräfte.⁸ In einem ‚Normalarbeitsverhältnis‘ mit 42 Wochenstunden entspricht dies einem Bruttolohn von 3'226 Schweizer Franken. Berücksichtigt werden muss dabei, dass den Betreuungskräften davon in beinahe allen Fällen der gemäß Gesetz zulässige Maximalbetrag von 990 Franken pro Monat für Kost und Logis abgezogen werden.⁹ Zudem leben und arbeiten die Betreuer*innen in einem Pendelmodell. Ein Teil ihrer Fixkosten im Herkunftsland, beispielsweise für die Wohnungsmiete, fällt folglich auch während ihrer Arbeitseinsätze in der Schweiz an. Darüber hinaus folgt auf einen solchen Einsatz von üblicherweise vier bis zwölf Wochen meist eine gleich lange Arbeitsunterbrechung im Herkunftsland, in welcher Zeit die Betreuer*innen keinen Lohn erhalten. Ein Monatslohn muss durch das Pendelmodell faktisch für mehr als einen Monat reichen.¹⁰ Gemäß Berechnungen von Truong, Schwiter und Berndt (2012, S. 17) kommen Live-in-Betreuer*innen umgerechnet auf zwölf Monate durchschnittlich auf ein monatliches Einkommen von rund 1'500 Schweizer Franken. Als existenzsichernd gilt in der Schweiz gemeinhin ein Einkommen von 4'000 Franken pro Monat (Schwiter/Berndt/Schilling 2014, S. 226). Angesprochen auf die Lohnfrage, verweisen sowohl die Angehörigen der betreuten Personen wie auch die Agenturvertreter*innen auf das Lohngefälle zwischen der Schweiz und den Herkunftsländern der Betreuer*innen und betonen, dass deren Lebensmittelpunkt in Letzteren verbleibe (ebd., S. 225; Pelzelmayr 2016; Steiner 2020).

Fehlende Bestimmungen zum Bereitschaftsdienst

Ein dritter, zentraler regulatorischer Schwachpunkt liegt in der Definition von Arbeits-, Präsenz- und Ruhezeiten. Sowohl der GAV Personalverleih wie auch die kantonalen NAV für hauswirtschaftliche Tätigkeiten enthalten Bestimmungen zur wöchentlichen Normalarbeitszeit. Der GAV gibt 42 Wochenstunden vor, und gemäß dem von der Bundesregierung ausgearbeiteten Modell-NAV be-

relles Nachtarbeitsverbot vor, von dem nur mit einer staatlichen Bewilligung abgewichen werden darf.

- 8 Für Angestellte von Personalverleihunternehmen sieht der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih einen leicht höheren Mindestlohn von 19,48 Schweizer Franken (respektive 20,58 Franken für Hochlohngebiete wie Zürich oder Basel) vor. Die Ausnahme bildet der Kanton Tessin mit 16,79 Schweizer Franken.
- 9 SR 831.101, Art. 11.
- 10 Die meisten Betreuer*innen können während des Aufenthalts in ihrem Herkunftsland zwischen zwei Einsätzen keiner weiteren Erwerbstätigkeit nachgehen.

trägt „[d]ie vertragliche wöchentliche Arbeitszeit [...] für eine 24-Stunden-Betreuung 44 Stunden“.¹¹ In dieser Bestimmung tritt ein offensichtlicher Grundwiderspruch des Live-in-Modells zutage, der durch die Formalisierung des 24-Stunden-Betreuungsversprechens in ein Arbeitsverhältnis entsteht: Eine 24-Stunden-Betreuung soll in 44 wöchentlichen Arbeitsstunden erledigt werden.

Formalrechtlich aufgelöst wird dieser Widerspruch dadurch, dass von den Arbeitskräften über die Arbeitsstunden hinaus Bereitschaftsdienst verlangt wird. Die aktuelle Regulierung schließt eine Rund-um-die-Uhr-Präsenz der Care-Arbeiter*innen nicht grundsätzlich aus: Während der GAV Personalverleih keinerlei Vorgaben zum Bereitschaftsdienst enthält, schlägt die Bundesregierung in ihrem Modell-NAV lediglich eine tägliche Pause von zwei Stunden vor. Dies führt dazu, dass viele Betreuer*innen ihre Arbeitskraft im Haushalt praktisch rund um die Uhr zur Verfügung stellen (Schwiter/Strauss/England 2018, S. 470).

Wie diese Präsenzzeit entgolten wird, ist nicht verbindlich geregelt: Das schweizerische Obligationenrecht¹² besagt lediglich, dass Bereitschaftsdienst entschädigt werden muss. Der Modell-NAV schlägt eine auf die Betreuungsintensität abgestimmte Entschädigung vor: Muss eine Betreuungskraft etwa mehrmals pro Nacht aufstehen, soll ihre Präsenzzeit mit der Hälfte des Stundenlohns oder zehn Schweizer Franken entschädigt werden. Der GAV Personalverleih wiederum enthält keine Bestimmungen zur Entlohnung von Präsenzzeit. Der 2019 erschienene Kommentar zum GAV besagt, dass die Präsenzzeit zu entschädigen und so zu limitieren sei, dass der Betreuungskraft genügend Freizeit zur Verfügung stehe (Tempcontrol 2019, S. 17). Wie die Bestimmungen in den NAV haben diese Ausführungen jedoch keinen bindenden Charakter.

5.3 Alltagspraxis in der Live-in-Betreuung

„Wir machen viel, viel mehr als das, was auf dem Papier steht“: Diskrepanz zwischen Vertrag und Arbeitsrealität

Neben den schwachen Regulierungen auf rechtlicher Ebene entpuppt sich die Umsetzung vertraglicher Abmachungen in der Alltagspraxis im Haushalt als weiterer Knackpunkt des Arrangements. In unseren Interviews mit Vertreter*innen von Care-Agenturen, mit Angehörigen der Betreuten und mit Betreuer*innen wird sichtbar, dass zwischen den vertraglichen Vereinbarungen und den effektiven Arbeitsrealitäten der Care-Arbeiter*innen teilweise große Diskrepanzen bestehen. Diese Problematik ist über die Schweiz hinaus charakteristisch für Ar-

11 Inwieweit diese Vorgabe Eingang in die revidierten Kantons-NAV findet, ist zum Entstehungszeitpunkt dieses Buches unklar.

12 Das Obligationenrecht entspricht in Deutschland und Österreich dem Bürgerlichen Gesetzbuch.

beitsverhältnisse im Privathaushalt, die vielfach durch stark einseitige Abhängigkeitsverhältnisse geprägt sind (vgl. z. B. Anderson 2006, S. 207; Zaman 2006, S. 87; Lutz/Schwalgin 2008, S. 123; Yeoh/Huang 2009; Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020). Für Außenstehende ist der Privathaushalt als Arbeitsort – im Unterschied zu einer Baustelle oder einem Bürogebäude – schwer einsehbar. Weil die Privatsphäre der Bewohnenden höher gewichtet wird als die Aufsicht über Arbeitsverhältnisse, werden Privathaushalte zudem von den Arbeitsinspektoren bis heute nicht kontrolliert (Bundesrat 2015, S. 25). Bei der Live-in-Arbeit kommt zu diesen Aspekten erschwerend hinzu, dass die Arbeitskraft ihren Arbeitsort nach Beendigung der Arbeit nicht verlässt. Sie wohnt und verbringt auch einen Teil ihrer Freizeit dort. Diese räumliche Konstellation macht die Abgrenzung zwischen Arbeitszeit, Präsenzzeit und Freizeit in der Praxis des Haushaltsalltags zur Gretchenfrage des Live-in-Betreuungsmodells.

In unseren Interviews kommen die Abweichungen zwischen den Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen und der gelebten Praxis in den Haushalten wiederholt zur Sprache. Typischerweise folgt auf die Frage, wann die Betreuungskraft arbeite, ein Verweis auf den Arbeitsvertrag. Agenturvertreter*innen antworten beispielsweise: „Nach dem Vertrag arbeiten sie [...] zwischen fünf und sieben Stunden“, „[A]lso im Arbeitsvertrag haben wir die neun Stunden“, oder: „[E]igentlich haben sie eine ganz normale Arbeitswoche“. Mit diesen Formulierungen bewerten die Sprechenden die Live-in-Betreuung als Beschäftigung wie viele andere auch. Gleichzeitig implizieren die Verweise auf den Vertrag – ebenso wie der Modalpartikel „eigentlich“ –, dass sich die gelebte Praxis von den Vertragsvereinbarungen unterscheidet. Ein Agenturvertreter verdeutlicht dies, indem er sagt: „Weil das, was man sich wünscht, Arbeitszeiten zwischen neun und 17 Uhr, einfach so nicht machbar ist. Das geht nicht. Man kann einen Menschen nicht in einen Schrank stellen wie ein Auto in eine Garage.“ Ähnlich argumentiert ein Angehöriger: „Sie haben klare Regeln, wann Arbeitszeit ist und wann frei, und mit dieser klaren Regelung kommt man nicht durch. [...]. Das ist ein juristischer Teil vom Arbeitsrecht, wie viel Freizeit sie haben. Weil, es ist auch so, das muss ich ehrlich sagen, da würde ich auch nicht mitmachen. Also wenn man dann jemanden hätte, die genau acht Stunden arbeitet und den Rest nicht hier ist, dann geht es bei jemandem, der vergesslich wird, der keine Orientierung mehr hat am Abend, geht es nicht, geht es einfach nicht.“

Wie die Definition der Arbeitszeiten in der Praxis des Haushaltsalltags konkret gehandhabt wird, zeigt sich beispielsweise in folgendem Interviewausschnitt, in dem uns ein Agenturvertreter erklärt, wie er seine Arbeitskräfte instruiert: „Dieses Management [des Haushaltes] übergebe ich dir [der Betreuerin]. Damit du deinen Job erfüllen kannst, isst du dort, und duschst dich dort und schläfst dort. Und arrangierst dich mit der Familie. Kommt vielleicht eine Tochter und sagt: Ich bin Lehrer [sic], ich habe am Mittwochnachmittag frei, dann gehe ich zu meiner Mami zum Kaffeetrinken und zum Plaudern. Dann hast du

Ausgang. „Ein Angehöriger antwortet auf die Frage, bis wann die Betreuerin arbeite: „Sie ist einfach da bis ja 24 Stunden. Das ist schon so.“ Und eine Betreuerin sagt: „Wir Betreuerinnen, wir arbeiten 24 Stunden. Wir machen viel, viel mehr als im Vertrag. [...] Wir machen viel, viel mehr als das, was auf dem Papier steht.“ Die drei Zitate machen deutlich, dass Betreuer*innen häufig rund um die Uhr für die Versorgung der betreuungsbedürftigen Person zuständig sind. Wie das Zitat des Agenturvertreters exemplarisch zeigt, sind geregelte Ruhezeiten und vordefinierte freie Tage in der Praxis nicht immer gegeben. Die Zeitfenster, in denen Betreuer*innen die Haushalte tatsächlich verlassen können, sind in manchen Fällen auf die Besuchszeiten der Angehörigen begrenzt und von deren Verfügbarkeit abhängig.

„Wichtig ist, dass dahinter eine Sieben steht“:

Dokumentation der Arbeitsstunden

Nicht in allen Betreuungskonstellationen wird diese entgrenzte Arbeitszeit oder Dauerverfügbarkeit gelebt. Einige Haushalte haben Tage und Stunden definiert, in denen Familienangehörige oder zusätzliche Betreuungsdienste (z. B. Spitex¹³, Rotes Kreuz) die Betreuung übernehmen. Viele bemühen sich, zwischen effektiven Arbeitsstunden und Präsenzstunden zu unterscheiden. Trotzdem gibt es auch in diesen Haushalten meist eine Diskrepanz zwischen vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden und gelebter Praxis. Dies zeigt sich beispielsweise daran, wie Betreuungskräfte instruiert werden, ihre Arbeitsstunden zu dokumentieren. In vielen Fällen verfügen sie über einen Behandlungsplan, der fixe Stunden als Arbeitszeit vorgibt, und ein Formular, in das sie täglich die effektiv gearbeiteten Stunden eintragen und das sie wöchentlich unterzeichnen. Eine Agenturvertreterin erzählt, wie sie die Betreuer*innen anleitet: „Dann sage ich, ja, du kannst entweder die richtige Zeit von neun bis zehn oder du kannst [den Behandlungsplan] genau abschreiben. Aber wichtig ist, dass dahinter eine Sieben steht, sieben Stunden. Nicht mehr als sieben Stunden (lacht). Wie du das dann aufschreibst, ist ja eigentlich egal. Aber die Zeit hinten muss eingehalten werden. Also keine Überzeit. [...] Sie kann das genauso aufschreiben, wie wir es auf dem Behandlungsplan haben. Das ist am einfachsten. Aber ich will wirklich, dass sie keine Überzeit machen. Und dann gibt es halt diese Betreuerinnen, die Überzeiten machen und es nicht aufschreiben, oder. Gibt es auch. Das ist ihre Sache. [...] Also irgendwie Selbstverantwortung, oder.“ Ähnlich argumentiert ein Angehöriger: „Also wir haben abgemacht, das Stundenraster so von acht bis zwölf und dann von 14 Uhr bis irgendwann [auszufüllen]. Was im Alltag wahrscheinlich kaum

13 Der Begriff Spitex (kurz für Spital-externe Pflege und Betreuung) bezeichnet in der Schweiz die mobilen Pflege- und Betreuungsdienste.

an einem Tag dem so entsprechen wird. Aber damit man das irgendwie so ausfüllt, damit es auf dem Papier ganz bestimmt richtig aussieht.“

Die beiden Interviewausschnitte illustrieren beispielhaft, dass Agenturvertreter*innen und Angehörige insbesondere darauf bedacht sind, dass die Arbeitsstunden „auf dem Papier“ nicht überschritten werden. Im Laufe unserer Interviews sind wir auch Fällen begegnet, bei denen in den Arbeitsdokumentationsblättern der Platz für das Eintragen der Arbeit an Samstagen und Sonntagen fehlte, obwohl die Betreuer*innen auch an diesen Tagen arbeiteten. In einzelnen Fällen sahen Verträge der Betreuer*innen sogar Geldstrafen vor für den Fall, dass sie Überstunden notierten. Rechtlich sind solche Klauseln nicht zulässig, wirksam sind sie trotzdem. Die Anweisungen für das Ausfüllen der Arbeitsdokumentation tragen dazu bei, dass der Schein einer normalen wöchentlichen Arbeitszeit gewahrt, eine formell einwandfreie Arbeitsdokumentation geführt und damit die tatsächlich entgrenzte Arbeitsrealität in der Live-in-Betreuung unsichtbar gemacht wird (zur Widerständigkeit der Betreuer*innen vgl. Kapitel 10).

„Das gehört zum Gesellschaftlichen“:

Umdefinition von Sorgearbeit in Freizeit

Ausgehend von diesen Beobachtungen stellt sich die Frage, wie die Diskrepanz zwischen den vertraglich festgehaltenen und den im Haushalt effektiv geleisteten Arbeitsstunden legitimiert wird. Eine häufige Legitimationsweise in den Interviews mit Agenturvertreter*innen und Angehörigen besteht darin, bestimmte Tätigkeiten nicht als Arbeit, sondern als Freizeit zu bewerten. Agenturvertreter*innen argumentieren beispielsweise: „Der Betreute liest zwei Stunden lang Zeitung. Jetzt was macht der Betreuer? Er kann auch Zeitung lesen. Und dann ist das aber nicht mehr Arbeit, sondern eigenes Vergnügen“, „Man wohnt in einer WG zusammen, ein Teil ist auch geteilte Freizeit“, oder: „[Z]usammen Fernsehen, ist das auch Arbeit? Ich glaube, [...] dass es schon zu Situationen kommt, wo die Damen dann abends gemeinsam einen Film anschauen. Das gehört ja auch zum Gesellschaftlichen.“ In diesen Beispielen wird ein Teil der gemeinsam mit der betreuten Person verbrachten Zeit als Freizeit bewertet. Sichtbar wird eine Hierarchie, gemäß der die Bedürfnisse der betreuenden Person nicht als gleichwertig anerkannt werden. Ausgeblendet wird, dass die Betreuungspersonen möglicherweise in ihrer Freizeit ganz andere Dinge tun möchten, als mit der betreuten Person Zeitung zu lesen oder Filme zu schauen.

Den Narrativen von Agenturvertreter*innen stehen Erzählungen von Betreuer*innen gegenüber, welche die Arbeit sichtbar machen, die die gemeinsam verbrachte Zeit beinhaltet. Verschiedene Live-ins erzählen, dass die von ihnen betreuten Personen unruhig und verängstigt werden, sobald sie sich abwenden und ein paar Meter entfernen. So hätten sie, erzählt eine, stundenlang zusammen am Tisch gesessen und Mandalas ausgemalt: „Man muss sich ja beschäfti-

gen. Und zwölf Stunden sind dann lang. Und ein schlechter Tag ist dann lang. Es braucht einfach Geduld.“ In einem anderen Fall habe sich die betreute Person beruhigen lassen, wenn sie sich zu ihr vor den Fernseher gesetzt, ihr über den Handrücken gestrichen und ihr fortlaufend erklärt habe, worum es im Film gerade ging. Eine andere Betreuerin berichtet, dass die von ihr betreute Person sehr viel Körperkontakt benötigt habe. Manchmal habe diese eine volle Stunde einfach ihre Hand gehalten und sie gar nicht mehr loslassen wollen. Sie sagt: „Man hat das auch aushalten müssen, einfach nur zu sitzen und die Hand zu halten.“

Dass diese von den Betreuer*innen beschriebene Arbeit, die darin besteht, für jemanden da zu sein und für jemanden zu sorgen, oft nicht als solche anerkannt wird, steht in einem größeren historischen Zusammenhang der Abwertung von Care-Arbeit. Zu einem großen Teil unbezahlt von weiblichen Familienmitgliedern erbracht, wurde und wird ihr in unserer auf Lohnarbeit ausgerichteten kapitalistischen Gesellschaft nur geringe Wertschätzung entgegengebracht (Federici 1974/2012; Lutz 2010; Aulenbacher 2020). Das äußert sich bereits in der Sprache, wenn die Rede davon ist, „jemandem Aufmerksamkeit zu schenken“ oder „jemandem Zuwendung zu schenken“, die entsprechenden Tätigkeiten somit als Geschenke taxiert werden. Dieses strukturelle Problem zeigt sich nicht nur in der Live-in-Betreuung im Privathaushalt, sondern auch bei mobilen Betreuungsdiensten (Hayes/Moore 2017) oder in Pflegeheimen und Spitälern (Madörin 2013). Gemäß den gegenwärtigen Finanzierungslogiken im Gesundheitsbereich können zwar Tätigkeiten wie „Spritze gesetzt“, „Verband gewechselt“ oder „Tablette gereicht“ als Arbeitsleistungen protokolliert und abgerechnet werden, nicht aber „zugehört“ oder „Person durch Anwesenheit beruhigt“. Greuter (2013, S. 146) spricht in diesem Zusammenhang von einer Verkürzung des Pflegebegriffs auf medizinisch-technische Aspekte, Aulenbacher, Leiblfinger und Prieler (2020) von einer Entnennung von Arbeit. Für die Live-in-Betreuer*innen heißt dies, dass ein Teil ihrer Arbeit nicht als solche anerkannt und auch nicht entsprechend entschädigt wird.

5.4 Fazit

Die Formalisierung der Live-in-Betreuung als Angestelltenverhältnis erfordert die Unterscheidung von Arbeitszeit, Präsenzzeit und Freizeit. Dies ist einerseits wertvoll: Erst dadurch wird sichtbar, wie viele Stunden in einem Betreuungsverhältnis überhaupt gearbeitet werden (vgl. hierzu auch Kapitel 11). Gleichzeitig zeigt sich in Live-in-Arrangements die Tendenz, die von den Betreuer*innen geleistete Arbeit unsichtbar zu machen. Indem ein Teil der Betreuungsleistungen als Freizeit bewertet wird, scheint die Live-in-Betreuung auf dem Papier ein Arbeitsverhältnis wie jedes andere zu sein. Ausgeblendet wird, dass in der Realität

von zahlreichen Betreuungskräften oft nicht viel weniger als eine Rund-um-die-Uhr-Präsenz gefordert wird.

Diese Grundproblematik des Live-in-Verhältnisses basiert auf einer nach wie vor lückenhaften Regulierung, die auf unverbindliche Normalarbeitsverträge setzt und keine Limitierung der Präsenzstunden vorsieht. Die zunehmende Etablierung und Formalisierung des Modells durch die Bewilligungserteilung für Betreuungsagenturen und die Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen durch Sozialpartnerschaften lenkt davon ab, dass hier in anderen Branchen selbstverständliche Standards (z. B. bezüglich Ruhezeiten) unterlaufen werden (vgl. Steiner et al. 2019, S. 12). Mit einer Unterstellung des Privathaushalts unter das Arbeitsrecht könnten einige dieser Probleme gelöst werden. So fordert das Arbeitsgesetz beispielsweise eine zusammenhängende Ruhezeit von elf Stunden pro Tag. Eine Einzelperson für eine betreuungsbedürftige Person rund um die Uhr verantwortlich zu machen, wäre damit rechtlich nicht mehr möglich.

Die Unterstellung unter das Arbeitsgesetz würde den Privathaushalt als gleichwertigen Arbeitsort anerkennen und den dort tätigen Arbeitskräften – die meisten von ihnen Frauen – den gleichen Schutz gewähren wie anderen Arbeitskräften auch. Dies würde nicht zuletzt Klarheit schaffen, bis zu welcher Grenze die Betreuung von älteren Menschen in Privathaushalten überhaupt Sinn macht. Solange eine stundenweise Betreuung ausreicht, wie sie in der Schweiz beispielsweise auch durch mobile Dienste wie die Spitex angeboten wird, ist die Betreuung daheim auch im Hinblick auf die Gesundheit der Arbeitskräfte grundsätzlich unproblematisch. Sobald jedoch eine Person nicht mehr alleine gelassen werden kann und eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung sichergestellt werden muss, kann das eine Arbeitskraft alleine nicht leisten, ohne dass ihre eigene Gesundheit Schaden nimmt. Spätestens dann sind andere Lösungen außerhalb des Privathaushalts gefragt. Dafür kommen nicht nur Pflegeheime infrage, die oft vorschnell dämonisiert werden, sondern auch alternative betreute Wohnformen wie beispielsweise Pflegewohngruppen. Solange sie mit genügend Personalressourcen ausgestattet sind, stellen ihre Schichtablösungen sicher, dass sich Betreuer*innen nach einem Arbeitstag auch tatsächlich erholen können.

Literatur

- Anderson, Bridget (2006): *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin: Assoziation A.
- Aulenbacher, Brigitte (2020): *Auf neuer Stufe vergesellschaftet: Care und soziale Reproduktion im Gegenwartskapitalismus*. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne (Hrsg.): *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus*. Wiesbaden: Springer. S. 125–148.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Grulich, Julia/Seeliger, Martin

- (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Bundesrat (2011): *Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bundesrat (2015): *Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege: Bericht des Bundesrates in Erfüllung des Postulats Schmid-Federer 12.3266 vom 16. März 2012*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bundesrat (2016): *Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages für den Personalverleih*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bundesrat (2017a): *24-Stunden-Betreuungsarbeit: Neue Regelung bis Mitte 2018*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Bundesrat (2017b): *Modell-NAV zur Ergänzung der kantonalen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmer im Haushaltsdienst gemäss Art. 359 Absatz 2 OR*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Federici, Silvia (1974/2012): *Aufstand aus der Küche: Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Münster: Edition Assemblage.
- Greuter, Susy (2013): *Rationalisiert, rationiert und prekariert: Die Situation der Care-Arbeiterinnen in den ambulanten Pflegediensten*. In: Gurny, Ruth/Tecklenburg, Ueli (Hrsg.): *Arbeit ohne Knechtschaft. Bestandesaufnahmen und Forderungen rund ums Thema Arbeit*. Zürich: Edition 8. S. 146–161.
- Hayes, Lydia/Moore, Sian (2017): *Care in a Time of Austerity: The Electronic Monitoring of Homecare Workers' Time*. In: *Gender, Work and Organization* 24, H. 4, S. 329–344.
- Lutz, Helma (2010): *Unsichtbar und unproduktiv?* In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 35, H. 2, S. 23–37.
- Lutz, Helma/Schwalgin, Susanne (2008): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Madörin, Mascha (2013): *Die Logik der Care-Arbeit – Annäherung einer Ökonomin*. In: Gurny, Ruth/Tecklenburg, Ueli (Hrsg.): *Arbeit ohne Knechtschaft. Bestandesaufnahmen und Forderungen rund ums Thema Arbeit*. Zürich: Edition 8. S. 128–145.
- Medici, Gabriela (2012): *Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen: Juristisches Dossier*. Zürich: Vpod.
- Medici, Gabriela (2015): *Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten. Menschenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten*. Zürich: Schulthess.
- Pelzelmayer, Katharina (2016): *Places of Difference: Narratives of Heart-Felt Warmth, Ethnicisation, and Female Care-migrants in Swiss Live-in Care*. In: *Gender, Place & Culture* 23, H. 12, S. 1701–1712.
- Schilliger, Sarah (2014): *Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung: Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz*. Dissertation an der Universität Basel.
- Schmid-Federer, Barbara (2012): *Postulat 12.3266: Rechtliche Rahmenbedingungen für Pendelmigration zur Alterspflege*. Bern.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Schilling, Linda (2014): *Wie transnationale Vermittlungsagenturen für Seniorenbetreuung Im/mobilität, Ethnizität und Geschlecht in Wert setzen*. In: *Geographische Zeitschrift* 102, H. 4, S. 212–231.
- Schwiter, Karin/Strauss, Kendra/England, Kim (2018): *At Home with the Boss: Migrant Live-in Caregivers, Social Reproduction and Constrained Agency in the UK, Canada, Austria and Switzerland*. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 43, H. 3, S. 462–476.
- SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (2007): *Weisungen und Erläuterungen zum Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung und den Personalverleih*. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO.
- Steiner, Jennifer (2020): *„Guter Lohn für gute Arbeit?“ Legitimation und Kritik im Regulierungsprozess der Rund-um-die-Uhr-Betreuung betagter Menschen in Schweizer Privathaushalten*. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 46, H. 2, S. 281–303.

- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44, H. 1, S. 1–19.
- Tempcontrol (2019): Kommentar GAV Personalverleih. Bern.
- Truong, Jasmine/Schwiter, Karin/Berndt, Christian (2012): Arbeitsmarkt Privathaushalt: Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen. Eine Studie im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich. Zürich: Universität Zürich.
- Yeoh, Brenda/Huang, Shirlena (2009): Foreign Domestic Workers and Home-Based Care for Elders in Singapore. In: Journal of Aging & Social Policy 22, S. 69–88.
- van Holten, Karin/Jähnke, Anke/Bischofberger, Irene (2013): Care-Migration – transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt. Obsan Bericht 57. Neuchâtel: Schweizerisches Gesundheitsobservatorium.
- Zaman, Habiba (2006): Breaking the Iron Wall. Decommodification and Immigrant Women's Labor in Canada. Oxford: Lexington Books.

6 Auswirkung der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie auf Live-in-Betreuer*innen¹

Michael Leiblfinger, Veronika Prieler,
Karin Schwiter, Jennifer Steiner,
Aranka Vanessa Benazha und Helma Lutz

6.1 Die Fragilität transnationaler Live-in-Arrangements

Das Modell der Live-in-Betreuung in Österreich, Deutschland und der Schweiz basiert auf überwiegend weiblichen Arbeitskräften aus mittel- und osteuropäischen Ländern, die im Haushalt eines oder einer Senior*in (oder eines Paares) betreuen und pflegen (Bachinger 2009; Greuter/Schilliger 2010; Lutz 2005). Üblicherweise wechseln sich zwei (oder mehr) Betreuer*innen in zwei- bis zwölfwöchigen Diensten ab und pendeln zwischen dem Arbeitsort und ihrem Herkunftsland, zum Beispiel Polen, Rumänien oder der Slowakei. Während ihrer Dienstaufenthalte leben sie mit den Senior*innen, die sie betreuen und pflegen, unter einem Dach und sind in der Regel (nahezu) rund um die Uhr in Bereitschaft (Österle 2014; Palenga-Möllenbeck 2013; Schilliger 2014). Während Live-in-Betreuer*innen in Österreich selbstständig sind, sind sie in der Schweiz entweder direkt durch den Haushalt oder durch eine Leiharbeitsfirma angestellt. In Deutschland ist die gängigste Form die Entsendung entsprechend der EU-Richtlinie. In allen drei Ländern werden viele Betreuungskräfte durch Agenturen vermittelt, die oftmals auch für die Abwicklung der Bezahlung, den Transport und ähnliche Aufgaben zuständig sind (Chau 2020; Österle/Bauer 2016; Rossow/Leiber 2017).

Live-in-Betreuung wurde in den drei Ländern, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und durchaus nicht unumstritten, zunehmend zu einem etablierten Modell für häusliche Betreuung und Pflege (Steiner et al. 2019). Die einschlägige Literatur, welche die Arbeits- und Wohnbedingungen dieser Pflege- und Betreuungskräfte dokumentiert, offenbart die damit einhergehende Prekarität: Die Beschäftigung ist allgemein durch sehr lange Arbeitszeiten und niedrige Löhne gekennzeichnet, zudem durch eine nahezu 24-stündige Verfügbarkeit beziehungsweise Rufbereitschaft und hohe Abhängigkeit von den Arbeitgeber*in-

1 Der Beitrag erschien 2020 in Englisch im *Journal of Long-Term Care* (DOI: <https://doi.org/10.31389/jltc.51>).

nen (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Bachinger 2015; Kretschmann 2016; Lutz 2011; Medici 2015; Schwiter/Berndt/Truong 2018; van Holten/Jähnke/Bischofberger 2013). Darüber hinaus wird die Live-in-Betreuung in Privathaushalten zu einem nicht geringen Anteil in Form von informeller oder irregulärer Arbeit geleistet (Larsen/Joost/Heid 2009; Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010). Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass transnationale Live-in-Arrangements erhebliche Einschränkungen sowohl für die adäquate Einhaltung von Pausen- und Erholungszeiten der Beschäftigten als auch für die Chancen der Betreuer*innen auf ökonomische, gesellschaftliche und politische Teilhabe mit sich bringen. Zudem erlaubt es das Modell den Beschäftigten oftmals nicht, ausreichend Zeit mit ihren eigenen Familien und Freund*innen zu verbringen (Chau/Pelzelmaier/Schwiter 2018; Haidinger 2013; Lutz 2018; Melegh et al. 2018).

6.2 Methodik und Datengrundlage

Die vorliegende vergleichende Policy-Analyse fußt auf unserer umfangreichen Kenntnis der Entwicklung der Märkte für Live-in-Betreuung in Österreich, Deutschland und der Schweiz, die wir über mehr als ein Jahrzehnt der Forschung in diesem Feld erworben haben (Benazha/Lutz 2019; Leiblfinger/Prieler 2018; Lutz 2005, 2011, 2018; Schwiter/Berndt/Truong 2018; Steiner et al. 2019). Von März bis Juni 2020 sammelten und analysierten wir Datenmaterial zu Policy-Maßnahmen in Verbindung mit der COVID-19-Pandemie, die sich auf die Live-in-Betreuung auswirkten, und beobachteten die begleitende Medienberichterstattung. Um unsere umfassende Policy-Analyse zu vervollständigen, kontaktierten wir unterschiedliche Akteure im Feld, mit denen wir bereits vor der Pandemie zusammengearbeitet hatten. Wir trugen Informationen aus Anfragen bei Betreuungskräften, Vertreter*innen von Agenturen, Gewerkschaften und Aktivist*innengruppen zusammen. Uns ist bewusst, dass eine umfassende empirische Analyse der Akteursperspektiven weiterer, ausführlicher Interviews bedarf, um so unsere bisherigen Erkenntnisse zu erweitern und ein klareres Verständnis der längerfristigen Auswirkungen der Pandemie auf Live-in-Betreuung zu erlangen.

6.3 Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Live-in-Betreuer*innen

Während der ersten Wochen der Pandemie machten geschlossene Grenzen und andere durch COVID-19 verursachte Reisebeschränkungen die Fragilität der transnationalen Live-in-Betreuung sichtbar und brachten dieses Sorgemodell (zurück) auf die politische Agenda (Aulenbacher et al. 2020; Leichsenring/Staflinger/Bauer 2020a; Safuta/Noack 2020; Schilliger et al. 2020). Die nachfolgende Analyse

zeigt, wie jedes der drei genannten Zielländer Maßnahmen ergriff, die vornehmlich die Betreuung ihrer Senior*innen absichern sollten. Zum einen zielten diese Maßnahmen darauf ab, den Verbleib der Live-in-Kräfte in den betreuten Haushalten sicherzustellen. Zum anderen sollten sie die transnationale Mobilität der Betreuer*innen gewährleisten beziehungsweise wiederherstellen. Die finanzielle Unterstützung von Live-ins, denen das Einkommen weggebrochen war, spielte in den politischen Entscheidungen dagegen eine nachgeordnete Rolle.

Die Verlängerung der turnusmäßigen Arbeitsaufenthalte der Betreuer*innen

Als erste Reaktion baten Agenturen und Haushalte die Betreuungskräfte, durchaus auch nachdrücklich, ihre Arbeitsaufenthalte über den regulären Ablauf und Dienstwechsel hinaus zu verlängern. Die Schweizer Behörden erleichterten dies durch die Verlängerung von Arbeitsbewilligungen. Die österreichische Bundesregierung beschloss eine einmalige, steuerfreie Bonuszahlung über 500 Euro für alle Personenbetreuer*innen, die ihre Schichten um mindestens vier Wochen verlängerten. In Deutschland forderte ein Verband der Vermittlungsagenturen von der Regierung, dieselben Anreize wie in Österreich zu setzen (VHBP 2020a), und brachte dies nach zwei Wochen erneut vor, um zugleich der Regierung vorzuwerfen, dass sie bestehende Regeln für Saisonarbeiter*innen in der Landwirtschaft umgehe, etwa für die Spargelernte, sich im Hinblick auf Live-in-Betreuer*innen jedoch unflexibel zeige (VHBP 2020b).

In allen drei Ländern verlängerten viele Betreuungskräfte ihre Aufenthalte. Neben der Tatsache, dass die Rückkehr in ihre Herkunftsländer sich aufgrund der Reisebeschränkungen und Quarantäneregelungen ohnehin schwierig gestaltete, fühlten sich viele der Betreuer*innen für die von ihnen betreuten Senior*innen persönlich verantwortlich – insbesondere in dieser außergewöhnlichen Situation. In den Medien wurden sie als hingebungsvolle und engagierte Held*innen dargestellt, ganz im Sinne des gängigen Bildes von Betreuungskräften als Engel (Krawietz 2014; Weicht 2010). Gleichzeitig waren jene Betreuer*innen, die ihren Aufenthalt in den Haushalten verlängerten, verschlechterten Arbeitsbedingungen und zusätzlichen psychischen Belastungen ausgesetzt: Viele Haushalte setzten aus Angst vor Ansteckung ambulante Pflegedienste aus, welche Live-in-Kräfte im Normalfall zumindest kurzzeitig entlasten und ihnen ein paar Stunden Ruhezeit garantieren. Verwandte, die Betreuer*innen (üblicherweise an Sonntagen) ablösten, blieben aus denselben Gründen fern (vgl. Horn/Schwepe 2020). In einigen Fällen hielten Agenturen oder Haushalte die Betreuungskräfte gar dazu an, die von ihnen betreuten Haushalte auch während ihrer Freizeit nicht zu verlassen, um so die Infektionsgefahr zu minimieren und die Betreuungsbedürftigen zu schützen. Im Ergebnis waren manche Live-in-Betreuer*innen wochenlang in den Haushalten isoliert – arbeiteten rund um die Uhr oder waren auf Rufbereitschaft – und hatten so kaum Gelegenheit, sich auszuruhen.

Die Pandemie führte zu Veränderungen in sozialen Praxen und Tagesroutinen, die sich negativ auf das mentale Wohlbefinden insbesondere von Betreuten mit demenziellen Erkrankungen auswirkten (Brown et al. 2020), die einen erheblichen Anteil der Empfänger*innen von Live-in-Betreuung ausmachen.² Es ist überdies davon auszugehen, dass das mentale Wohlbefinden von Betreuten insgesamt beeinträchtigt wurde, da sie aufgrund ihres Alters ein erhöhtes Risiko eines schweren Verlaufs von COVID-19 haben (Rajkumar 2020). Dies führte vermutlich zu einer zusätzlichen psychischen Belastung für Betreuer*innen (vgl. Brown et al. 2020). Hinzu kommt noch jene psychische Belastung für die Pendelmigrant*innen, die mit der verlängerten Trennung von ihren eigenen Familien, Freund*innen und Wohnorten einherging sowie mit der Unsicherheit darüber, wie lange die Pandemie und die damit verbundenen Einschränkungen andauern würden (vgl. Leichsnering/Staflinger/Bauer 2020b; Safuta/Noack 2020; Schilliger et al. 2020).

Ungeachtet der Zusatzbelastung für Betreuer*innen und wenn auch nur als Interimslösung konzipiert, war die Verlängerung der Arbeitsaufenthalte der Live-in-Kräfte insgesamt eine leicht umzusetzende und daher oft angewandte Lösung für viele Agenturen und Familien in allen drei Ländern.

Die Wiederherstellung transnationaler Mobilität

Eine zweite Strategie bestand darin, dass die Familien von Betreuten, Agenturen und ihre Interessenorganisationen Ausnahmeregelungen forderten, die es Betreuer*innen ermöglichen sollten, die ansonsten geschlossenen Grenzen zu überqueren. Die entsprechenden Maßnahmen, welche die transnationale Mobilität der Live-ins während der COVID-19-Pandemie garantieren sollten, variierten zwischen den drei untersuchten Ländern allerdings stark.

Die österreichische Bundesregierung startete mit den Nachbarländern Verhandlungen über den freien Grenzverkehr für Personenbetreuungskräfte. Die Bundesländer Burgenland und Niederösterreich organisierten zudem in Zusammenarbeit mit den örtlichen Wirtschaftskammern und Vermittlungsagenturen Charterflüge, die 355 Betreuer*innen aus Rumänien, Bulgarien und Kroatien einfliegen. Im Mai konnten sechs Sondernachtzüge bis zu 2.000 Pendelmigrant*innen von Timișoara in Rumänien über Ungarn nach Österreich bringen und auf der Rückfahrt rumänischen Betreuungskräften zur Heimreise dienen. Allerdings waren die Züge nicht ausgelastet und es gab Berichte über Agenturen, die Betreuer*innen die Möglichkeit zur Heimreise versagten, um so ihren Verbleib in den Haushalten zu erzwingen (bspw. Bachmann 2020).

2 In Österreich hatten im Jahr 2018 über 40 Prozent aller Live-in-Betreuten eine Demenzdiagnose (SVB o. J.). Auch wenn es für Deutschland und die Schweiz keine entsprechende Statistik gibt, kann dort von einem vergleichbaren Anteil ausgegangen werden.

Von Beginn an erschienen diese Maßnahmen unzureichend, um die transnationale Mobilität der rund 62.000 Personenbetreuer*innen aufrechtzuerhalten, von denen etwa die Hälfte aus Rumänien kommt. Andererseits belegen sie die Anstrengungen, die Österreich zur Aufrechterhaltung des Betreuungsmodells unternahm. Die kooperativ organisierten Unterstützungsmaßnahmen weisen auf ein Bündnis zwischen staatlichen Behörden, Wirtschaftskammern und Agenturen hin. Die Fahrkarten für die Sonderzüge sollten beispielsweise ursprünglich nur an Agenturen und nicht direkt an Betreuer*innen verkauft werden, eine Regelung, die in Folge jedoch zurückgenommen wurde. Die benötigten Informationen und Formulare waren überdies in kompliziertem, technischem Deutsch verfasst. Während also die Macht der Agenturen in der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftskammern als Problemlöserinnen und Retterinnen des Modells wuchs, waren Betreuer*innen noch stärker auf ihre Unterstützung angewiesen (Aulenbacher et al. 2020; Leiblfinger/Prieler 2020).

In Deutschland reagierte die Regierung offiziell lediglich mit der Erleichterung der Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben durch Angehörige von Pflegebedürftigen. Unter den entsprechenden Änderungen waren die Verlängerung der Bezugsdauer des Pflegeunterstützungsgelds, eines Verdienstaustauschs bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung zur Ausübung von Pflegetätigkeiten, sowie die Verlängerung des entsprechenden Arbeitsverhinderungsgrunds von 10 auf 20 Tage. Darüber hinaus flexibilisierte die Bundesregierung die Regelung zur unbezahlten Familienpflegezeit durch Angehörige (BMFSFJ o. J.). Eingeführt wurden diese Maßnahmen, nachdem Familien von Schwierigkeiten berichtet hatten, Betreuungskräfte zu finden. Dies offenbart nicht nur den inhärenten Familialismus, sondern auch die Tatsache, dass Live-ins und pflegende Familienangehörige nach Ansicht der Regierung austauschbar sind. Inoffiziell sah die deutsche Grenzpolizei davon ab, Menschen an der Grenze zu Polen, dem Herkunftsland der Mehrzahl der Live-in-Betreuer*innen, zu kontrollieren. Diese Praxis ermöglichte es Betreuungskräften, nach Deutschland einzureisen, während Agenturen Kleinbusse schickten, um die Pendelmigrant*innen an der Grenze abzuholen. Auch wenn variierende Praxen in den verschiedenen Bundesländern für einige Verwirrung sorgten, schien es doch einen Konsens darüber zu geben, dass Betreuer*innen sich nicht in Quarantäne begeben müssten, da ihre Arbeit als systemrelevant für die Altenpflege angesehen wurde. Allerdings wurde nichts von alldem öffentlich mitgeteilt. Stattdessen etablierte der deutsche Staat stillschweigend eine Praxis der freien Einreise für Betreuer*innen, um so den Familien entgegenzukommen, welche die bis zu 500.000 Migrant*innen beschäftigen (vgl. Habel/Tschenker 2020; Safuta/Noack 2020).

Während Österreich zusätzliche Einreisemöglichkeiten für Betreuer*innen schuf und Deutschland offenbar auf ein inoffizielles Vorgehen setzte, erlaubte die Schweiz ganz grundsätzlich die Einreise zu Arbeitszwecken. Darunter fielen auch Betreuungskräfte, die von einer Agentur oder Familie beschäftigt wurden und

eine gültige Arbeitserlaubnis vorweisen konnten. Weder der Schweizer Staat noch die entsprechenden Interessenorganisationen unternahmen darüber hinausgehende Anstrengungen, um die Mobilität von Betreuer*innen zu erleichtern. Ein Grund dafür ist wohl der Umstand, dass das Live-in-Modell in der Schweiz noch nicht eine so zentrale Säule der Betagtenbetreuung darstellt wie in den anderen beiden Ländern.

Indem sie die transnationale Mobilität erleichterten, trugen die drei Länder – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß – zur Verfügbarkeit von Live-in-Betreuer*innen für die Haushalte der Betreuten bei. Diese Strategie setzte Betreuer*innen allerdings einem erhöhten Infektionsrisiko aus. Unabhängig davon, ob ihre An- und Abreisen per Charterflug oder Sonderzug organisiert wurden oder sie in Kleinbussen oder Privatautos reisten: Stets waren sie in engem Kontakt mit anderen Menschen – auf dem Weg zum Bahnhof oder Flughafen, bei Zwischenstopps an Tankstellen, Raststätten und Grenzkontrollen. Hinzu kam die zusätzliche Ungewissheit darüber, ob sie sich zwei Wochen in Quarantäne begeben mussten – entweder im Herkunfts- oder im Zielland, in manchen Fällen sogar in beiden. Bezahlt wurden sie während dieser Phasen der Isolation in der Regel nicht, ähnlich der Situation für Arbeitsmigrant*innen in der Landwirtschaft (Haley et al. 2020; Herrigel et al. 2020).

Mangelnde Unterstützung für von der Pandemie finanziell betroffene Betreuer*innen

Neben jenen Betreuungskräften, die ihre Dienstaufenthalte verlängerten, und jenen, die trotz des Infektionsrisikos lange Reisen zu ihren Arbeitsorten in Kauf nahmen, gab es noch eine dritte Gruppe: Betreuer*innen, die an ihrem Wohnort im Herkunftsland blieben, entweder weil sie dies bevorzugten oder weil sie dort festsäßen. Vielen aus der letztgenannten Gruppe war es aufgrund von Reisebeschränkungen oder abgesagten Einsätzen nicht möglich, zu ihren Arbeitsorten zurückzukehren oder ein neues Vertragsverhältnis anzutreten, beispielsweise weil jene Betreuer*innen, die sie ablösen sollten, ihre Aufenthalte verlängerten. Die Regierungen verabschiedeten zwar eine Reihe von Maßnahmen, um die wirtschaftlichen Auswirkungen der Pandemie auf Firmen und ihre Beschäftigten abzufedern, allerdings hatten viele Live-in-Betreuer*innen in den drei Zielländern keinen Anspruch auf diese Hilfen.

Die österreichische Bundesregierung richtete einen Härtefall-Fonds für kleine Betriebe ein, die unter den wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie litten. Unternehmen konnten so über einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu 2.500 Euro Nothilfe pro Monat erhalten³ (BMF 2020). Allerdings

3 Die Bezugsdauer von ursprünglich drei Monaten wurde verlängert.

hatten die meisten Personenbetreuer*innen trotz ihrer Selbstständigkeit keinen Zugang zu diesem Fonds. Da ihr Einkommen für gewöhnlich unterhalb des Steuerfreibetrags liegt, haben sie normalerweise weder einen Einkommensteuerbescheid oder eine Steuernummer noch ein österreichisches Bankkonto – alle drei sind jedoch Voraussetzung für den Anspruch auf finanzielle Unterstützung. Als Kritik an dieser Praxis laut wurde, argumentierte die Bundesregierung, dass ein österreichisches Bankkonto für die Verhinderung von Betrug unabdingbar sei. Seltsamerweise ignorierte die Regierung dieses Argument, als Bonuszahlungen für die Schichtverlängerungen auf ausländische Bankkonten überwies wurden. Auch ist unklar, ob die Vorbedingung eines österreichischen Bankkontos überhaupt mit dem Prinzip des Einheitlichen Euro-Zahlungsverkehrsraums (SEPA) im Einklang steht. Zudem waren das umfangreiche Antragsformular und die Richtlinien für die Zugangsbedingungen zum Härtefall-Fonds nur in kompliziertem, technischem Deutsch verfügbar.

In Deutschland wurden Nothilfe-Programme für Unternehmen und ihre in Deutschland ansässigen Mitarbeiter*innen aufgesetzt (BMW i 2020). Allerdings haben viele Betreuer*innen keine deutschen (Arbeits- oder Werk-)Verträge, da die meisten entweder entsprechend der EU-Richtlinie entsandt oder in ihren Heimatländern selbstständig sind. Im Ergebnis hatten sie keinen Anspruch auf deutsche Nothilfe-Programme.

Live-in-Betreuer*innen in der Schweiz, die entweder von einer Agentur oder direkt vom Haushalt beschäftigt werden, sahen sich mit ähnlichen Problemen konfrontiert. Die Agenturen konnten auf die staatlich finanzierte Kurzarbeitsentschädigung für ihre Beschäftigten zugreifen, was 80 Prozent der ausstehenden Löhne abdeckte (SECO 2020). Allerdings war diese Hilfe Firmen vorbehalten. Das heißt, dass Betreuer*innen, die direkt von Haushalten beschäftigt waren oder während der Pandemie keinen gültigen Einsatzvertrag hatten, zum Beispiel weil ihr Vertrag ausgelaufen war, durch das Netz der staatlichen Hilfe fielen und nicht selten ihr gesamtes Einkommen verloren.

6.4 Die blinden Flecken in der aktuellen Debatte

Wenngleich die Bedeutung von Sorgearbeit während der ersten Wochen der Pandemie vielfach hervorgehoben und gelobt wurde, zeigt unsere Policy-Analyse, dass – zumindest im Hinblick auf Live-in-Betreuung – diese Anerkennung größtenteils symbolisch blieb. Während verschiedene Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Betreuungsbedürftige in Österreich, Deutschland und der Schweiz nicht ohne ihre Live-in-Betreuer*innen auskommen mussten, waren die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betreuungskräfte selbst in vielen Fällen von einer Zunahme an Prekarität gekennzeichnet. Betreuer*innen sahen sich zusätzlichen physischen und emotionalen Belastungen ausgesetzt,

hatten mit erhöhter finanzieller Unsicherheit zu kämpfen und wurden stärker von ihren Arbeitgeber*innen oder Vermittlungsagenturen abhängig. Die Situation von informell tätigen Live-in-Betreuer*innen gestaltete sich ähnlich, wobei die Bedingungen zumeist noch schlechter waren. Sie waren von Bonuszahlungen, Nothilfe-Fonds und Reiseerleichterungen ausgeschlossen. Aufgrund fehlender Beschäftigungsdokumente hatten sie es insbesondere auch bei der Überquerung nationaler Grenzen schwerer (Habel/Tschenker 2020). Die COVID-19-Pandemie hat somit sowohl für regulär als auch für informell Beschäftigte zu einer Verschärfung von Arbeitsbedingungen geführt, die schon vor der Pandemie prekär waren. In allen drei untersuchten Ländern mangelt es im Live-in-Modell an einem grundlegenden Beschäftigungs- und Arbeitsschutzrecht, wie es für Beschäftigte in den allermeisten anderen Berufsfeldern existiert (Aulenbacher/Leibfänger/Prieler 2020; Lutz 2011; Medici 2015). Hinzu kommt, dass auch dann, wenn es Regelwerke gibt, diese in Privathaushalten oft nicht durchgesetzt werden (können).

Insgesamt zeigt unsere Analyse, dass die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie nicht alle gleichermaßen trafen. Im Gegenteil: Die neoliberalen Betreuungs- und Pflegesysteme der drei Länder, die auf der Auslagerung häuslicher Betreuung und Pflege auf (meist weibliche) Pendelmigrant*innen basieren, stellten Letztere vor ein Dilemma: Entweder verlängerten sie ihre Aufenthalte in den Haushalten ihrer Klient*innen, was zur längerfristigen Trennung von ihren eigenen Wohnorten, Familien und Freund*innen führte, oder aber sie setzten sich auf ihren transnationalen Reisen einem erhöhten Infektionsrisiko aus. Die dritte Option war es, zu Hause zu bleiben, was jedoch zumeist erhebliche finanzielle Ausfälle zur Folge hatte. Unsere Ergebnisse bestätigen Berichte über migrantische Hausangestellte und Sorgearbeiter*innen weltweit: Sie betonen die gesundheitlichen und finanziellen Risiken, denen Arbeitskräfte während der Pandemie aufgrund ihrer prekären Beschäftigungsbedingungen ausgesetzt waren (Marchetti/Boris 2020; Menon 2020; Salvador/Cossani 2020). Schlussfolgernd lässt sich konstatieren, dass die Bedürfnisse der Betreuer*innen – unabhängig davon, wozu sie sich letztlich entschieden oder gedrängt wurden – von den Pandemiemaßnahmen meist unberücksichtigt blieben. Von den vielen Frauen, die in Privathaushalten arbeiten, wurde einmal mehr erwartet, dass sie die Hauptlast der Nöte tragen, in diesem Fall verursacht von einer Pandemie.

Unsere vergleichende Policy-Analyse zeigt außerdem, dass die getroffenen Maßnahmen nicht mehr als kurzfristige Lösungen waren, die der Aufrechterhaltung des Live-in-Modells dienen. Die grundsätzliche Fragilität und die Ungleichheit, die diesem Arrangement innewohnen und während der COVID-19-Pandemie deutlich zutage traten, wurden hingegen nicht berücksichtigt. Zum einen funktioniert das Betreuungsmodell nur so lange, wie Unterschiede bei Löhnen und in den ökonomischen Bedingungen innerhalb Europas derart ausgeprägt sind, dass Beschäftigte niedrige Löhne, prekäre Arbeitsbedingungen und

eine zirkuläre Migration akzeptieren, die sie über längere Phasen hinweg von ihren Wohnorten, Familien und Freund*innen trennt. Zum anderen basiert es auf ungehinderter transnationaler Mobilität und verlangt von Beschäftigten, dass sie alle paar Wochen über sehr große Distanzen pendeln – nicht selten dauern diese Reisen bis zu dreißig Stunden –, um ihren Arbeitsort zu erreichen. Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie rasch die letztgenannte Bedingung das gesamte Modell ins Wanken bringen kann. Doch auch vor der Pandemie waren die Risse in diesem System bereits sichtbar geworden. Agenturen haben sich beispielsweise bereits seit Längerem immer weiter nach Osten orientieren müssen, um Menschen zu finden, die bereit sind, unter diesen Bedingungen zu arbeiten (bspw. Österle 2016).

Ausgehend von den Erfahrungen während der aktuellen COVID-19-Pandemie ist es zwingend geboten, dass wir uns grundlegendere Gedanken über die (fehlende) Nachhaltigkeit des Live-in-Modells machen. Unsere Gesellschaften ziehen keinen Nutzen daraus, nach der Pandemie einfach weiterzumachen wie zuvor. Stattdessen müssen unsere Sorgemodelle dahingehend verändert werden, dass sie nicht länger auf sozialen und Gender-basierten Ungleichheiten sowie ungehinderter transnationaler Mobilität als zentraler Vorbedingung basieren, sondern Betreuungs- und Pflegekräften ein würdiges Leben neben ihrer Arbeit ermöglichen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grühlich, Julia (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Aulenbacher, Brigitte/Ezzeddine, Petra/Gábel, Dóra/Leiblfinger, Michael/Milankovics, Kinga/Prieler, Veronika (2020): Facing COVID-19: Live-in Care in Central Europe. In: *Global Dialogue* 10, H. 3, S. 23–24.
- Bachinger, Almut (2009): *Der irreguläre Pflegearbeitsmarkt. Zum Transformationsprozess von unbezahlt in bezahlte Arbeit durch die 24-Stunden-Pflege*. Wien: Dissertation an der Universität Wien.
- Bachinger, Almut (2015): 24-Stunden-Betreuung als Praxis. Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten – eine Intersektionalitätsanalyse. In: *SWS-Rundschau* 55, H. 4, S. 476–495.
- Bachmann, Andreas (2020): „24-Stunden-Betreuung: 90 Tage arbeiten und kein Mal frei“. In: *MOMENT*. www.moment.at/story/24-stunden-betreuung-90-tage-arbeiten-und-kein-mal-frei (Abfrage: 4.08.2020).
- Benazha, Aranka/Lutz, Helma (2019): Intersektionale Perspektiven auf die Pflege: Geschlechterverhältnisse und Migrationsprozesse. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 146–160.
- BMF, Bundesministerium für Finanzen (2020): „Härtefallfonds: 6 statt 3 Zahlungen, bis zu 3.000 Euro Comeback-Bonus“. www.bmf.gv.at/presse/pressemitteilungen/2020/Mai/haertefallfonds.html (Abfrage: 30.07.2020).

- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.): „Bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf während der Corona-Krise“. www.wege-zur-pflege.de/service/corona.html (Abfrage: 4.08.2020).
- BMWi, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2020): „Informationen und Unterstützung für Unternehmen“. www.bmwi.de/Redaktion/DE/Coronavirus/coronahilfe.html (Abfrage: 4.08.2020).
- Brown, Eric E./Kumar, Sanjeev/Rajji, Tarek K./Pollock, Bruce G./Mulsant, Benoit H. (2020): Anticipating and Mitigating the Impact of COVID-19 Pandemic on Alzheimer's Disease and Related Dementias. In: *The American Journal of Geriatric Psychiatry* 28, H. 7, S. 712–721.
- Chau, Huey Shy (2020): *Brokering Circular Labour Migration: A Mobile Ethnography of Migrant Care Workers' Journey to Switzerland*. Abingdon und New York: Routledge.
- Chau, Huey Shy/Pelzelmayr, Katharina/Schwiter, Karin (2018): Short-term circular migration and gendered negotiation of the right to the city: The case of migrant live-in care workers in Basel, Switzerland. In: *Cities. The international journal of urban policy and planning* 76, S. 4–11.
- Greuter, Susy/Schilliger, Sarah (2010): „Ein Engel aus Polen“: Globalisierter Arbeitsmarkt im Privathaushalt von Pflegebedürftigen. In: *Denknetz (Hrsg.): Krise. Lokal, global, fundamental: Denknetz Jahrbuch 2009*. Zürich: Edition 8. S. 151–163.
- Habel, Simone/Tschenker, Theresa (2020): Stay at Work. Zur Situation der Live-In-Pflege in der Corona-Krise. In: *Soziale Sicherheit* 6/2020, S. 215–219.
- Haidinger, Bettina (2013): *Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Haley, Ella/Caxaj, Susana/George, Glynis/Hennebry, Jenna L./Martell, Eliseo/McLaughlin, Janet (2020): Migrant farmworkers face heightened vulnerabilities during COVID-19. In: *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development* 9, H. 3, S. 35–39.
- Herrigel, Johanna/Schilliger, Sarah/Zangger, Ariane/Lieberherr, Silva (2020): „Landwirtschaft Schweiz: Landarbeit unter Covid-19“. In: *Archipel* 293. forumcivique.org/artikel/landwirtschaft-schweiz-landarbeit-unter-covid-19/ (Abfrage: 09.09.2020).
- Horn, Vincent/Schwepe, Cornelia (2020): *Häusliche Altenpflege in Zeiten von Corona. Erste Studienergebnisse*. Mainz: Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Kretschmann, Andrea (2016): *Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts*. Weilerswist: Velbrück.
- Larsen, Christa/Joost, Angela/Heid, Sabine (Hrsg.) (2009): *Illegale Beschäftigung in Europa. Die Situation in Privathaushalten älterer Personen*. München: Hampp.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse*. Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Updates on Migrant Live-in Care in Austria at the time of COVID-19: A Glimpse into the Media“. lccovid.org/2020/04/10/updates-on-migrant-live-in-care-in-austria-at-the-time-of-covid-19-a-glimpse-into-the-media/ (Abfrage: 23.04.2020).
- Leichsenring, Kai/Staflinger, Heidemarie/Bauer, Annette (2020a): „Report: The importance of migrant caregivers in the Austrian Long-Term Care system highlighted by the Covid-19 outbreak“. lccovid.org/2020/04/01/report-the-importance-of-migrant-caregivers-in-the-austrian-long-term-care-system-highlighted-by-the-covid-19-outbreak/ (Abfrage: 23.04.2020).
- Leichsenring, Kai/Staflinger, Heidemarie/Bauer, Annette (2020b): „The situation of '24-hour care' from the perspective of migrant caregivers in Austria“. lccovid.org/2020/04/08/the-situation-of-24-hour-care-from-the-perspective-of-migrant-caregivers-in-austria/ (Abfrage: 06.05.2020).
- Lutz, Helma (2005): *Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte*. In: *Peripherie* 25, H. 97/98, S. 65–87.
- Lutz, Helma (2011): *The new maids: transnational women and the care economy*. London: Zed Books.
- Lutz, Helma (2018): *Die Hinterbühne der Care-Arbeit*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: *Social Policy and Society* 9, H. 3, S. 419–430.
- Marchetti, Sabrina/Boris, Eileen (2020): „Migrant domestic and care workers: high risk but low protection“. www.opendemocracy.net/en/pandemic-border/migrant-domestic-and-care-workers-high-risk-low-protection (Abfrage: 30.07.2020).
- Medici, Gabriela Naemi (2015): *Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten. Menschenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten*. Zürich: Schulthess.
- Melegh, Attila/Gábel, Dóra/Gresits, Gabriella/Hámos, Dalma (2018): Abandoned Hungarian workers and the political economy of care work in Austria. In: *Szociológiai Szemle (Review of Sociology)* 28, H. 4, S. 61–87.
- Menon, Geeta (2020): „The Covid-19 Pandemic and the Invisible Workers of the Household Economy. Domestic Workers Rights Union (DWRU), Bruhat Bangalore Gruhakarmika Sangha (BBGS), and Manegelasa Kaarmikara Union (MKU)“. cis-india.org/raw/dwru-bbgs-mku-covid19-invisible-household-workers (Abfrage: 30.07.2020).
- Österle, August (2014): The Transnationalisation of Older Care in Austria. In: León, Margarita (Hrsg.): *The Transformation of Care in European Societies*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. S. 161–181.
- Österle, August (2016): 24-Stunden-Betreuung und die Transnationalisierung von Pflege und Betreuung: Aktuelle Dimensionen und wohlfahrtsstaatliche Implikationen. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 247–269.
- Österle, August/Bauer, Gudrun (2016): The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria. Implications for Migrant Care Workers. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 23, H. 2, S. 192–213.
- Palenga-Möllenbeck, Ewa (2013): New maids – new butlers? Polish domestic workers in Germany and commodification of social reproductive work. In: *Equality, diversity and inclusion* 32, H. 6, S. 557–574.
- Rajkumar, Ravi Philip (2020): COVID-19 and mental health: A review of the existing literature. In: *Asian Journal of Psychiatry* 52, Article 102066.
- Rosow, Verena/Leiber, Simone (2017): Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung: Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. In: *Sozialer Fortschritt* 66, H. 3–4, S. 285–302.
- Safuta, Anna/Noack, Kristin (2020): „A pandemic, and then what? The effects of the coronavirus pandemic on migrant care workers in Germany“. In: *Routed Magazine* 10. www.routedmagazine.com/care-workers-germany (Abfrage: 29.06.2020).
- Salvador, Soledad/Cossani, Patricia (2020): „Domestic workers in Latin America and the Caribbean during the Covid-19 crisis. UN Women, ILO, and ECLAC Policy Brief“. lac.unwomen.org/en/digiteca/publicaciones/2020/06/trabajadoras-del-hogar-frente-a-la-crisis-por-covid-19 (Abfrage: 30.07.2020).
- Schilliger, Sarah (2014): *Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz*. Basel: Dissertation an der Universität Basel.
- Schilliger, Sarah/Schwiter, Karin/Steiner, Jennifer/Truong, Jasmine (2020): Grenzerfahrungen in der Betagtenbetreuung. In: *Wochenzeitung WOZ*, Ausgabe vom 07.05.2020. www.woz.ch/2019/care-arbeit/grenzerfahrungen-in-der-betreuung-von-betagten? (Abfrage: 11.05.2020).
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Truong, Jasmine (2018): Neoliberal austerity and the marketization of elderly care. In: *Social & Cultural Geography* 19, H. 3, S. 379–399.
- SECO, Staatssekretariat für Wirtschaft (2020): „Kurzarbeitsentschädigung“. www.arbeit.swiss/se-coalv/de/home/menue/unternehmen/versicherungsleistungen/kurzarbeit-eingang.html (Abfrage: 15.07.2020).
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.

- SVB, Sozialversicherungsanstalt der Bauern/Kompetenzzentrum Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege (o. J.): Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege. Auswertung der von den diplomierten Gesundheits-/Krankenpflegepersonen durchgeführten Hausbesuche im Zeitraum von Jänner bis Dezember 2018 (24-Stunden-Betreuung).
- van Holten, Karin/Jähnke, Anke/Bischofberger, Iren (2013): Care-Migration – transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt. Obsan Bericht Nr. 57. Neuchâtel: Obsan.
- VHBP, Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V. (2020a): „Betreuungspersonen aus Osteuropa müssen zum Bleiben ermutigt werden – VHBP fordert Bleib-da-Anreiz wie in Österreich“. www.vhbp.de/aktuelles/detail/pressemitteilung-berlin-742020/ (Abfrage: 11.05.2020).
- VHBP, Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V. (2020b): „Spargel wichtiger als Oma und Opa? VHBP fordert Rechtssicherheit für Hunderttausende von Betreuungspersonen aus Osteuropa“. www.vhbp.de/aktuelles/detail/pressemitteilung-berlin-1/ (Abfrage: 11.05.2020).
- Weicht, Bernhard (2010): Embodying the ideal carer. The Austrian discourse on migrant carers. In: *International Journal of Ageing and Later Life* 5, H. 2, S. 17–52.

Teil 2

Anforderungen, Ansprüche und
Ungleichheiten in der Live-in-Care

7 „Lade Deine Superkräfte wieder auf“

Vermittlungs- und Entsendeagenturen und das Konzept der guten Arbeit in der Live-in-Betreuung

Ewa Palenga-Möllenbeck

„Lade Deine Superkräfte wieder auf!“¹ So lautet ein Slogan auf der Homepage einer Agentur, die Betreuungskräfte aus Polen in die Live-in-Altenbetreuung nach Deutschland vermittelt. Zu sehen ist eine grauhaarige Frau in Pose und Kostüm einer Superheldin, die einen Stecker in die Steckdose steckt; daneben informiert die Agentur, dass sie für ihre Mitarbeiter*innen eine Hotline eingerichtet habe, die ein professionelles psychologisches Telefoncoaching für überlastete „Superheldinnen“ anbietet (Medipe 2018). Es fällt auf, dass dieses Bild ein komplett anderes Narrativ über die Live-in-Betreuung präsentiert als die an die deutsche Kundschaft (Betreuungshaushalte) adressierte Werbung – bei Letzterer wird der Blick stärker auf die Qualität der Betreuung und die niedrigen Kosten gerichtet. Die Arbeitsbedingungen werden allenfalls im Rahmen eines Legalitätsnarrativs thematisiert, mit dem die Vermittlungsagenturen ihr Angebot angesichts öffentlicher Kritik als rechtskonform darstellen und damit „legitimatorisch ab[zu]sichern“ versuchen (Steiner et al. 2019, S. 1; vgl. auch Kapitel 2).

Allgemein lässt sich in Polen seit Ende 1990er-Jahre ein positiver öffentlicher Umgang mit dem Thema Arbeit im Ausland beobachten. In Deutschland war und ist der Diskurs ambivalenter: Einerseits sehen wir hier eine „komplizenhafte“ Haltung der politischen Verantwortlichen gegenüber der semi-legalen Tätigkeit von Migrant*innen in der Care-Arbeit (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010) – es wird mehr oder weniger implizit zugestanden, dass das Care-Regime angesichts der alternden Bevölkerung überlastet und daher auf die informelle Arbeit migrierender Care-Arbeiter*innen angewiesen ist. Andererseits wird die Notwendigkeit thematisiert, den heimischen Arbeitsmarkt zu schützen (vgl. Krawitz 2010) und undokumentierte Beschäftigung zu bekämpfen (vgl. Kondratowicz 2010). Charakteristisch für diesen Diskurs sind – wie auch in der Schweiz und Österreich (zum Beispiel Kapitel 4) – Skandalisierungen, in denen schlechte Betreuung, aber auch die Ausbeutung von Arbeitskräften und generell undurchschaubare grenzüberschreitende Machenschaften wie Menschenhandel und Wirtschaftsbetrug (z. B. durch sog. Briefkastenfirmen) angeprangert werden.

1 Übersetzungen aus polnischsprachigen Quellen durch die Autorin.

In diesem Beitrag soll nun ein vergleichender Blick in die Sendeländer gerichtet werden. Im Fokus stehen dabei die funktionale Rolle und die Perspektive der Entsendeagenturen, die am Beispiel Polens diskutiert werden. Insbesondere geht es um die Fragen, was diese Agenturen unter dem Begriff guter Arbeit verstehen, welche transnationalen Geschäftspraktiken sie verfolgen, wie ihre Arbeitsteilungen mit den deutschen Partner*innen aussehen und welche Konsequenzen sich daraus für alle Beteiligten – Agenturen, Arbeitskräfte und Betreuungshaushalte – ergeben.

7.1 Von der allgemeinen Arbeitsvermittlung zur Altenbetreuung

Die Vermittlung von Live-in-Betreuung seit 1989

Seit mindestens 30 Jahren werden polnische Betreuer*innen in deutsche Betreuungshaushalte vermittelt. In den 1990er-Jahren fand dies aus rechtlichen Gründen nahezu ausschließlich informell statt, etwa über Mundpropaganda oder an Begegnungsorten der polnischen Community in Deutschland wie etwa polnischen Kirchengemeinden. Trotz der in Kapitel 3 beschriebenen Formalisierungstendenzen bleibt der Großteil des Sektors weiterhin informell, was generell für die Arbeit im häuslichen Bereich gilt – unabhängig davon, ob sie von Migrant*innen geleistet wird oder nicht (vgl. Geissler 2006; Gottschall/Schwarzkopf 2010; Juncke/Krämer/Weinelt 2019). In den letzten Jahren hat sich dieses informelle Vermittlungsgeschehen in den digitalen Raum verlagert. An die Stelle von Face-to-Face-Netzwerken sind vermehrt soziale Medien getreten, die zumindest den Anschein ausreichender Anonymität und Unbeobachtetheit gewährleisten (z. B. geschlossene Facebook-Gruppen), sowie polnischsprachige digitale Medien und Arbeitsvermittlungsplattformen (z. B. mypolacy.de).

Hinzu kommen die Auswirkungen der deutschen Migrationspolitik: Obwohl innerhalb der EU grundsätzlich Freizügigkeit für abhängig Beschäftigte gilt, gab es nach der EU-Osterweiterung 2004 für Angehörige der Beitrittsstaaten, einschließlich Polens, in den meisten bisherigen EU-Staaten zunächst Übergangsfristen mit Einschränkungen. Deutschland schöpfte den Rahmen dieser Übergangsfristen vollständig aus, sodass polnische Staatsangehörige – sofern sie nicht aus historischen Gründen zusätzlich die deutsche Staatsbürgerschaft besaßen (vgl. Palenga-Möllenbeck 2014) – dort noch bis 2011 nicht ohne Weiteres abhängig beschäftigt werden durften. Erlaubt war hingegen der freie Dienstleistungsverkehr, das heißt die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch Unternehmen oder Selbstständige mit Sitz in Polen. Polnische Betreuungskräfte konnten somit nur als entsendete abhängig Beschäftigte oder aber als Selbstständige in Deutschland arbeiten. Es war unter anderem dieser Rechtsrahmen – gekennzeichnet durch eine Kombination aus teilweiser Öffnung einerseits und Zu-

gangsbarrieren andererseits sowie eine gleichzeitig zunehmende Komplexität des nationalen und EU-Rechts –, der die Entstehung eines transnationalen Vermittlungssektors beschleunigt hat (vgl. Rossow/Leiber 2017). In diesem Rahmen wurden die in diesem Kapitel im Mittelpunkt stehenden Agenturen aktiv, die Betreuungskräfte professionell in Deutschland vermitteln beziehungsweise dorthin entsenden.

Von Beginn an hat dieser Sektor in Deutschland mit einer anhaltenden Debatte um seine Semilegalität zu kämpfen (Kapitel 3). In Polen dagegen waren und sind die Agenturen mit einer anderen Lage konfrontiert: Im Vorfeld des EU-Beitritts (2004) wurden hier 2003 Strukturreformen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – etwa durch die Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung – eingeführt, die vor allem die transformationsbedingt hohe Arbeitslosigkeit bekämpfen sollten (vgl. Krawietz 2014). Damit wurde auch von polnischer Seite zugleich ein wichtiger Grundstein für die organisierte europäische Mobilität gelegt. Hinzu kam, dass Arbeitsmigration im gesellschaftlichen Klima jener Zeit ohnehin sehr positiv konnotiert war. Wie unsere Medienanalyse für die Zeitspanne 1997–2007 in Deutschland und in Polen ergab, wurden kurz vor und um die Osterweiterung die Bürger*innen in Polen geradezu dazu aufgerufen und ermutigt, Arbeit im Ausland aufzunehmen (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2012). Vor diesem Hintergrund lässt sich bei polnischen Betreuungsagenturen eine Legitimations- und Selbstbehauptungsstrategie beobachten, die sich von der in Deutschland stark unterscheidet: Sie präsentieren sich in erster Linie als seriöse Arbeitsvermittlerinnen und können dabei nahtlos an den positiven polnischen Diskurs über transnationale Erwerbsmobilität anschließen. Im Unterschied dazu müssen die deutschen Betreuungsagenturen ihr Image gegen einen Diskurs behaupten, in dem Migration allgemein eher als ein negatives Phänomen gilt, gegen das der ‚eigene‘ Arbeitsmarkt geschützt werden muss und das mit illegaler Beschäftigung assoziiert wird. Darüber hinaus wird die Legitimität der von den deutschen Agenturen angebotenen Dienstleistung in der häuslichen Betreuung tendenziell bezweifelt (vgl. Krawietz 2014; Rossow/Leiber 2017).

Doch auch in Polen hat der bedingungslose Optimismus über die EU-Freizügigkeit nach einer relativ kurzen Phase der Anfangseuphorie nachgelassen: So werden in den Massenmedien bereits ab 2006 zunehmend die negativen sozialen Konsequenzen der Arbeitsmigration für zurückbleibende Familien thematisiert – hier insbesondere für die als „Eurowaisen“ stigmatisierten Kinder, deren Mütter (nicht jedoch Väter) über längere Zeit migrationsbedingt abwesend sind (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2012). Dazu wird zunehmend auch über den durch die Migration in Polen entstehenden Fachkräftemangel diskutiert. Hinzu kommt der internationale Diskurs über das Problem Menschenhandel beziehungsweise Zwangsprostitution, der auch in Polen bereits in den 1990er-Jahren eingesetzt hat.

In Deutschland wiederum wurden in der ersten Hälfte der 2000er-Jahre aus-

beuterische, als Sklavenarbeit apostrophierte Beschäftigungen von Au-Pair-Mädchen in Familien zum Skandal, kurz nachdem der Gesetzgeber deren Vermittlung dereguliert hatte. Besonderes Aufsehen erregte in diesem Zusammenhang der Fall der Rumänin Ramona Radulovici, die sich unter nie genau geklärten Umständen in einem deutschen Gasthaushalt erhängt hatte (vgl. Holzhaider 2010).

Dass Care-Arbeiter*innen in Darstellungen deutscher Medien über im Haushalt lebende und Care-Arbeit leistende Migrant*innen als Opfer auftauchen, ist jedoch eher die Ausnahme. In Bezug auf die Altenbetreuung dominiert eine Sichtweise, die den Blick auf die subjektiven Belange und Interessen der auftraggebenden Familien richtet und diese als Opfer der Unzulänglichkeiten des deutschen Care-Regimes präsentiert. Die Betreuung durch osteuropäische Live-in-Kräfte wird in diesem Kontext meist als eine günstige Lösung dargestellt. Die subjektive Perspektive der Arbeitskräfte, deren schwierige Arbeitsbedingungen und die sozialen Kosten der Pendelmigration werden hingegen weniger in den Blick genommen. Auch in der polnischen Presse sind kritische oder gar skandalisierende Artikel über die Arbeit in der Betreuung selten; vielmehr werden Erwerbsmigration und insbesondere Pendelmigration normalisiert und vergeschlechtlicht: Während die Arbeit im Bausektor typisch männlich ist, ist die Landwirtschaft ein gemischter Bereich und die Altenbetreuung typisch weiblich.

Der Vermittlungssektor heute

In den zurückliegenden 15 Jahren hat der Sektor der Vermittlung von Betreuungskräften sowohl in quantitativer als auch in qualitativer Hinsicht einen drastischen Wandel durchlaufen: Zählten wir 2007 erst 30 transnational tätige Agenturen in Deutschland (vgl. Liesche 2007), so ging deren Zahl 2017 bereits in die Hunderte: In Deutschland und Polen boten 337 beziehungsweise 190 Unternehmen an, Betreuer*innen nach Frankfurt am Main zu vermitteln. Dabei deuteten sowohl unsere Analyse von Agenturangeboten im Internet sowie Interviews mit Expert*innen auf eine hohe Fluktuation hin. Vor allem kleinere Unternehmen sind oft nur kurzzeitig auf dem Markt.

Auch in qualitativer Hinsicht gibt es wesentliche Veränderungen, die im Folgenden in Bezug auf den polnischen Kontext und das Sample der Agenturen mit Sitz in Polen skizziert werden (zu den deutschen Agenturen vgl. Kapitel 8). Erstens sind die Agenturen vielfältiger geworden: Das Spektrum reicht von Einpersonunternehmen über klassische Arbeitsvermittlungsunternehmen, größere und kleinere Familienbetriebe, nicht gewinnorientierte Vereine bis hin zu großen internationalen Kapitalgesellschaften. Abgesehen von relativ wenigen Einpersonunternehmen (in unserem Sample 10 %), die selbstständig Dienstleistungen in der Live-in-Betreuung anbieten, handelt es sich mehrheitlich um Firmen, die auch in andere Branchen Arbeitskräfte vermitteln. Die bürokrati-

schen Hürden für die Gründung einer solchen Agentur sind in Polen relativ niedrig. Erforderlich ist lediglich ein Eintrag in ein spezielles Register, das Arbeitsvermittlungsgagenturen erfasst (*Krajowy Rejestr Agencji Zatrudnienia*). Wie und in welcher rechtlichen beziehungsweise organisatorischen Form die Agenturen entstehen (und auch wieder vom Markt verschwinden), spiegelt die rechtlich-wirtschaftliche Komplexität und Dynamik dieses Sektors und die Philosophie der Unternehmen wider und illustriert ihr Verständnis von guter Arbeit und guter Betreuung (ausführlicher dazu unter 7.2).

Zweitens hat sich der Sektor durch die Konzentration auf Altenbetreuung qualitativ verändert: Gab es ursprünglich vor allem Zeitarbeitsunternehmen, die diesen Bereich als eine Branche von vielen im Portfolio hatten, sind es in Polen inzwischen mehrheitlich auf Altenbetreuung spezialisierte Betreuungsagenturen – von 190 von uns untersuchten Agenturen waren 117 ausschließlich hier tätig. Die wachsende Bedeutung dieses Zweiges innerhalb der Arbeitsvermittlungsbranche zeigt sich institutionell darin, dass 2010 innerhalb des polnischen Verbands der Arbeitsvermittlungsgagenturen (*Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia*, SAZ) eine eigene Sektion für Betreuungsagenturen (*Sekcja Agencji Opieki*, SAO) eingerichtet wurde. Diese widmet sich speziell der Altenbetreuung in Deutschland und zielt darauf ab, „den Markt für legale Betreuungsdienstleistungen in Deutschland mitzugestalten“ und „der Stimme polnischer Vermittlungsagenturen gegenüber Entscheidungsträgern, Medien und Interessengruppen Gehör zu verschaffen“ (Sekcja Agencji Opieki 2017).

Damit hängt die dritte Entwicklung zusammen: Hatten Agenturen früher hauptsächlich die reine Vermittlung von Stellen angeboten, bieten sie heute ein Gesamtpaket mit Zusatzdienstleistungen wie Organisation des Transports, umfassende administrative Unterstützung, Vertragsgestaltung und -unterzeichnung, Buchhaltung, Abführen von Sozialbeiträgen, Überweisung der Vergütung, Betreuung durch Koordinator*innen und – wie eingangs zitiert – eine 24-Stunden-Hotline für Notfälle. Einige Agenturen bieten Sprach- und Fachkurse für den Bereich Pflege an (in Präsenz oder online). Auf den von uns untersuchten Internetseiten sind diverse Ratschläge für die Betreuungstätigkeit sowie eine ‚lebensweltliche‘ Beratung (interkulturelle Kompetenzen für Arbeit und Leben in Deutschland, Leben als Migrant*in) inzwischen ein Standardangebot. Vereinzelt offerieren Agenturen auch Finanzdienstleistungen (wie Schuldner*innenberatung) oder betreiben Onlineshops mit Pflegeartikeln oder Souvenirs, die Arbeitskräfte für ihre ‚Gastfamilien‘ erwerben können. Mehrere Agenturen bieten ihren Beschäftigten auch psychologische Beratung. Einige organisieren soziale Events für ihre Arbeitskräfte und deren Familien, so etwa Sommerpicknicks. Dies kann bis hin zu einem sozialen Engagement im umfassenderen Sinne reichen, wie etwa bei der Firma *Aterima Med*, bei der sich Mitarbeiter*innen für Alzheimerkranke und ihre Familien in der Herkunftsregion engagieren und die zusammen mit einem auf die Themen Frauenrechte und den Kampf gegen Menschenhandel spe-

zialisierten katholischen Verein (PoMOC) die Broschüre „Sichere Arbeit im Ausland“ herausgibt.

Die vierte Entwicklung ist die zunehmende Transnationalisierung der Branche: So sind die beschriebenen Agenturen zwar räumlich und rechtlich in Polen angesiedelt, dennoch handelt es sich hier um transnationale Organisationen und Netzwerke (vgl. Pries 2008, S. 59–79). Denn ihre Beziehungen und Geschäftspraktiken sind plurilokal, sie erstrecken sich über nationale Grenzen hinweg: Ihr Personal ist in Polen beschäftigt, arbeitet jedoch hauptsächlich in Deutschland und gibt das verdiente Geld zu einem großen Teil wieder in Polen (bspw. qua Rücküberweisungen an die Familien) aus; es findet ein zeitlich dichter transnationaler Austausch (Kommunikation, Artefakte wie Unterlagen) mit Arbeitskräften, Partner*innen und Kund*innen statt. Schließlich sind die polnischen und deutschen Agenturen zwar meist rechtlich voneinander unabhängig, aber mehr oder weniger stark auf Zusammenarbeit angewiesen (vgl. auch Kra-wietz 2010). In der Regel arbeiten zwei Unternehmen arbeitsteilig zusammen – in Polen zur Rekrutierung der Arbeitskräfte, in Deutschland zur Akquise der Kund*innen (mehr dazu unter 7.2). Dabei sind es meist unabhängige, dezentral organisierte Unternehmen, die miteinander kooperieren und ein transnationales Netzwerk bilden. Es können aber auch stärker zentral organisierte Unternehmen mit mehreren Tochterunternehmen im jeweils anderen Land sein, wie zum Beispiel die *Hausengel GmbH* mit Niederlassungen in Polen oder *ProMedica* mit Filialen/Franchise-Partner*innen in Deutschland.

Die fünfte qualitative Entwicklung der letzten Jahre ist die zunehmende Digitalisierung der Arbeitsprozesse. Ein ganz neues Organisationsprinzip zeigen Agenturen, die die transnationale Betreuungstätigkeit in Deutschland fast ohne deutsche Kooperationspartner, komplett von Polen aus organisieren, das heißt Arbeitskräfte rekrutieren, die Arbeit in Deutschland koordinieren und die Kundenschaft in Deutschland betreuen. Für diese transnational agierenden Betreuungsgenturen steht der Begriff Arbeit 4.0 nicht nur für ein Organisationsprinzip, sondern auch für einen wesentlichen Wettbewerbsvorteil: Dadurch, dass sie nicht auf lokale deutsche Partner*innen angewiesen sind, können sie ihre Arbeitskräfte an jeden gewünschten Ort in Deutschland vermitteln. Dies erweitert den Pool an infrage kommenden Einsatzstellen und Arbeitskräften und verkürzt die Zeit, die für das Matching von Betreuungshaushalten und Betreuungskräften benötigt wird. Rechtlich ist dies zwar grundsätzlich ohnehin möglich, aber faktisch schränkt die Notwendigkeit, den Kontakt zu den Beschäftigten über vor Ort physisch anwesende Partner*innen zu organisieren, den Aktionsradius der Agenturen räumlich ein. Weitere Einzelheiten und der aktuelle Stand der Verrechtlichung der Vermittlung von Live-in-Betreuungskräften in Deutschland werden in Kapitel 2 und 3 dargestellt.

7.2 Zwischen Narrativen und Praxis guter Arbeit

„Was bringt Dir die Zusammenarbeit mit uns? Wir geben Deine echte Vergütung an (...). Die Vergütung ist immer rechtzeitig da [...]. Wir bieten geprüfte Arbeitsplätze an. Wir informieren gewissenhaft über den gesundheitlichen Zustand des Kunden. Wir stellen den Zugang zum polnischen und deutschen Gesundheitssystem her [...]. Wir gehen auf Deine tagtäglichen Bedürfnisse und Fragen ein. Wir passen die Aufträge Deinen Bedürfnissen an. Wir führen hohe Sozialbeiträge ab.“

So wirbt beispielsweise die Agentur *Perfekton* auf ihrer Internetseite – es könnte aber auch jede andere von uns untersuchte Agentur sein. Denn ähnlich wie bei den deutschen Agenturen ist bei den polnischen Agenturen zwar die Legalität ein wichtiges Legitimationsnarrativ, jedoch eher als Bestandteil eines größeren Narrativs – jenem der (sozialen) Sicherheit. Diese wird als eine Art Rundpaket verstanden, das verschiedene Aspekte beinhaltet, die in der soziologischen Arbeitsmarktforschung als Merkmale guter Arbeit gelten (z. B. Lohnniveau, Stabilität des Arbeitsverhältnisses, Qualifizierung) (vgl. Bosch/Weinkopf 2011 etwa zum Dienstleistungssektor). Neben der Legalität und guter Vergütung sind dies für die Sendeagenturen vor allem die folgenden, im Weiteren noch näher zu beschreibenden Aspekte: Professionalität des Unternehmens und Professionalisierung der Tätigkeit, soziale Rechte, Verlässlichkeit der Informationen (über den Arbeitsplatz, Vertragsbedingungen usw.) sowie die Stabilität der Beschäftigung. Mit diesen vielversprechenden, aber zunächst wenig konkret formulierten Schlagwörtern begründen die Agenturen ihre Vermittlungsrolle, grenzen sich von ihrer Konkurrenz, den anderen Agenturen sowie dem informellen Markt ab. Nicht zuletzt sind derartige Versprechungen – insbesondere der Punkt soziale Rechte – auch vor dem Hintergrund des allgemeinen Arbeitsmarkts in Polen zu sehen. Dieser ist heute stark von atypischen, prekären Beschäftigungsverhältnissen ohne arbeitsrechtliche und soziale Absicherung geprägt, in denen die Arbeiter*innen keine Arbeitsverträge (*umowy o pracę*) erhalten, sondern als zivilrechtliche Verträge (*umowy cywilnoprawne*) bezeichnete Werk- oder Dienstverträge, die sie formal als Selbstständige abschließen. Für diese hat sich umgangssprachlich und in den Medien die skandalisierende Bezeichnung Müllverträge (*umowy śmieciowe*) etabliert; eine vergleichbare Funktion im deutschen Diskurs hat das Schlagwort Scheinselbstständigkeit. Zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass die seit 2015 amtierende nationalkonservative Regierung, die ihre autoritäre und illiberale Ideologie durch eine Stärkung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen flankiert und legitimiert, das Arbeitsrecht diesbezüglich re-reguliert hat: So müssen Auftraggeber*innen seit 2016 auch für scheinselfständige Dienst- und Werkvertragsverhältnisse, die als solche nicht dem für abhängige Beschäftigung geltenden Arbeitsrecht unterliegen, Sozialabgaben abführen. Zudem wurde für derartige Vertragsverhältnisse ein Mindestlohn von 13 PLN brutto (umge-

rechnet knapp 3 Euro) pro Stunde eingeführt. Weitere Regulierungen sind geplant.

Am Beispiel eines Interviews mit einer konkreten Agentur – im Folgenden als Agentur E pseudonymisiert² – möchte ich das Narrativ der (sozialen) Sicherheit, seine praktische Umsetzung und die diversen Spannungsverhältnisse in diesem Zusammenhang näher illustrieren.

Die Agentur E wurde 2016 gegründet. Ihre Inhaber*innen kommen ursprünglich aus einer anderen Branche – sie seien zufällig von einem*einer Geschäftspartner*in zur Zusammenarbeit eingeladen worden. Die Geschäftsführer*innen haben ein technokratisches Verständnis der Vermittlung von Betreuungskräften, das sich auf allgemeine Marketing- und Managementpraktiken stützt. Dementsprechend wirbt ihre Internetseite mit Karrierechancen (Professionalisierung der Tätigkeit) und vor allem mit der Professionalität des Unternehmens, die quasi als Garant für die soziale Absicherung der Arbeitskräfte dargestellt wird.

Professionalität und Professionalisierung

Die argumentative Funktion der eigenen Professionalität als Garant der sozialen Absicherung wird auch im Interview deutlich:

„Von daher könnte man sagen, dass wir uns weder mit dem Bau von Schiffen auskennen noch mit deren Vermarktung noch mit der Arbeit der Betreuer [noch] ... mit Weltraumflügen. Wir kennen uns im Management aus und wir wissen, wie man eine Organisation effektiv leitet und wie man effektiv dabei helfen kann [...]. Und für uns war die Betreuungsbranche eine Möglichkeit zur effektiven Nutzung von Ressourcen, die sich aus dem Nebeneinander zweier Länder ergeben. Und zwar, möchte ich betonen, weil das wichtig ist, zivilisiert. Als wir anfangen, in dieser Branche zu arbeiten, war diese Branche überhaupt nicht zivilisiert. Und wir haben erkannt, dass dies so eine Phase des Marktes ist, in der es einer Organisation bedarf, die dieses Geschäft ethisch anstoßen wird. Was heißt das? Dass sie sich um die Angestellten kümmern wird, ich denke hier hauptsächlich an die Betreuer und Betreuerinnen, und dem Markt beibringt ... Um es drastisch zu formulieren, es ist kein Menschenhandel. Also wir werfen niemanden in eine deutsche Familie rein, nutzen ihn so stark wie möglich aus und dann nach uns die Sintflut. Sondern es ist eine sehr verantwortungsbewusste Branche, in der es uns wichtig ist, die bestmögliche Gesundheit und das langfristige Überleben eines Pflegebedürftigen zu gewährleisten. Aber um dies machen

2 Bei Aussagen von Agenturen, die aus öffentlich zugänglichen Quellen stammen, werden deren Namen genannt. Bei direkten oder indirekten Zitaten aus Interviews mit zugesagter Vertraulichkeit werden die Namen grundsätzlich pseudonymisiert, auch wenn einzelne Informationen darin an anderer Stelle öffentlich zugänglich sind.

zu können, brauchen wir sehr gutes, auch qualifiziertes Personal mit großem Potenzial. Das ist das Erste. Solche Mitarbeiter, die Komfort bei der Arbeit haben. Denn selbst die beste Person, die am besten ausgebildete, wird ihre Arbeit nicht gut machen, wenn sie demotiviert ist [...]. Daher die Entscheidung, in diesen Markt einzutreten und ihn zu kultivieren [...]. Der Schlüssel ist Fairness. [...] In dem ganzen Wahnsinn dieser Branche versuchen wir, einfach normal und ehrlich zu sein, ohne etwas Außergewöhnliches zu tun.“

Das Unternehmen präsentiert hier ein durchgehend ökonomisch geprägtes Weltbild, in dem es keine Interessenkonflikte zwischen den Marktbeteiligten gibt – der Markt regelt alles, wenn man professionell genug sei. Die Agentur, so der Interviewpartner wörtlich, „zivilisiert“ die Branche, die menschenhandelsähnliche Strukturen aufweise; sie sei „normal“, „ehrllich“ und schlicht „fair“. Professionelles Arbeitsmanagement scheint für sie mit Ethik und Fairness, kurzum mit ihrem Verständnis guter Arbeit identisch zu sein. So stellt sich die Agentur im Interview als Pionierin der Branche dar: Sie setze auf volle Transparenz der Verträge und kläre die Beschäftigten umfassend auf, indem sie sie nicht wie sonst oft üblich über die aufnehmenden Betreuungshaushalte im Unklaren lasse. Die Fragebögen, die von den Haushalten im Vorfeld ausgefüllt würden, würden den potenziellen Betreuungskräften unredigiert zur Verfügung gestellt. Damit setzt die Agentur E nach eigenen Worten Standards guter Arbeit für die gesamte Branche, da sich diese Praxis seitdem verbreitet habe. Professionalität bedeutet für sie auch, verlässliche deutsche Partner vor Ort zu haben (nur „ausgesuchte“), die sich engagieren und „nicht nur ihre Ruhe haben wollen“. Vielmehr investiere das Unternehmen in Deutschland zurzeit in den Ausbau von Personal: Sogenannte Koordinator*innen im Außendienst sollen den Betreuungskräften bei Streitigkeiten beistehen und schlichten sowie Fachschulungen anbieten.

Ein zentraler Aspekt der professionellen Begleitung wird in der Arbeit des Koordinationspersonals in Polen gesehen. Bei der Agentur E seien – anders als bei anderen Agenturen – ehemalige Betreuungskräfte mehrmals pro Woche im Kontakt mit den Kräften vor Ort und zu den üblichen Bürozeiten, in Notfällen aber auch rund um die Uhr erreichbar. Neben der fachlichen Hilfe unterstütze dieses Personal ihre Kolleg*innen vor Ort bei der Bewältigung (sprachlicher und interkultureller) Kommunikations- sowie psychischer Belastungssituationen. Dabei erbringe es zudem eine Leistung, die in der Arbeitssoziologie im Anschluss an Arlie R. Hochschild (1983) als Emotionsarbeit bezeichnet wird: „Wir sprechen mit unseren Betreuerinnen, manchmal auch nur, um ihre Emotionen zu beruhigen [...]. Auch wenn es sehr gut [läuft], man muss sich des Zusammenhangs bewusst sein. Sie befinden sich außerhalb des Landes, weit entfernt von der Familie und manchmal von den Kindern. Also sind wir ein Puffer für ihre schlechten Emotionen.“

Die professionelle Begleitung „an 7 Tagen und 24 Stunden“ ist ein verbreitetes Angebot unter den untersuchten Agenturen. Aus den Interviews mit den Be-

treuungskräften geht jedoch generell hervor, dass das Versprechen umfassender Unterstützung bei vielen Agenturen nur rudimentär und in Ausnahmesituationen (wie unlösbare Konflikte, Unfälle etc.) erfüllt wird. Oft seien die Agenturen trotz zugesagter 24/7-Betreuung am Wochenende nicht erreichbar.

Die Möglichkeit zur Weiterqualifizierung ist ein weiterer zentraler Aspekt des Konzepts guter Arbeit. Wie stark die Beschäftigten im stetig wachsenden Dienstleistungssektor von solchen Möglichkeiten profitieren, ist in der arbeitssoziologischen Forschung allgemein umstritten (vgl. Jacobsen 2018, S. 248 ff.) – vor allem aber ist dies bei Live-in-Betreuungskräften angesichts ihrer besonderen Situation fraglich. Wie erwähnt wirbt Agentur E auf ihrer Webseite mit nicht näher beschriebenen „Karrierechancen“, bietet allerdings selbst keine regulären Weiterbildungsmöglichkeiten an. Auf entsprechende Rückfrage verweist der Interviewpartner auf das fehlende Interesse der Mitarbeiter*innen, womit er die Verantwortung für die Professionalisierung argumentativ auf die Betreuungskräfte selbst verlagert. Zugleich setzt er auch in dieser Frage auf das Narrativ der Selbstregulation des Marktes: „Wir würden diesen Kurs machen. Das Problem ist, dass sie sich nicht melden. Ich weiß nicht, ob es ein Problem ist oder nicht. Für uns ist es nur eine Frage der Anpassung an den Markt. Das Einzige, was ich sagen möchte, ist, dass wir uns dem Mitarbeiter anpassen. Wir suchen nach solchen Lösungen, um gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Und wenn sich herausstellte, dass es Leute gibt, die arbeiten wollen und kein Deutsch sprechen können, und dass es [Kurse zur Weiterbildung, Anm. d. Verf.] ihre Erwartungen erfüllen würde, dann machen wir das. Nur meldet sich niemand.“

Anders als Agentur E bieten andere Agenturen feste Weiterbildungsmaßnahmen an, dies insbesondere in zwei Bereichen: deutsche Sprachkenntnisse und fachliche Ausbildung in der Altenbetreuung. Einige Unternehmen haben sogar eigene Ausbildungseinrichtungen gegründet oder arbeiten mit lokalen Ausbildungseinrichtungen zusammen. Bei der Mehrheit der Agenturen mit eigener Webseite handelt es sich bei solchen Angeboten um mehr oder weniger ausgereifte Konzepte des E-Learnings mit kostenlosen Lernmaterialien. Hier fällt auf, dass bei all diesen Angeboten der Fokus auf der ‚Eigenverantwortung‘ der Mitarbeiter*innen liegt und keine Fürsorgehaltung seitens der Agentur zu beobachten ist. So ermuntert etwa *Softcare 24* auf ihrer Webseite ihre Mitarbeitenden dazu, „15 Minuten am Tag zu lernen“ und „Arbeitseifer, Gewissenhaftigkeit, Eigeninitiative“ zu demonstrieren. Zugleich muss an dieser Stelle deutlich festgehalten werden, dass Live-in-Betreuer*innen nach eigenen Aussagen aufgrund der von ihnen erwarteten Dauerbereitschaft kaum Zeit und Motivation für die Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten im üblichen Sinn finden. Wie ein*e weitere*r Agenturinhaber*in formuliert, müssten die angestellten Betreuungskräfte daher dort „abgeholt“ werden, wo es ihnen zeitlich, räumlich und technisch möglich wäre, zwischendurch zu lernen. Die betreffende Agentur bietet E-Learning-Tools, die einen niedrighschweligen Zugang haben und etwa über WhatsApp laufen.

Die Teilhabe an institutionellen Strukturen kann als ein weiteres Merkmal der Professionalität des Unternehmens gesehen werden. Die Agentur E ist Mitglied branchenspezifischer nationaler und deutsch-polnischer Verbände, was ihre Legitimität stärken soll: „Wir haben uns vorgenommen, keine Abstriche beim Niveau zu machen. Wir suchen keine Optimierungsmaßnahmen, sagen wir kurz, keinen steuerlichen Betrug, keinen Betrug bei den Beiträgen, und so weiter ... Hieraus resultiert auch unsere Mitgliedschaft in den Organisationen in unserer Branche.“

Soziale Rechte

In der Praxis ist der Umgang mit den Sozialbeiträgen jedoch auch bei dieser Agentur, die sich als Vorzeigagentur positioniert, eher flexibel: Laut einer unserer Interviewpartner*innen kommt Agentur E den Wünschen der Arbeitskräfte entgegen und praktiziert einen ‚maßgeschneiderten‘ Umgang mit den Sozialversicherungen – etwa, wenn diese selbst weniger in ihre Sozialversicherungen einzahlen wollen. Die Sozialversicherung der Beschäftigung ist generell sowohl auf der polnischen als auch auf der deutschen Seite ein wirkungsvoller Bestandteil des Narrativs der sozialen Sicherheit, da sie symbolisch gute Arbeit im Sinne des Ideals eines Normalarbeitsverhältnisses (Vollzeit, unbefristet, sozial versichert) repräsentiert. Wie bereits beschrieben, entspricht die Wirklichkeit der Arbeitswelt insbesondere im Dienstleistungssektor nicht nur in Deutschland (vgl. Bosch/Weinkopf 2011), sondern vor allem auch in Polen mit seinen ‚Müllverträgen‘ diesem früher als Normalfall geltenden Ideal immer weniger.

Agentur E ist damit kein Einzelfall. In der Praxis führen viele Agenturen nur einen verschwindend geringen Anteil der eigentlich vorgesehenen Sozialversicherungsbeiträge ab. Die von uns interviewten Betreuer*innen wissen in der Regel nicht, in welcher Höhe und nach welchen Prinzipien Sozialbeiträge für sie gezahlt werden. Mehr noch: Wie eine interviewte Person uns sagte, wurde sie als Koordinator*in einer Agentur eigens darin geschult, den Betreuungskräften gegenüber nicht „zu transparent“ mit solchen Informationen umzugehen. Die Regularien sind hochkomplex, befinden sich im ständigen Wandel und sind damit für einen durchschnittlichen Menschen ohne juristische Kenntnisse kaum zu durchschauen. Hier kommen die Agenturen ins Spiel und bieten Unterstützung, was die Befragten eindeutig als Vorteil der Zusammenarbeit mit einer Agentur sehen. Andererseits jedoch sind sie sich bewusst, dass die Agenturen diese Situation teilweise zu ihren Gunsten ausnutzen – etwa indem sie Sozialbeiträge nur für jeden zweiten Monat abführen (konform mit polnischem Recht) oder indem eine über eine Agentur vermittelte Auftraggeber*innenfamilie pauschal nur 50 Prozent der Sozialbeiträge bezahlt, da sie argumentiert, ein entsprechender Teil der Aufenthaltszeit im Betreuungshaushalt sei als Freizeit zu betrachten, obwohl eine Trennung zwischen Freizeit und Bereitschaftszeit in der Praxis kaum möglich ist. Für viele Arbeitskräfte bleibt schließlich die Portabilität der Sozial-

rechte zwischen den EU-Ländern – welche Ansprüche gelten in welchem Umfang, was verfällt – ungeklärt (Amelina et al. 2020).

Verlässlichkeit der Informationen über die Arbeitsbedingungen

Ein weiterer Aspekt, der für Arbeitskräfte gute Arbeit ausmacht und durch Agenturen beworben wird, ist die „Verlässlichkeit der Informationen“ über den Arbeitsplatz, die sich – wie oben angesprochen – in der Praxis oft als unzureichend erweist. Denn die Informationen stützen sich vor allem auf die Selbstauskunft der Betreuungshaushalte anhand von standardisierten Fragebögen. Dabei tendieren die Auskunftgeber*innen dazu, den tatsächlichen Zustand der zu betreuenden Personen zu beschönigen und damit den anfallenden Arbeitsaufwand zu unterschätzen – sei es aus Unkenntnis (weil sie sich bisher nicht selbst um die Person gekümmert haben) oder weil sich der Zustand der Person oft schnell verändert oder sei es aus finanziellen Gründen, um die Betreuungskosten zu senken. Oft ist es seitens der Auftraggeber*innen und Agenturen auch geradezu gewollt, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen nicht rigide festzuschreiben – hier wird dann auf die notwendige Flexibilität der Betreuungsarbeit hingewiesen. Damit jedoch werden die Arbeitsbedingungen faktisch in großem Ausmaß zu einer Verhandlungssache zwischen dem Betreuungshaushalt und der Betreuungskraft vor Ort. So ist es gängige Praxis, dass Auftraggeber*innen direkt mit den Arbeitskräften über die zeitliche, räumliche und inhaltliche Ausgestaltung der Arbeit verhandeln und die Agentur sich überhaupt nur in schweren Konfliktfällen einschaltet.

Ein weiteres Problem ist der Umfang der Verpflegung beziehungsweise des Verpflegungsgeldes, der – wie mehrmals berichtet wurde – zu niedrig angesetzt wird. Zwar legt die deutsche Sozialversicherungsentgeltverordnung fest, wie bei der Berechnung der fälligen Sozialversicherungsbeiträge unentgeltlich zur Verfügung gestellte Leistungen wie Wohnraum und Verpflegung zu bewerten sind, und zieht somit eine faktische Untergrenze für Mahlzeiten ein, die zudem jährlich aktualisiert wird. Aus der Analyse der Webseiten der Agenturen wissen wir, dass diese ihren potenziellen Kund*innen zwar empfehlen, die in der Verordnung enthaltenen Sachbezugswerte bei der Kalkulation der Gesamtkosten für die Betreuung zugrunde zu legen, um diese möglichst niedrig zu halten. In der Praxis jedoch kontrollieren sie weder, ob die Arbeitskräfte in den Haushalten tatsächlich gemäß diesen Vorgaben verpflegt werden beziehungsweise Geld erhalten, um sich selbst zu verpflegen, noch klären sie die Arbeitskräfte über die Höhe der Sachbezugswerte auf. Dass Arbeitskräfte sogar in solchen rechtlich eindeutig geregelten Angelegenheiten auf sich alleine gestellt sind, steht somit sinnbildlich für das Verhältnis vieler Agenturen zu den Betreuungskräften. Die Folge ist, dass diese sich informell selbst organisieren: So verbreitet eine*r unserer Interviewpartner*innen über eine Facebook-Gruppe nützliche Informationen zu dem Thema unter dem Schlagwort: „Essen – ein Almosen oder: Was kannst Du verlangen?“

Stabile Arbeit

Weiter werben Agenturen mit dem Argument stabiler Arbeit. Zwar scheint die Nachfrage nach Arbeitskräften in der Live-in-Betreuung das Angebot derzeit deutlich zu übersteigen, jedoch führt dies aufgrund der spezifischen Struktur dieses Arbeitsmarktsegments (geringe Transparenz durch räumliche Isolierung der Arbeitskräfte) und des damit verbundenen niedrigen Organisationsgrads gerade nicht dazu, dass sich die Machtposition der Arbeitskraftanbieter*innen gegenüber der Nachfrageseite verbessert. Insbesondere führt es, wie bereits beschrieben, nicht dazu, dass sich die Beschäftigung in Richtung von Normalarbeitsverhältnissen stabilisiert. Sofern die Agenturen überhaupt ein dauerhaftes Vertragsverhältnis mit den Betreuungskräften eingehen und sich nicht auf die reine Vermittlung von Verträgen zwischen Betreuungshaushalten und Betreuungskräften beschränken, schließen auch sie trotz des Narrativs der sozialen Sicherheit eben keine Arbeitsverträge ab, sondern die in Polen verbreiteten und als Müllverträge bezeichneten Werk- und freien Dienstverträge mit nominell selbstständigen Dienstleister*innen. Dies bedeutet, dass keine arbeitsrechtlichen Kündigungsfristen eingehalten werden müssen und kein Anspruch auf Urlaub, Krankengeld oder Mutterschutz besteht. In Deutschland erwecken die Agenturen bei potenziellen Kund*innen dagegen den Eindruck, dass es sich um reguläre Arbeitsverhältnisse handelt, da – wie oben beschrieben – mittlerweile eine gewisse Sozialversicherungspflicht besteht; faktisch jedoch handelt es sich um eine typische Scheinselbstständigkeit, bei der Vermittlungsagenturen oder direkt die deutschen Betreuungshaushalte als formelle Auftraggeber*innen fungieren (vgl. Palenga-Möllenbeck 2013) und die individuellen Betreuungskräfte als Subunternehmer*innen tätig werden.

Hinzu kommt, dass aufgrund dieser Konstruktion nicht nur die für unbefristete Normalarbeitsverhältnisse typische Langfristigkeit und soziale Absicherung fehlt, zum Teil werden Betreuungskräfte auch durch die Androhung von Vertragsstrafen zusätzlich unter Druck gesetzt. So berechnet Agentur E laut einem uns vorliegenden Vertrag Betreuungskräften eine Vertragsstrafe von 4.000 Euro für mehrere Fälle, die nicht präzise erfasst werden: etwa bei „Unterbrechung der Erbringung der Pflegedienstleistung“ ohne Berücksichtigung des Grunds oder wenn der Betreuungshaushalt den Vertrag mit der Agentur wegen „nicht ordnungsgemäßer Erbringung der Pflegedienstleistung durch den Auftragnehmer“ kündigt. In anderen uns bekannten Verträgen sind teilweise Vertragsstrafen von bis zu 10.000 Euro vorgesehen. Dass Verträge somit quasi jederzeit und aus nicht präzise definierten Gründen ohne Einhaltung der im Arbeitsrecht typischen Bedingungen und Fristen gekündigt werden können – und zudem sogar die Gefahr von Vertragsstrafen besteht –, reduziert bei den Arbeitskräften zusätzlich die Wahrnehmung, langfristig sicher beschäftigt zu sein.

Schließlich werben die meisten Agenturen mit *guter Vergütung*, die ebenso ein Inbegriff von guter Arbeit ist. So zahlt Agentur E laut Aussage ihres von uns

interviewten Mitarbeiters eine vergleichsweise hohe monatliche Vergütung zwischen 1.500 und 2.000 Euro netto, je nach Qualifikation der Betreuungskraft und Auftragsumfang. Man wolle sich nicht an einem allgemeinen Lohndumping beteiligen, sondern eine ausreichende Vergütung vonseiten der Betreuungshaushalte einfordern. Das Narrativ der guten Vergütung für osteuropäische Betreuungskräfte stützt sich dabei auf zwei Prämissen, die im folgenden Abschnitt näher betrachtet werden: einerseits auf das Bewusstsein eines starken Lohngefälles zwischen West- und Osteuropa, andererseits auf die Idee, dass die von Live-in-Betreuungskräften geleistete Arbeit quasi familiären Charakter habe und somit kaum formalisierbar sei.

7.3 Gute Betreuung mit schlechter Arbeit: transnationale Wertschöpfungsketten und vermeintliche Win-win-Situationen

Die Live-in-Arbeit durch osteuropäische Betreuungskräfte wird von den Agenturen als typische Win-win-Situation für alle Beteiligten präsentiert. Diese Beurteilung wird teilweise auch in der wissenschaftlichen Literatur geteilt, etwa wenn dieser Arbeit ein „überwiegend hohe[r], von den Betreuungspersonen selbst empfundene[r] Grad an Autonomie und Fairness“ attestiert wird (Petermann/Jolly/Schrader, 2020, S. 118). Zum selben Schluss kamen Petermann, der neben seiner wissenschaftlichen Tätigkeit geschäftsführender Gesellschafter von Agenturen ist, und seine Koautoren bereits 2017 in einer Studie, die im Auftrag eines Interessenverbandes von Vermittlungsagenturen entstand, dessen Vorstand er angehört (Petermann/Paul /Ebbing, 2017, S. 1; Linara GmbH, o. J.).

In unseren Interviews wird vor allem mit einer für die Arbeit im transnationalen Bezugsrahmen angemessenen Vergütung argumentiert: Angesichts des Ost-West-Lohngefälles verdienen die Betreuungskräfte in Deutschland genug – so das Argument –, um während ihres Aufenthalts in Polen von diesem Einkommen leben zu können. Das Einkommensgefälle zwischen Polen und Deutschland beträgt je nach Berechnungsmethode noch immer zwischen ca. 1 : 3 und 1 : 4,³ was auch plausibilisiert, warum Hunderttausende Pol*innen diese Arbeit in Deutschland übernehmen. Andererseits jedoch werden mit dem Hinweis auf die „für osteuropäische Verhältnisse sehr gute Bezahlung“ Arbeitsverhältnisse legitimiert, deren Bedingungen – etwa in einen fremden Haushalt einziehen und

3 Laut den aktuellsten verfügbaren Zahlen der Statistikbehörden betrug das Durchschnittsgehalt 2019 in Polen ca. 4.900 Złoty beziehungsweise 1.100 Euro (Zakład Ubezpieczeń Społecznych 2020), in Deutschland ca. 4.000 Euro (Statistisches Bundesamt 2020). Das mediane Nettoäquivalenzeinkommen in Kaufkraftstandards betrug 2018 in Polen ca. 6.600 Euro, in Deutschland ca. 22.000 Euro (Eurostat 2020).

ohne klar abgrenzbare Arbeitszeit⁴ 24 Stunden am Tag verfügbar zu bleiben – in Deutschland niemand akzeptieren würde, wie es eine*r unserer Interviewpartner*innen von einem deutschen Interessenverband formulierte.

Es ist keineswegs neu, Arbeitsverhältnisse, die von der eigenen einheimischen Bevölkerung nicht akzeptiert werden, ‚Anderen‘, oft Migrant*innen, zumutbar zu machen, dies zu legitimieren und als eine Win-win-Situation zu präsentieren und/oder Leistungen der Arbeitsmigrant*innen unsichtbar zu machen (vgl. Glenn 1992; Ahmed 2004; Anderson 2013). Diese neokoloniale Logik mit immanenter Unterbezahlung reproduktiver Arbeit einschließlich Care-Arbeit liegt dem von Arlie R. Hochschild (2000) geprägten Begriff der globalen Versorgungsketten zugrunde. Damit beschreibt sie, wie Haushalte in den Industrieländern des Globalen Nordens ihre reproduktiven Arbeiten wie Kinder- und Altenbetreuung sowie Haushaltsarbeit zunehmend an Migrant*innen aus Entwicklungs- und Schwellenländer des Globalen Südens auslagern. Hochschild analysiert die ungleichen strukturellen Effekte dieser neuen internationalen Umverteilung von Care-Arbeit für die beiden Enden der Ketten: Care-Empfänger*innen (beziehungsweise deren Familien und indirekt auch deren Wohnsitzstaaten) profitieren dabei grundsätzlich stärker als die Familien am anderen Ende der Kette. Dagegen argumentierte die britische Soziologin Nicola Yeates (2009) anhand ihrer Studie über die Rekrutierung von Migrant*innen als qualifiziertes Betreuungspersonal zwar, dass mit zunehmender Formalisierung und Professionalisierung der Care-Migration die Ungleichheitseffekte in den globalen Versorgungsketten nicht mehr so eindeutig ausfallen. In unserem Fall allerdings trifft dies in dieser Form nicht zu: Obwohl die Vermittlung von Betreuungskräften zunehmend formalisiert und professionalisiert wurde, bleibt die von Migrant*innen geleistete eigentliche Betreuungsarbeit nominell gering qualifiziert und entsprechend niedrig bezahlt. Von den mit der Formalisierung und Professionalisierung einhergehenden höheren Preisen profitieren vor allem die Vermittlungsagenturen.

Betrachtet man die Vermittlung der von Migrant*innen geleisteten Care-Arbeit als Teil einer globalen Wertschöpfungskette (vgl. Yeates 2009), so kommt auch die Rolle der Agenturen als Unternehmen stärker in den Blick. In der Analyse der globalen Wertschöpfungsketten geht es in erster Linie um die Frage, wer in einer solchen Kette profitiert. Dabei wird die Beschaffenheit der Kette, sprich die geografische Verteilung und die Machtverhältnisse innerhalb der Kette, analysiert, also untersucht, wer welchen Einfluss auf die anderen Segmente der Kette ausübt (vgl. Bair/Wallerstein 2009, S. 103 f.). Üblicherweise wird zwischen käufer*innen- und produzent*innenorientierten Ketten unterschieden. Dazu kommt die händler*innenorientierte Kette (vgl. Gibbon

4 Ausführlicher zur rechtlichen Diskussion über die zurzeit geltende Ausnahmeregelung des Arbeitszeitschutzes in der Live-in-Betreuung s. Kapitel 3.

2001) als dritte Form; zunehmend werden auch neue Governanceformen wie transnationale Netzwerke ohne eindeutiges Machtzentrum diskutiert (vgl. Hessinger 2006). Bezieht man solche Modelle auf unseren Fall, wird einerseits deutlich, dass die Vermittlung in einem Markt eine wichtige Ressource ist. Die polnischen und deutschen Agenturen sind zwar netzwerkartig organisiert, durch die spezifische Arbeitsteilung profitieren die Agenturen an den verschiedenen Positionen in dieser Kette jedoch ungleich. Das Erwartungsmanagement, die dialogischen Aushandlungsprozesse mit den Betreuungshaushalten, liegt überwiegend im Aufgabenbereich der deutschen Agenturen. Sie sind für den direkten Kontakt mit den Kund*innen sowie das Matching verantwortlich und begleiten die Arbeit vor Ort, wobei Letzteres meist erst in Konfliktfällen relevant wird. Hingegen sind es in der großen Mehrheit die polnischen Agenturen, die direkte Vertragspartner der Betreuungshaushalte sind und nach Aussage unserer Interviewpartner*innen das eigentliche Beschwerdemanagement leisten, bis hin zum Austausch einer Arbeitskraft. Obwohl die Gewinne gleichmäßig verteilt werden, liegt die Arbeitsbelastung hauptsächlich bei den Entsendeagenturen: Sie rekrutieren die Arbeitskräfte und kümmern sich um ihre Belange, schließen als Auftraggeberinnen Verträge mit den deutschen Kund*innen ab und sind bei Beschwerden in erster Linie verantwortlich. So die Agentur E: „Deshalb gibt es von der deutschen Seite Druck, dass der Auftrag um jeden Preis behalten werden soll, wenn wir der Familie eine Erhöhung nahelegen, weil zum Beispiel nächtliches Aufstehen notwendig ist. Ähm ... Und häufig gibt es auch auf deutscher Seite keine ausreichenden personellen Ressourcen, um effizienter und freundlicher mit den Familien zu kommunizieren [...]. Es scheint, dass diese Verantwortung auf die polnische Seite abgeschoben werden soll. Also plötzlich sollen wir und die Betreuerin, wir, die polnische Firma, und die Betreuerin die Bösen sein, oder die, von denen man erwartet, dass der Auftrag und die Gewinnspanne des jeweils nächsten Monats so lange wie möglich gehalten werden. Wir akzeptieren das nicht. Wir haben aus vielleicht dreißig deutschen Firmen vier oder fünf ausgewählt, mit denen die Zusammenarbeit gut funktioniert.“

Diese von polnischer Seite häufig beklagte Ungleichheit wird von unseren deutschen Interviewpartner*innen teilweise offen eingeräumt, allerdings durch Hinweis auf die geringeren Lebenshaltungskosten in Polen legitimiert. So argumentierte etwa ein Vertreter der deutschen Agentur C, als er von uns auf dieses Thema angesprochen wurde: „Also wenn man das finanziell betrachtet, mag das sein, weil die [polnischen Agenturen, Anm. d. Verf.] natürlich das Risiko haben, klar. Andererseits muss man natürlich davon ausgehen, wenn mir 200 Euro von der Provision bleiben und der polnischen Agentur auch, [dann] [...] können die für die 200 Euro natürlich viel, viel mehr kaufen als ich, ja? Weil bei uns der Lebensstandard viel, viel teurer ist als der in Polen [ja] also somit ... Klar, sie haben das Risiko. Stimmt.“

Zugleich gibt er jedoch zu, selbst nicht zu wissen, wie die polnische Agentur ihre Betreuungskräfte mit dem ihr zur Verfügung stehenden Anteil angemessen bezahlen kann: „Da verstehst du natürlich nicht, wie die das dann machen mit dem Mindestlohn, weil die Kräfte bekommen da ... Wenn [...] da sieben-, acht-, neunhundert Euro nur netto ausbezahlt werden ... ist natürlich schwierig, da auf Mindestlohn zu kommen. Aber wie gesagt, das weiß ich nicht.“

Die Beziehungen der Partneragenturen innerhalb der transnationalen Wertschöpfungsketten sind somit tendenziell asymmetrisch (vgl. Hessinger 2006). Durch ihre spezifische Arbeitsteilung bedienen die Entsendeagenturen die physisch arbeitsintensivere Input-Seite und die deutschen Agenturen die Output-Seite der jeweiligen Kette, an der eher der geschickte Einsatz von sozialem und kulturellem Kapital (Werbung, Kund*innenakquise, Öffentlichkeitsarbeit und Lobbyismus) im Mittelpunkt steht. Dass die deutsche Seite quasi als Trittbrettfahrerin profitiert, wird jedoch nur selten so direkt wie von der Agentur E zum Ausdruck gebracht. Häufiger wird pragmatisch konstatiert, dass durch die branchenspezifische Arbeitsteilung – gleiche Vorteile für beide Seiten, mehr Risiken auf der polnischen – naturgemäß öfter auf polnischer Seite Fehler passieren, etwa bei der Vertragsgestaltung oder bei Reklamationen. Ein*e Vertreter*in einer Interessengruppe in Polen erwähnt in diesem Zusammenhang eine Bruttogewinnspanne von 20 Prozent bei polnischen gegenüber 30 Prozent bei deutschen Agenturen. Ähnliches wird über Provisionen berichtet – meist würden diese hälftig geteilt, teilweise bekämen die deutschen Agenturen sogar einen größeren Anteil, obwohl 70 bis 80 Prozent der Arbeit auf polnischer Seite verrichtet werde. Die deutschen Unternehmen hätten aber den Vorteil, auf dem heimischen Markt zu agieren und als Deutsche bei der Kund*innenakquise größeres Vertrauen zu genießen. Darüber hinaus verweisen Interviewpartner*innen auf kulturelle Differenzen im Geschäftsalltag: So spricht der Inhaber einer weiteren Agentur davon, dass Deutsche offen kritisierten und Fehler der Gegenseite immer wieder thematisierten, während die Polen eher Wert darauf legten, dass die Zusammenarbeit reibungslos verläuft und der gemeinsame wirtschaftliche Erfolg nicht gefährdet wird. Zugleich profitieren beide Seiten – wenn auch nicht gleichmäßig – davon, dass Vermittler*innen in diesem spezifischen Markt viel Macht besitzen, da sie im Gegensatz zu den Privathaushalten und Arbeitskräften über entsprechende Ressourcen verfügen (u. a. rechtliches und unternehmerisches Know-how).

Die Trittbrettfahrerthese soll indes nicht über bestimmte gegenläufige Tendenzen hinwegtäuschen. Das Feld ist heterogen und befindet sich in Bewegung; es gibt auch auf der deutschen Seite prekäre Partner*innen wie etwa Solo-Unternehmer*innen. Einige polnische Anbieter*innen verzichten auf deutsche Partner*innen, und es gab auch deutsche Interviewpartner*innen, die sogar von einem „Arbeitsnehmermarkt“ sprachen, insofern ein zunehmender Arbeitskräftemangel gesehen wird.

7.4 Fazit

Ziel dieses Beitrags war es, am polnischen Beispiel die spezifische Sicht der Entsendeagenturen auf die Tätigkeit in der Live-in-Altenbetreuung herauszuarbeiten. Mit Blick auf die letzten 30 Jahre hat sich dabei gezeigt, dass das Phänomen der Arbeitsvermittlung im Bereich der Live-in-Betreuung nicht neu ist. Allerdings hat vor allem die EU-Osterweiterung zur Formalisierung des Sektors sowohl in Deutschland wie auch in Polen beigetragen. Anders als in Deutschland wird jedoch in Polen diskursiv vor allem die Möglichkeit der Beschäftigung für polnische Bürger*innen gesehen. Der Sektor hat in den letzten Jahren ein rasantes Wachstum erfahren und sich in vielfacher Weise verändert: Die Unternehmenslandschaft ist heterogener geworden, viele früher breit aufgestellte Arbeitsvermittlungsgagenturen haben sich auf die Altenbetreuung spezialisiert. Die Unternehmen haben sich auch professionalisiert, weiter transnationalisiert und digitalisiert.

Um ihre Rolle zu legitimieren, greifen Agenturen auf ein übergreifendes Narrativ guter Arbeit zurück, das sich unter die Überschrift (soziale) Sicherheit stellen lässt und die Einzelaspekte Legalität, gute Vergütung, verlässliche Informationen, stabile Beschäftigung, Professionalität/Qualifizierung und soziale Rechte umfasst. In der Alltagspraxis zeigen sich jedoch viele Spannungen und Widersprüche zu diesem Narrativ. Mit dem Anschein gut bezahlter und sozial abgesicherter Beschäftigung wird die Arbeit als eine Win-win-Situation für alle Seiten und als gegenüber den Arbeitskräften fair dargestellt. Allerdings profitieren die einen mehr als die anderen. Und die Praktiken der Agenturen bleiben teilweise für beide Seiten des Vertrags – Betreuungshaushalte und Arbeitskräfte – im Verborgenen. Das bezieht sich nicht nur auf Betriebsgeheimnisse, auf die unsere Interviewpartner*innen hinweisen, sondern liegt auch an der Spezifik der emotionalen, mit dem Stereotyp der Weiblichkeit assoziierten Care-Arbeit, die allen Formalisierungstendenzen zum Trotz schwer formalisierbar und somit weiterhin unterbezahlt ist (vgl. Becker-Schmidt 2008). In den globalen Care-Ökonomien wird diese Arbeit inzwischen zunehmend an ‚Andere‘ weitergereicht, insbesondere an Migrant*innen und an statusniedrigere Schichten. Mehr noch, in den hier untersuchten transnationalen Wohlfahrtsmärkten der Altenbetreuung befinden sich die polnischen und deutschen Agenturen an unterschiedlichen Stellen der Wertschöpfungskette und werden selbst zum Teil einer ungleichen Care-Ökonomie und eines Sorge-Extraktivismus (Wichterich 2016). So wälzen nicht nur Agenturen ihre Geschäftskosten auf Care-Arbeiter*innen ab (Lohnnebenkosten, Qualifizierung), sondern die deutschen Agenturen wälzen zusätzlich eigene Kosten auf ihre polnischen Partner*innen ab und schmücken sich gegenüber der deutschen Kundschaft somit mit fremden – nämlich polnischen – Federn. Dieses ‚Trittbrettfahren‘ erfordert weitere interdisziplinäre Konzepte und nationale, transnationale und globale politische Lösungen, um etwa über die

Auswirkungen von atypischen Arbeitsbeziehungen (z. B. prekäres Solo-Unternehmer*innentum) auf die Sozialkassen in den jeweiligen Ländern, über die transnationalen Subunternehmer*innenstrukturen auf Wohlfahrtsmärkten und über die Portabilität sozialer Rechte innerhalb der EU – und perspektivisch auch außerhalb der EU – nachzudenken.

Literatur

- Ahmed, Sara (2004): *Affective Economies*. In: *Social Text* 22, H. 2, S. 117–139.
- Amelina, Anna/Carmel, Emma/Runnfors, Ann/Scheibelhofer, Elisabeth (Hrsg.). (2020): *Boundaries of European social citizenship. EU citizens' transnational social security in regulations, discourses and experiences*. Abingdon und New York: Routledge.
- Anderson, Bridget (2013): *Us and them? The dangerous politics of immigration control*, New York: Oxford Scholarship Online.
- Bair, Jennifer/Wallerstein, Immanuel Maurice (2009): *Frontiers of commodity chain research*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Becker-Schmidt, Regina (2008): *Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben*. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bosch, Gerhard/ Weinkopf, Claudia (2011): *Arbeitsverhältnisse im Dienstleistungssektor*. In: *WSI-Mitteilungen* 64, H. 9, S. 439–446.
- Eurostat (2020): „Durchschnittliches und Median-Einkommen nach Alter und Geschlecht“. appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do (Abfrage: 26.08.2020).
- Geissler, Birgit (2006): *Haushalts-Dienstleistungen als informelle Erwerbsarbeit: neue Ungleichheit oder Ausdifferenzierung des Arbeitsmarktes?* In: *Arbeit* 15, H. 3, S. 194–205.
- Gibbon, Peter (2001): *Upgrading primary production: A global commodity chain approach*. In: *World Development* 29, H. 2 S. 345–363.
- Glenn, Evelyn Nakano (1992): *From servitude to Service Work: Historical Continuities in the Racial Division of Paid Reproductive Labor*. In: *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 18, H. 1, S. 1–43.
- Gottschall, Karin/Schwarzkopf, Manuela (2010): *Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze (Arbeit und Soziales, Arbeitspapier 217)*. Hans-Böckler-Stiftung (auch online unter www.boeckler.de/pdf/p_arbp_217.pdf, Abfrage: 20.08.2020).
- Hessinger, Philipp (2006): *Zwischen Weltmarkt und Weltgesellschaft: Transnationale Unternehmen im Umbruch der globalen Warenketten*. In: Mense-Petermann, Ursula/Wagner, Gabrielle (Hrsg.): *Transnationale Konzerne. Ein neuer Organisationstyp?* Wiesbaden: VS Verlag, S. 35–62.
- Hochschild, Arlie R. (1983): *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (Berkeley et al.: University of California Press).
- Hochschild, Arlie R. (2000): *Global Care Chains and Emotional Surplus Value*. In: Giddens, Anthony/ Hutton, Will (Hrsg.): *On the Edge: Living with Global Capitalism*. London: Jonathan Cape, S. 130–146.
- Holzhaider, Hans (2010): „Deutschland war ihr Traum“. *Der Tod eines Au-Pair-Mädchens*. In: *Süddeutsche Zeitung*, 11. Mai 2010. www.sueddeutsche.de/panorama/der-tod-eines-au-pair-maedchens-deutschland-war-ihr-traum-1.662407 (Abfrage: 03.06.2020).
- Jacobsen, Heike (2018): *Strukturwandel der Arbeit im Tertiärisierungsprozess*. In: Böhle, Fritz/Voß, Günther/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse*. Wiesbaden: Springer VS Verlag, S. 233–264.
- Juncke, David/Krämer, Lisa/Weinelt, Heidrun (2019): *„Haushaltsnahe Dienstleistungen. Implementierung eines Fördermodells für haushaltsnahe Dienstleistungen“*. hs-fulda.de/fileadmin/u-

- ser_upload/FB_Oe/PQHD/Prognos__2019__Haushaltsnahe_Dienstleistungen.pdf (Zugriff 20.08.2020).
- Kondratowitz, Hans-Joachim (2010): Auf dem Weg zur Anerkennung? Hakenschläge im Verhalten der öffentlichen Instanzen gegenüber der Beschäftigung osteuropäischer Pflegekräfte in Privathaushalten. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hrsg.): *Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 229–247
- Krawietz, Johanna (2010): Pflegearbeit unter Legitimationsdruck – Vermittlungsagenturen im transnationalen Organisationsfeld. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hrsg.): *Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis*. Wiesbaden: Springer VS Verlag. S. 249–275.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Liesche, Victoria (2007): „24-Stunden Haushalts-Engel aus Osteuropa“. Das Fürsorge(Care)-Verständnis von Vermittlungsagenturen für private Seniorenbetreuung. Diplomarbeit Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin.
- Linara GmbH (o. J.): „Arne Petermann – Hochschulprofessor & Gründer von Linara“. www.linara.de/arne-petermann (Abfrage: 20.08.2020).
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: Majella, Kilkey/Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (Hrsg.): *Domestic and Care Work at the Intersection of Welfare, Gender and Migration Regimes: Some European experiences*. *Social Policy and Society* 9, H. 3, S. 419–430.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2012): Care Workers, Care Drain and Care Chains: Reflections on Central Perceptions in the Debate about Care and Migration. In: Erel, Umut (Hrsg.): *Transnational Care: Changing Formations of Citizenship, Family and Generation*. *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 19, H. 1, S. 15–37.
- Medipe (2018): „NALADUJ SUPERMOCE!“ medipe.pl/blog/naladuj-supermoce/ (Abfrage: 22.08.2018).
- Neumann, Conny (2003): Tod im gelobten Land. In: *Der Spiegel*, H. 5, S. 54–55.
- Palenga-Möllenbeck, Ewa (2013): New maids – new butlers? Polish domestic workers in Germany and commodification of social reproductive work. In: Aulenbacher, Brigitte/Innreiter-Moser, Caecilia (Hrsg.): *Making the Difference – Critical Perspectives on the Configuration of Work, Diversity and Inequalities*. Special issue of Equality, Diversity and Inclusion: *An international Journal* 32, H. 6, S. 557–574.
- Palenga-Möllenbeck, Ewa (2014): *Pendelmigration aus Oberschlesien: Lebensgeschichten in einer transnationalen Region Europas*. Bielefeld: transcript.
- Petermann, Arne/Jolly, Giorgio/Schrader, Katharina (2020): Fairness und Autonomie in der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft? Ergebnisse einer empirischen Studie, in: Barbara Städler-Mach/Helene Ignatzi (Hrsg.), *Grauer Markt Pflege. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S.99–122.
- Petermann, Arne/Paul, Michael/Ebbing, Tobias (2017): „Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft“. www.bagss.de/fileadmin/user_upload_berufsakademie/Content_allg/Forschungsbericht_BiHG_Studie.pdf (Abfrage: 03.06.2020).
- Pries, Ludger (2008): *Die Transnationalisierung der sozialen Welt: Sozialräume jenseits von Nationalgesellschaften*. Berlin: Suhrkamp.
- Rossow, Verena/Leiber, Simone (2017): Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung. Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. In: *Sozialer Fortschritt* 66, H. 3–4, S. 285–302.
- Sekcja Agencji Opieki (2017): „Cele i dzialania“. www.sao.org.pl/sao/cele-i-dzialania (Abfrage: 03.06.2020).
- Statistisches Bundesamt (2020): „Verdienste 2019“. www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede-verdienste-branchen.html (Abfrage: 04.08.2020).

- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44, H. 1, S. 1–19.
- Yeates, Nicola (2009): Globalizing Care Economies and Migrant Workers. Explorations in Global Care Chains. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Wichterich, Christa (2016): Feministische internationale politische Ökonomie und Sorgeextraktivismus, In: Brand, Ulrich/Schwenken, Helen/Wullweber, Joscha (Hrsg.): Globalisierung analysieren, kritisieren und verändern. Das Projekt Kritische Wissenschaft, Hamburg: VSA. S. 54–72
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2020): „Minimalne i przeciętne wynagrodzenie“.
www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki-wskazniki-minimalne-i-przecietne-wynagrodzenie (Abfrage: 04.08.2020).

8 Zuhause im fremden Haushalt?

Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort

Helma Lutz und Aranka Vanessa Benazha

In diesem Kapitel geht es um die widersprüchliche Bedeutung des Privathaushalts als Lebensmittelpunkt von betreuten Personen und gleichzeitig als Arbeits-/Wohnort von Live-in-Betreuer*innen. Home-Making, die Instandhaltung beziehungsweise Schaffung der Funktionsfähigkeit eines sozialen Ortes, der von betreuten Personen als Zuhause betrachtet wird, ist ein Schlüsselbegriff in den Werbestrategien von Agenturen, die migrantische Betreuer*innen vermitteln und diese Dienstleistung auf ihren Homepages anbieten. Deren Darstellung wird hier in Bezug gesetzt zu den Interviews mit Care-Migrant*innen und verbunden mit der Frage, inwiefern diese den Arbeitsort Privathaushalt gleichzeitig als temporäres ‚Zuhause‘ betrachten können. Dabei zeigen sich Ambivalenzen und erhebliche Widersprüche zwischen der Wahrnehmung der betroffenen Care-Arbeiter*innen und jener der, von ihnen betreuten, Pflegebedürftigen und deren Angehörigen beziehungsweise den Werbeversprechen der Agenturen. Der Aufsatz schließt mit einer Theoretisierung des häuslichen Raums als emotional aufgeladener sozialer Ort, der den betreuten Personen Sicherheit, Schutz und Wohlbefinden ermöglicht beziehungsweise ermöglichen soll, während er von den Migrant*innen gerade wegen seiner besonderen Abgeschlossenheit als Raum der Kontrolle, Unterordnung, Ausbeutung und Diskriminierung erlebt werden kann.

8.1 Home-Making¹

Home/Zuhause ist laut Paolo Boccagni (2017) nicht nur ein konkreter Lebensraum, sondern auch eine soziale Beziehung zu einem bestimmten Ort, der für die Generierung von Identität, das heißt von Emotionen wie Zugehörigkeit, Zuneigung, Sicherheit, Vertrautheit und Kontrolle von zentraler Bedeutung ist. Mit

1 Der englische Begriff des Home-Making scheint uns sehr viel anschaulicher als dessen deutsche Übersetzungen, insofern er den Akt der *Herstellung* von Häuslichkeit, Behaglichkeit und Sicherheit impliziert.

ihm verbinden sich gleichzeitig materielle und affektive Dimensionen. Ebenso muss Home/Zuhause als eine performative Leistung, als Prozess der Herstellung desselben verstanden werden, wobei Raum und Zeit funktional, ökonomisch, ästhetisch und moralisch strukturiert werden (ebd.; Rapport/Dawson 1998, S. 6). Unser Beitrag konzentriert sich auf die besondere Situation, die im Privathaushalt von Pflegebedürftigen entsteht: Dort sind die im Haushalt lebenden Care-Migrant*innen (mit-)verantwortlich für die Erzeugung von Häuslichkeit, Behaglichkeit und Wohnlichkeit. Sie ermöglichen den betreuten Personen, ein Gefühl der Vertrautheit und Kontrolle über den alltäglichen häuslichen Raum zu behalten, während sich ihre physischen und damit einhergehend psychischen Bedingungen verschlechtern (Boccagni 2018). Wir gehen hier der Frage nach, wie im Tätigkeitsfeld der Live-in-Care das Home-Making migrantischer Betreuer*innen von den Vermittlungsagenturen definiert und den Kund*innen angeboten wird, und untersuchen, welche Auswirkungen die emotionale Aufladung dieses Ortes – Zuhause, Heim und Häuslichkeit² – auf die Migrant*innen hat, in deren Leben die Grenzen zwischen Zuhause als Ort, an dem sie leben, und als Heim, in dem sie arbeiten, verschwimmen beziehungsweise fehlen. Das Kapitel ist in drei Teile gegliedert: Zunächst werden Ergebnisse einer Webseitenanalyse von Vermittlungsagenturen und ein Ausschnitt aus einem Interview mit einer Agentur vorgestellt. Im zweiten Abschnitt werden diese kontrastiert mit der Perspektive einer polnischen Betreuungskraft. Im dritten Teil werden die zum Ausdruck kommenden Widersprüche theoretisch reflektiert.

8.2 Home-Making und Agenturversprechen

Die Homepages von Vermittlungsagenturen dienen der Außenpräsentation im Geschehen am Dienstleistungsmarkt. Diese Form der massenmedialen Kommunikation ist für Organisationen und Unternehmen mittlerweile unbedingt notwendig, da sie sich aufgrund ihrer rasant anwachsenden Zahl im weltumspannenden Netz jeweils sichtbar machen müssen. Ebenso sind Angehörige auf der Suche nach kommerziellen Betreuungsangeboten zunehmend auf das Netz angewiesen.

In den vergangenen 15 Jahren ist die Anzahl der Anbietenden von Personal für die sogenannte 24-Stunden-Pflege sprunghaft gestiegen. Wir haben uns bei der Bestandsaufnahme auf transnational agierende Agenturen konzentriert, die ihren Sitz in Deutschland haben, und mit polnischen Agenturen, die nach Deutschland vermitteln. Anders als beispielsweise in Österreich existiert jedoch weder in Deutschland noch in Polen ein offizielles Firmenregister der auf diesem

2 Home, Zuhause, Heim, häuslicher Raum werden hier synonym verwendet.

Feld tätigen Akteur*innen. Daher war das World Wide Web zunächst unsere wichtigste Informationsquelle. Das Ergebnis unserer Ende 2017 durchgeführten Interneterhebung ist die Feststellung, dass die Nachfrage nach mittel-/osteuropäischen Live-ins in Deutschland mittlerweile von insgesamt über 400 deutschen und 140 polnischen Vermittlungsagenturen gedeckt wird.

Im Wettstreit „um die Gunst aller“ (Corsten/Herma 2015, S. 209) bemühen diese Agenturen sich, mithilfe von Aufmerksamkeitsgeneratoren aus der Vielzahl von Anbietenden und der damit korrespondierenden schier endlosen Menge an Informationen herauszustechen. In dieser Konkurrenz um Aufmerksamkeit spiegeln sich gleichzeitig Kämpfe um Kommunikationsmacht und Vertrauen. Für uns stellte sich damit vor allem die Frage, welche Diskurselemente in welcher Formation vonseiten der Vermittlungsagenturen etabliert beziehungsweise genutzt werden, um gute Arbeit und/oder gute Pflege zu definieren, und wie sie Vertrauen in die eigene unternehmerische Leistung herzustellen versuchen. Neben einer quantitativen Strukturanalyse der Homepages interessierte uns, wie die von den Care-Arbeiter*innen zu erbringende Arbeit dargestellt wird. Dabei nutzten wir eine Kombination aus Bildanalyse (der grafischen Gestaltung der Homepages) und einer qualitativen Inhaltsanalyse der textlichen Ausgestaltung (siehe Methodenkapitel). Wichtig für uns war auch die Frage, welche Aspekte der Betreuungs- beziehungsweise Pflegearbeit angesprochen und welche außer Acht gelassen werden.

Zunächst einmal konnte festgestellt werden, dass alle deutschen Agenturen sich weniger an die Pflegebedürftigen, sondern eher an deren Familienmitglieder als potenzielle Kund*innen richten, während die polnischen Homepages eher die potenziellen Pflegekräfte als zukünftige Arbeitskräfte ansprechen (siehe Krawietz 2014; siehe Kapitel 7). Die deutschen Anbietenden betrachten sich selbst als Akteur*innen, die für das in § 3 Sozialgesetzbuch XI verankerte Prinzip der Betreuung von Pflegebedürftigen häuslich vor ambulant vor stationär eine Lösung bieten. Der Staat etablierte darin ein Cash-for-Care-Modell, in dem nach Pflegegrade gegliederte Gelder es den 2,59 Millionen im Privathaushalt verbleibenden Betroffenen (von insgesamt 3,4 Millionen Pflegebedürftigen, siehe Statistisches Bundesamt 2018, S. 8) überlassen, wie sie die häusliche Versorgung regeln. So schreibt die Interessenvertretung der Branche, der *Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V.* (VHBP): „Die Gesellschaft braucht unsere Betreuungsbranche, ohne die die große Kluft zwischen der steigenden Zahl der zuhause zu betreuenden Menschen und der im Inland zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht zu überbrücken wäre. Der VHBP setzt sich dafür ein, dass Betreuung in häuslicher Gemeinschaft als reguläre dritte Säule der Versorgung alter und kranker Menschen im Pflegeversicherungsgesetz etabliert wird“ (VHBP o. J.).

In den Internetauftritten der Agenturen zeigen sich inhaltliche Schwerpunkte bei den Themen Emotionalität, Vertrauen und Kosten. Auffällig ist, dass die Wahl der Namensgebung (z. B. *Hausengel, Pflegehelden, Pflegegold, Haussamari-*

ter) und die Ausgestaltung der Seiten (mit Engelmotiven, Herzen, Hand- und Blumenmotiven oder dem Schriftzug „Haussamariter 24 Stunden“) Hilfe, Schutz und emotionale Zugewandtheit vermitteln. Konstruiert wird hier ein gefühlsbetontes Bild sowohl von der Vermittlungs- als auch von der Betreuungstätigkeit. Unterstrichen wird dies durch Fotos, welche die Agenturen bei ihren Webauftritten verwenden. Zum Beispiel blickt auf der Homepage der *Linara GmbH* eine Seniorin auf eine rosafarbene, großblättrige Blume in ihrer Hand hinunter. Im Impressum der *Martin Homm & Renata Konkiewska GbR* liegt großformatig eine gealterte weibliche Hand in einer jungen weiblichen Hand. Zahlreiche weitere Webseiten zeigen Motive, die in ähnlicher Weise eine körperliche Nähe und persönliche Vertrautheit zwischen den (überwiegend weiblichen) Betreuungskräften und den Senior*innen zum Ausdruck bringen. Bei der Fotoauswahl überwiegend Bilder von alten Menschen, die gut gepflegt und meist rüstig aussehen, an deren Seite sich jeweils eine junge weiße Frau befindet, die auch eine Enkelin oder ein Familienmitglied sein könnte.

Begleitet werden diese Auftritte von Texten, die vorrangig moralische Dilemmata von Familienangehörigen thematisieren: „Die meisten älteren, hilfsbedürftigen Menschen möchten so lange wie möglich in ihrer gewohnten Umgebung leben. [...] Auf welche Art und Weise kann man den Senioren nahestehen und gleichzeitig seine zahlreichen Pflichten den Kindern, Lebenspartnern, Arbeitgebern oder der Gesellschaft gegenüber erfüllen?“ (*Linara GmbH* 2018). Angehörige, so die Agentur weiter, würden diesem Wunsch der Älteren auch gern entsprechen wollen, „doch auf Dauer ist das sehr belastend und auch anstrengend neben dem eigenen Beruf und der Familie“ (ebd.). Dieser dreifachen Belastung solle sich niemand aussetzen, denn „eine 24-Stunden-Betreuung ist für die meisten ‚Angehörigen‘ nicht möglich und kostet viel Kraft“ (vgl. *FairCare* o. J.). Dementsprechend stellt sich für Familienmitglieder die Frage: „Wie kann man seinen pflegebedürftigen geliebten Angehörigen eine Ganztags- oder Altenpflege zu Hause sicherstellen?“ (*Medipe24 GmbH* 2018).

In der Beschreibung der Vorteile des eigenen Angebots dienen Pflegeheime und im Einzelfall auch ambulante Pflegedienste als negative Referenzkategorie, der die bessere Lösung gegenübergestellt wird: „Nicht alle Heime sind schlecht, aber der Personalschlüssel ist gesetzlich nicht geregelt und eine 1 zu 1 Betreuung gibt es dort de facto nicht“ (*Hausengel GmbH* 2018). „Wenn Sie mit Bewohnern eines Altenheims sprechen, erzählen Ihnen die Menschen, was sie in der Vergangenheit erlebt haben. Mit uns sprechen auch die Pflegebedürftigen und Angehörigen über das, was sie noch vorhaben“ (*Schütte Betreuung Zuhause gGmbH* 2018). Oder: „Anstelle von minutengenauer Heimbetreuung setzen wir konsequent auf liebevolle Pflege und Versorgung im eigenen Zuhause mit 100 % Zeit für den Patienten“ (*Sokol GbR* 2018). Der Kostenfaktor wird ebenfalls nachdrücklich fokussiert: Gegenüber den klassischen Betreuungsangeboten präsentieren Agenturen sich nicht nur als menschlichere, sondern oft auch, im Sinne

einer Marktlogik, als kostengünstigere Alternative: „Die von uns angebotene Zuhause-Betreuung ist eine kostengünstige Alternative zur Unterbringung in einem Heim!“ (Martin Homm & Renata Konklewska GbR o. J.) Sie stelle „eine ebenso effektive und zudem günstigere Lösung dar, die neu entstandene Situation in der Familie zu meistern“ (Medipe24 GmbH 2018).

Ein weiteres Diskurselement ist der Hinweis für die Angehörigen, dass Care-Migrant*innen sie von Fürsorgearbeiten entlasten und ihnen damit einen qualitativen zeitlichen Zugewinn ermöglichen: „So bleibt Ihnen mehr gemeinsame Zeit mit Ihrem pflegebedürftigen Angehörigen für die Dinge, die wirklich Freude bereiten“ (Linara GmbH 2018). Mit dieser Formulierung wird implizit der Hinweis transportiert, dass die von den Pflegekräften zu leistenden Arbeiten eher anstrengend und zeitaufwendig sind.

Gleichzeitig wird in nahezu allen Internetauftritten die emotionale Komponente der Betreuungstätigkeit betont und sogar als Substitut für verwandtschaftliche Beziehungen dargestellt: „Es ist halt schön, zu sehen, dann, wenn alles stimmt, alles ist auf einem guten Weg und die alten Leute fühlen sich aufgehoben mit dem Hausengel und der Hausengel fühlt sich aufgehoben mit der Familie, sodass es dann, ja, wie ein Familienmitglied letzten Endes wird. Es ist ein Geben und ein Nehmen, das ist halt wichtig“ (Video Hausengel GmbH 2018). Eine besondere Form dieser Präsentation findet sich bei der Vermittlungsagentur, die sich *Stiftung Europäische Begegnung* nennt. Die Betreuungskräfte sind hier keine Arbeitnehmer*innen, sondern Gäste, die Pflegehaushalte keine Arbeitgeber*innen, sondern Gastfamilien: „Gäste aus Polen als Pflegehaushaltshilfen in deutschen Gasthaushalten“ (Stiftung Europäische Begegnung 2018); Ziel der Agentur sei es, „Polen und Polinnen bei der angestrebten engen Kooperation in der Gastfamilie zu unterstützen“ (ebd.). Es geht dieser Agentur jedoch offenbar nicht nur um die Begegnung zwischen Angehörigen verschiedener Nationen, sondern auch um ein besonders kostengünstiges Angebot für deutsche Kund*innen: „IRRTUM: Polinnen kosten mehr als die deutsche Rente. Finanziell kann die Gesamtlast im Haushalt legal oft unter 1000 € liegen; durch Hilfen in Steuer/Pflegeversicherung unter der realen Durchschnittsrente, ist der Eigenanteil stationärer Heimpflege oft höher“ (Stiftung Europäische Begegnung 2018). Expliziter als in anderen Präsentationen wird hier eine gegenderte, national-ethnisierte Charakterisierung vorgenommen, mit einer Preiskarte versehen und quasi als Ware offeriert.

Dass Polen für den deutschen Markt nach wie vor als das wichtigste Herkunftsland gilt, wird nicht nur in der Umgangssprache, etwa mit dem Begriff „24-Stunden-Polin“ (siehe Lutz 2007), realisiert, sondern auch auf den Internetseiten der Agenturen begründet: „Dass wir mit polnischen Pflegekräften arbeiten, hat seinen Grund in der allgemeinen Einstellung zum Familienverbund und zum füreinander Dasein. In unserem Nachbarland sind Mehrgenerationen-Haushalte bis heute üblich und es ist ganz selbstverständlich, dass Familienmitglieder zuhause gepflegt und betreut werden“ (Toll 24 Care GmbH & Co. KG 2018).

Versprochen wird den Pflegehaushalten durchweg eine passgenaue Vermittlung. Hier ergänzen sich familiäre, professionelle und marktwirtschaftliche Logiken. Bis auf wenige Ausnahmen arbeiten die Agenturen mit einem mehr oder weniger ausführlichen Bedarfsbogen, der in der Regel sowohl Angaben zu der/den zu versorgenden Person/en als auch Anforderungen an die Betreuungskräfte abfragt. Dies suggeriert eine individuelle Bedürfnisorientierung vonseiten der Vermittler*innen und versetzt die Pflegehaushalte in die Rolle der bestellenden Kundschaft. Der Auswahlprozess erfährt eine Standardisierung und Technokratisierung, die nach objektiv messbaren Kriterien zu funktionieren scheinen (siehe auch Kapitel 9). Im Gegensatz dazu fallen die Angaben zu den konkreten Qualifikationsprofilen der Betreuungskräfte recht vage und allgemein aus und reichen von Erfahrungen in der Angehörigenpflege über Praktika in Altenheimen und die Teilnahme an Weiterbildungskursen bis hin zur Qualifikation als Pflegefachkraft. Allerdings wird keineswegs eine vorhandene qualifizierte Ausbildung im Gesundheitswesen besser bezahlt, vielmehr sind in den Kostenvoranschlägen der Webauftritte die vorhandenen Sprachkenntnisse der Betreuungskraft und die Pflegegradzuordnung der pflegebedürftigen Person als ausschlaggebende Kriterien für die Preisgestaltung bei der Vermittlung aufgeführt. Die Agenturen betonen vor allem, dass sie eine sorgfältige Auswahl treffen, um die charakterlich richtige Person für die jeweiligen Pflegebedürftigen zu finden: „[D]ie Familie hat gewisse Anforderungen, also zum Beispiel wird uns in der Regel auch mitgeteilt und wir fragen auch ganz gezielt danach, ist da eher 'ne ruhige Person notwendig oder eher 'ne dominante Person oder eher 'ne Person, die sich auch ein bisschen devot verhalten kann. Das hängt ganz vom Patienten ab. Wenn wir einen dementen Patienten haben, der 30 Jahre Geschäftsführer von seinem eigenen mittelständischen Betrieb war, dann muss ich da jemanden hinschicken, der auch bereit ist, sich ein Stück weit unterzuordnen, der das akzeptiert, diese Rolle, ja, da kann ich nicht jemand hinschicken, der also sehr, sehr tough ist und gerne Ansagen macht. Wenn ich wieder 'nen Patienten hab, wo die Familie sagt: ‚Naja, das ist bei uns schon, bei unserem Opa schon so, der ist immer so erstmal dagegen, der ist sehr mürrisch, man braucht jemand, der einfach klare Ansagen macht‘, dann schicken wir dann eher so jemanden hin. So, das sind charakterliche Fragen“ (Interview mit Aranka Benazha vom 04.05.18). Sollte trotz dieser versprochenen sorgfältigen Auswahl das Matching fehlschlagen und es zu Konflikten kommen, dann verspricht eine Vielzahl der Agenturen Sicherheit für die Pflegehaushalte und bietet damit verbunden Geld-zurück-Garantien oder täglich kündbare Verträge. Eine weitere Strategie der Problemlösung ist der Austausch der Betreuungskraft: „Wir stehen Ihnen zur Seite, suchen eine für Sie passende Lösung und tauschen ggf. die Betreuungsperson aus“ (Linara GmbH 2018). „Wir versuchen das Problem zu lösen oder nehmen umgehend die Suche nach einer neuen Pflegekraft für Sie auf und nehmen einen Wechsel vor“ (Sokol GbR 2018).

Nur wenige Agenturen thematisieren neben dem Aspekt der Kund*innenzufriedenheit auch das Wohl der von ihnen vermittelten Live-in-Kräfte. Damit verbunden ist meist eine Selbstpräsentation als sorgende Arbeitgeber*innen sowie ein direkter Verweis auf die Position der Verbraucher*innen, insofern Arbeitskräftezufriedenheit mit Kund*innenzufriedenheit gleichgesetzt wird: So „steht im Mittelpunkt unserer Tätigkeit insbesondere das Wohlbefinden der Pflegekräfte, denn sie sind die Helden vor Ort, die Ihre Lieben bestmöglich versorgen und somit die Basis eines zufriedenen Kunden bilden“ (Pflegehelden o. J., S. 9). „Wir legen großen Wert darauf, dass sich Ihre Pflegekraft wohl fühlt, denn nur so ist Ihre Pflegekraft auch in der Lage, bestmögliche Pflege zu leisten“ (Toll 24 Care GmbH & Co. KG 2018). Welchen Beitrag die Auftraggeber*innen zum Wohlbefinden der Pflegekräfte leisten können, bleibt in der Regel allerdings offen.

Über das Aufgabenspektrum, das Klient*innen von den Betreuer*innen erwarten können, finden sich eher vage Informationen wie zum Beispiel: „Unsere Hausengel organisieren den Tagesablauf für betreuungs- und pflegebedürftige Personen. Dabei können die Aufgaben vertraglich flexibel festgelegt werden und neben der Gestaltung des Tagesablaufs auch die Reaktivierung des zu Betreuenden sowie weitere hauswirtschaftliche Tätigkeiten umfassen. Einkauf, Zubereitung von Mahlzeiten, anfallende Tätigkeiten im Haushalt (z. B. Reinigung des Lebensbereiches), Zwischenmenschliches wie Gespräche und Spaziergänge, Hilfe beim Tagesablauf (z. B. Toilettengang, Begleitung bei Arztbesuchen etc.), die vollständige Betreuung“ (Hausengel GmbH). Die Verpflichtung, soziale und emotionale Arbeit zu leisten, ist eine Kernaufgabe der Betreuer*innen. Da die Kund*innenzufriedenheit davon abhängt, was die Migrant*innen leisten, scheint eine gewisse ‚Chemie‘ zwischen den Pflegebedürftigen und den Betreuungspersonen innerhalb des Haushalts entscheidend für den Erfolg dieses Arrangements zu sein (siehe auch Kapitel 9). Auf den Webseiten bleibt die tatsächliche Durchführung des Arrangements jedoch eine Blackbox. Hinweise darauf, dass die Agenturen sich mit der Alltagsorganisation beschäftigt, fehlen.

Die Frage, wie Zuhause oder Häuslichkeit in diesem Alltag hergestellt werden sollen, wird nicht angesprochen. Vielmehr wird implizit vorausgesetzt, dass die Migrant*innen sich sowohl den Wünschen der Pflegebedürftigen wie auch denen der Angehörigen anpassen. Damit geht einher, dass mögliche Konflikte, die sich aus unterschiedlichen Auffassungen von Zuhause und Privatsphäre sowie aus dem täglichen Aushandeln der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit ergeben, von den Agenturen ausgeblendet werden. Wie im nächsten Abschnitt ausgeführt wird, deckt sich dies mit den Erwartungen der Klient*innen, denen eine Care-Migrant*in ins Haus gebracht wird: Sie gehen davon aus, dass die gewählte Betreuungskraft in der Lage ist, sich an die neue Umgebung und an den Charakter des Pflegebedürftigen anzupassen.

8.3 Heim und Häuslichkeit herstellen – die Perspektive einer Care-Migrantin

Insgesamt wurden in unserem Sample teilstrukturierte Interviews mit zehn Betreuer*innen geführt, neun Frauen und einem Mann.³ Dabei lassen sich in den Interviews folgende Problemfelder unterscheiden: Autonomie, Sicherheit, Grenzziehung, Unterwerfung, die Rolle der Angehörigen als (problematische) Intermediäre, die (fehlende) Unterstützung durch die Agenturen.

Im Folgenden wird das Interview mit Frau K. als Ankerfall analysiert, an dem sich vielfältige Belastungen, prekäre Arbeitsbedingungen, Zumutungen und besondere Verwerfungen im Spannungsfeld zwischen eigenem Leben und der Arbeit im fremden Zuhause aufzeigen lassen. „Viele beneiden uns um diesen Job, aber ich würde viel dafür geben, zu tauschen. Denn dieser Job nimmt uns unsere Lebensjahre weg. Die schönsten Lebensjahre.“ Frau K. kommt aus einer kleinen Stadt im Osten Polens; sie ist zum Zeitpunkt des Interviews (2018) 40 Jahre alt, kinderlos und ledig. Bereits seit fünfzehn Jahren arbeitet sie mit pflegebedürftigen Personen in Deutschland. Als sie 2003 mit 25 Jahren ihre erste – durch eine Agentur vermittelte – Tätigkeit an der deutsch-niederländischen Grenze aufnimmt, handelt es sich um eine rechtliche Grauzone, da es zu diesem Zeitpunkt für Pol*innen noch keine Arbeitnehmer*innenfreizügigkeit gibt. In Polen kümmert sich Frau K. um ihre herzkrankte Mutter, die wiederum jahrelang ihren behinderten Bruder betreut hat. Das in Deutschland verdiente Geld investiert sie in die Renovierung ihres Elternhauses, bezahlt den Lebensunterhalt und die Gesundheitskosten ihrer Angehörigen und muss weiterhin Kredite tilgen. Die erste Frage nach ihrer Arbeits- und Lebensgeschichte beginnt sie mit einer Reflexion: „Vielleicht fange ich von hinten, aber gleichzeitig von vorne an. Denn eigentlich war diese Art der Arbeit nie mein Traumberuf, es war nicht mal so geplant. Ich wollte eher Informatikerin werden.“

Frau K. ist damals nebenberuflich als Studentin in einem BA-Studiengang für Buchhaltung und Informatik eingeschrieben und arbeitet in einem Betrieb, als ihr Vater plötzlich stirbt und die Familie in finanzielle und juristische Schwierigkeiten gerät. Die Erbschaft wird rechtlich nicht geklärt, der Familie droht der Verlust ihres Hauses, Anwälte müssen bezahlt werden und der damalige Arbeit-

3 Die Interviews wurden in den Jahren 2018 und 2019 in polnischer Sprache von Iga Obrocka geführt. Die Interviewten waren zwischen 26 und 69 Jahre alt. Zwei von ihnen hatten seit 15 Jahren als Betreuer*in gearbeitet, der Schnitt lag bei zehn Jahren Tätigkeit in diesem Feld. Bei zwei der drei Jüngeren (unter 40) war bereits die Mutter in dieser Branche tätig. Alle Befragten hatten einen höheren Schul- beziehungsweise einen Universitätsabschluss, eine Ausbildung im Gesundheitsbereich besaßen allerdings nur zwei Personen. Das von den Migrant*innen angegebene monatliche Entgelt lag zwischen 800 und 1.700 Euro; alle Befragten hielten ihr Gehalt für zu gering.

geber von Frau K. kann keine Gehälter auszahlen. Sie braucht dringend ein Einkommen. Um schnell an Geld zu kommen, lässt sie sich auf „das Abenteuer“ ein. Im Rückblick reflektiert sie ihre damaligen Überlegungen: „So viele Leute fahren hin. Ich bin unverheiratet, habe keine Verpflichtungen. Ich war gerade dabei, mein Studium zu beenden. Es kam alles zusammen, der Abschluss und die Fahrt. Wie gesagt, meine Welt ist zusammengebrochen.“

Sie hat zu dem Zeitpunkt bereits grundlegende Deutschkenntnisse, versteht aber den deutsch-niederländischen Dialekt der pflegebedürftigen Frau nicht, deren Mann gerade gestorben ist und die sie auf einem „sehr großen Bauernhof“ betreuen soll. Nach 43 Stunden Busreise dort angekommen, muss sie ihre Arbeit unmittelbar aufnehmen. Die zu betreuende Frau ist übergewichtig und depressiv – es gibt keinen Patientenlifter, und Frau K. muss sich selbst beibringen, wie Umbettung und Transfer durchgeführt werden können. Sie schläft im Nebenzimmer der Patientin, hört sie nachts weinen und laut ihren Sterbewunsch beten. Dazu wird sie vom adoptierten Sohn der Betreuten, dem Hoferben, sexuell belästigt: „Wissen Sie, der Mann dachte sich, dass wenn eine junge Polin kommt, dann geht sie als Erstes mit ihm ins Bett.“ Sie wehrt sich zwar dagegen, spricht aber mit niemandem darüber. Ihrer Beobachtung nach gibt der Hoferbe seiner Adoptivmutter Medikamente, die er mit Alkohol vermischt; sie traut sich aber nicht, ihn darauf anzusprechen. Diese Situation bringt sie in große Gewissensnöte: „Es war fast wie ein Mord. Ich konnte das nirgends melden, weil die Firma halblegal agiert hat, so war es einfach früher.“ Sie ist unglücklich darüber, dass die Chefin der Agentur, der sie die Medikamentengabe beschreibt, ihr praktisch nicht hilft oder helfen kann, da sie den Kontakt mit der Polizei meiden muss. Nach zwei Wochen wird ihr dann eine neue Stelle vermittelt. Sie ist heute noch stolz darauf, dass sie diese zwei Wochen überhaupt durchgehalten hat. Die Tatsache, dass sie nach 15 Jahren ihre ersten Erfahrungen in der Betreuungsarbeit so detailliert schildert, als wären sie gestern geschehen, weist darauf hin, dass diese Erlebnisse ihr nachdrücklich präsent sind. Es wird nachvollziehbar, dass in dieser Situation, in der sie zum ersten Mal im Ausland war und einen großen Teil ihres Gehalts in Telefongespräche mit ihrer Mutter investierte, ihre Verzweiflung von Tag zu Tag stieg; dass daraus das Gefühl entstand: Die eigene Welt bricht zusammen.

Auf ihrer nächsten Stelle wird sie von der Klientin, einer älteren Dame, die seit einem Herzinfarkt und Schlaganfall gehbehindert ist, ‚getestet‘: Frau K. soll ihr eine Tasse Kaffee zubereiten, den sie dann sieben Mal hintereinander als nicht akzeptabel zurückweist, weil er zu warm, zu kalt, zu stark, zu schwach gekocht oder nicht richtig (mit Untertasse) serviert wird. Frau K. tut, was ihr aufgetragen wird. Schließlich erfährt sie, dass die Dame ihre Reaktion austesten will, da sie mit früheren Betreuungen schlechte Erfahrungen gemacht habe: „Und nach zwei Wochen hat sie mir ihre Erlebnisse mit anderen Betreuerinnen erzählt und zu mir gesagt: ‚Du hast aber eine Geduld! Ich hätte nach dem zweiten Mal mit der

Tasse nach Dir geworfen.⁴ Und ich sagte zu ihr, dass ich dafür da bin, um ihr zu helfen, und nicht, um ihr zu schaden.“

Nach der ersten Härteprobe entwickelt sich eine Freundschaft zwischen den beiden; die Klientin ermutigt sie, mit ihr Deutsch zu sprechen, selbst wenn sie Fehler mache; in den Worten von Frau K. sagt sie zu ihr: „Sprich mit mir, so lang und so viel es geht, bis du mich langweilst, weil du nur so die Sprache lernst.“ Frau K. ist der Meinung, dass sie ihre ausgezeichneten Deutschkenntnisse mithilfe dieser, ihrer zweiten Klientin, erworben hat. Nach drei Monaten tritt sie wieder eine neue Stelle an, kehrt dann aber wieder zu ihr zurück, wo sie noch drei Jahre lang weiterbeschäftigt bleibt und „ein zweites Zuhause“ findet. Die Pflegebedürftige und ihre Tochter integrieren sie in ihre Familie, nehmen sie mit auf Urlaubsreisen und laden die Mutter von Frau K., der sie die Reisekosten erstatten, zum Weihnachtsbesuch ein – vermutlich auch, um die Betreuung der Mutter in dieser Zeit zu gewährleisten. Diese Erfahrung wird als absolute Ausnahme in ihrem Arbeitsleben beschrieben; seither habe sie das nie wieder erlebt, sagt Frau K.

Insgesamt, so berichtet sie, sei sie in den letzten fünfzehn Jahren in der Regel jeweils drei Monate in einem Haushalt geblieben und nach vier Wochen (unbezahltem) Heimaturlaub entweder zurück in den Pflegehaushalt oder zu einer neuen Stelle zurückgekehrt. Drei Monate findet sie eigentlich zu lang: „Ich wollte das ändern, weil das am Stück zu lang war und ich zu Hause ein Gast war. [...] Und wenn ich zu Hause war, hatte ich sehr viel Arbeit.“ Auf die Frage, wie sich ihr Zuhause vom Wohnen im Haus der Klient*innen unterscheidet, sagt sie: „Der Mensch gewöhnt sich dran, lebt hier.⁴ Im Grunde herrscht hier – ich weiß nicht, wie ich das nennen soll – eigentlich arbeitet man hier, aber gleichzeitig lebt man hier auch. Man lebt das Leben der Familie.“

Im Folgenden zitieren wir die Beschreibung eines Arbeitstages bei ihrer aktuellen, schwer demenzkranken Klientin in voller Länge. Solche Originaltöne werden in der Regel nur stark verkürzt wiedergegeben, wodurch die mit der Tätigkeit verbundenen Anforderungen und Abläufe oft unsichtbar bleiben. Das Zitat kann als eine Zumutung für die Leser*innen betrachtet werden und demensprechenden Unmut hervorrufen; wir beabsichtigen hiermit jedoch, einen detailreichen Eindruck dieser Arbeit zu vermitteln:

„Ich fange um 8.30 an.⁵ Also es fängt mit dem Aufstehen und der Vorbereitung des Frühstücks an. Natürlich wecke ich die ältere Dame auf, und sie geht unter die Dusche. Es dauert ungefähr 30 bis 40 Minuten. Abhängig davon, wie viel Zeit das in Anspruch nimmt, manchmal vielleicht auch länger, weil man ihr manchmal die Stützstrümpfe anziehen muss. Dann fangen wir mit dem Frühstück

4 Das Interview fand in ihrem damaligen Pflegehaushalt in Deutschland statt.

5 8.30 Uhr ist relativ spät. Der Arbeitstag der meisten anderen von uns interviewten Betreuer*innen beginnt zwischen 6.00 und 7.00 Uhr.

an. Wir frühstücken. Ich esse ein wenig schneller, also habe ich Zeit, um aufzuräumen. Und nach dem Frühstück gucken wir die Zeitungen durch, was es Neues zum Kaufen gibt. Manchmal reden wir miteinander. Manchmal kommt die Tochter am Wochenende vorbei,⁶ um mit uns zu quatschen. Und wenn sie nicht kommt, fangen wir an, den Blutdruck zu messen, Zucker zu messen,⁷ man muss das natürlich auch notieren. Danach geht sie auf die Toilette und danach ein Spaziergang. Zehn oder fünfzehn Minuten, wenn das kein stressiger Tag ist. Es geht um die Temperatur draußen, wie die vergangenen Tage. Also zehn bis fünfzehn Minuten, wenn nicht, dann höchstens zehn Minuten. Später setzt sich die Dame hin und bekommt etwas zu trinken. Man muss ihr etwas zu trinken geben und darauf achten, dass sie das austrinkt. Und während die Dame sitzt, etwas trinkt oder sich etwas im Fernsehen anschaut, kann man mit den Vorbereitungen fürs Mittagessen anfangen. Oder sie können das auch früh am Morgen vorbereiten, es ist unterschiedlich. Also habe ich ein wenig Zeit, um aufzuräumen. Es ist so abgesprochen, dass die Dame, weil sie das nicht sagen kann, ungefähr einmal in der Stunde auf die Toilette geht. Also man muss diese Zeit im Auge behalten. Die Tochter hat es so bestimmt, dass die Dame nicht die ganze Zeit nur sitzt. Sie hat Arthritis und eine deformierte Hand. Also muss sie eine manuelle Beschäftigung haben. Wenn sie eine halbe Stunde sitzt, dann ist es schlimm. Sie hat aber mehrere Bälle, Elemente, die man in dafür vorgesehene Löcher stecken muss, Schablonen, ein Malbuch. Man kann ihr vielleicht Musik anmachen, man kann ihr Kinderlieder, die sie von früher kennt und die sie den Kindern vorgesungen hat, auf YouTube einschalten. Später dann das Mittagessen, zwischendurch die Toilette, danach Zähne putzen und später sind eben diese Spiele dran. Laufen muss natürlich auch sein, später gibt es eine kurze Pause, also machen wir etwas Manuelles. [...] Das Schneiden mit der Schere ist schwierig, aber das mit dem Kleben ist nicht so schlimm. Wenn man ihr das zeigt, dann hilft sie schon beim Kleben. Wir machen solche Untersetzer für den Tisch. [...] Oder wir malen. Ich versuche es immer. [...] Wir haben Buchstaben-Schablonen. Also sie hat zu mir gesagt, wie ich das umranden soll. Wenn ich einen Buchstaben haben möchte, muss ich ihn umranden. Ich habe sie angeguckt und war sprachlos. Und sie sagte, so ist das, anders geht es nicht. Also gut, ich habe das so gemalt. Sie sollte die Buchstaben ausmalen. Also habe ich gesagt, dass wir die dunklen Farben nehmen sollen. Nein, sie wollte lieber die hellen Farben nehmen. [...] Und ich versuche, dass sie das allein macht, also sucht sie allein die Farben aus. Manchmal suggeriere ich ihr zum Beispiel, dass vielleicht eine orange Farbe gut wäre, sie aber sagt, nein, rot. Das alles ist da-

6 Die Tochter lebt in ihrer eigenen Wohnung im selben Haus.

7 Diese Tätigkeiten gehören zur medizinischen Behandlungspflege und dürfen offiziell nur von Personen mit einer medizinischen Ausbildung durchgeführt werden; obgleich sie offiziell nicht Teil des Aufgabenfeldes einer Live-in sind, werden sie dennoch, wie das Zitat zeigt, häufig von diesen geleistet.

für, dass sie selbst nachdenkt, damit sie versucht, selbst nachzudenken. Und sie malt es aus. Und es gibt Fortschritte. Zum Beispiel in dem Malbuch hat sie alles mit dunklen Farben gemalt, sie wollte keine hellen Farben haben. Sie hat immer auch die Ränder des Buches dunkel ausgemalt – und das sehr kräftig. Und später hat sie angefangen, Farben zu benutzen, bunte Farben, und sie hat sich mehr Mühe gegeben. Es ist wirklich sehr schwierig für sie. [...] Ich weiß nicht, ob sie es nicht sieht oder ob sie das vielleicht nicht versteht, aber ich versuche immer, dass sie die Figuren ausmalt. [...] Und so ungefähr verbringen wir die Zeit. Dann ist da wieder der Gang auf die Toilette, dann ein kurzer Spaziergang, dann gibt es Obst. Danach wieder zur Toilette und dann sitzen wir zusammen und gucken Fernsehen, eine halbe Stunde ungefähr. Wir gucken uns die Serien an, von denen ich schon gesprochen habe. Dann gibt es Abendbrot, danach Blutdruck messen, dann wieder der Gang zur Toilette, dann gucken wir wieder Fernseher, Gute Zeiten, schlechte Zeiten, dann gibt's die Bergretter oder den Bergdoktor. Und dann geht's ins Bett. Um 20:30 Uhr geht es ins Bett. Und bevor sie sich hinlegt, sitzt sie noch kurz auf dem Toilettenstuhl und kann Pipi machen, man muss sie dann ein wenig waschen, frisch anziehen und dann geht's ins Bett. Und dann ist Feierabend. Und ab da habe ich Zeit für mich. Interviewerin: Wie viel Uhr ist es dann? Frau K: Es ist 20:30 Uhr oder 21:00 Uhr.“

Dieses lange Zitat beschreibt nicht nur die repetitiven Elemente von Haus- und Pflegearbeit, sondern auch die eingeschränkte Autonomie in einer Situation, in der die Betreuerin über das Kochen, Putzen, Aufräumen, Waschen, Körperpflege und medizinische Handlungen (Blutdruckmessen, Medikamentengabe) hinaus auch die Beschäftigungs-, Sprach- und Bewegungstherapie übernimmt – Tätigkeiten, die im Tagesverlauf zum Beispiel in einem Altersheim von mindestens fünf verschiedenen Personen übernommen werden. Bei vielen anderen Interviewpartner*innen kommt nach solchen Tagen noch die nächtliche Rufbereitschaft hinzu: Dazu wird das Zimmer der Betreuer*in mit einem Babyphon ausgestattet, damit nachts Unterstützung beim Toilettengang erfolgen kann.

Frau K. hätte gern täglich eine Pause. Wie auch andere Interviewte berichten, sind Pausen jedoch oft nicht realisierbar, weil niemand sie ablösen kann oder will. Frau K. hat keinen freien Tag in der Woche, darf das Haus auch abends und nachts nicht verlassen und sagt etwas bitter: „Muss ich um meine Freizeit kämpfen? Ich muss mich doch regenerieren können. Niemand versteht, dass ich nicht mein Leben lebe. Ich bin doch keine Maschine.“

Die Agentur hatte ihr mitgeteilt, dass es sich bei dieser Klientin um eine leicht demente Person handelt; bei Ankunft stellt sie jedoch fest, dass es sich um eine starke Demenz handelt, auf die sie nicht vorbereitet ist: „Obwohl ich mit ihr viel Zeit verbringe, bin ich mir nicht sicher, ob das, was ich zu ihr sage, bei ihr ankommt. Sie antwortet manchmal auch nach zwei Tagen. Und dann denke ich, es stimmt! Ich habe sie tatsächlich danach gefragt. Aber manchmal ist es so, dass sie etwas sagt – ich sage Ihnen, so unsinnige Sachen, ohne Zusammenhang.“ Für den

Umgang mit Demenzkranken sind spezielle Kenntnisse des Krankheitsbildes notwendig, welche die meisten Pfleger*innen im Eigenstudium erwerben müssen. Die Einordnung der Krankheitssymptome ist dabei nur ein Problemfeld. Das andere ist, wie im letzten Zitat geschildert, die Tatsache, dass die (demenzkranken) Klient*innen in vielen Haushalten über den gesamten Tagesablauf die einzigen Gesprächspartner*innen der Care-Arbeiter*innen sind. Erst spätabends oder während der Mittagsruhe der Klient*innen können Telefongespräche geführt werden.

Über Fehlinformationen der Agenturen zum Gesundheitszustand der Klient*innen berichten alle Befragten. Die meisten bestätigen ebenfalls, dass sie von den Agenturen keine Unterstützung erhalten, wenn sie sie benötigen. Stattdessen setzen sie in Krisensituationen auf Gespräche mit anderen Care-Migrant*innen. Bei den Jüngeren sind das manchmal die Mütter, die ebenfalls in diesem Bereich tätig waren. Für die meisten sind es jedoch Facebook-Gruppen, in denen sie sich über ihre Schwierigkeiten und mögliche Lösungswege austauschen.

Neben den Agenturen werden auch die Erwartungen der Familienangehörigen als Konfliktfeld benannt; Frau K. beschreibt dies folgendermaßen: „Es gab eine Situation, als wir zusammengesessen sind und Fernsehen geguckt haben. Die Tochter saß hier, hier saß die betreute Person und ich mag einfach dem Fernseher gegenüber sitzen und die ältere Dame manchmal an der Hand nehmen. [...] Und als ich neben ihr saß, fragt die Tochter, ob die Mutter gerade trinken möchte, dann wird ihr Olga⁸ das bringen. Und ich denke, verdammt, was schadet es ihr, ein Glas Wasser zu holen und der Mutter zu geben. Damit ich ein wenig Ruhe habe, wenigstens fünf Minuten, um den Film zu sehen. Nein, es muss die ganze Zeit unterstrichen werden, dass das meine Arbeit ist“.

Alle Interviewten berichten von Angehörigen, die erwarten, dass nicht nur die Pflegebedürftigen bedient werden, sondern auch deren Angehörige, die damit an den Habitus der bürgerlichen Dienstbotengesellschaft des 19. und frühen 20. Jahrhunderts anknüpfen (siehe Bartmann 2016). Die hier beschriebene Situation ist paradigmatisch für neue oder repetierte Umgangsformen einer neoliberalen Dienstleistungsgesellschaft, in der die „Neuen Dienstmädchen“ des 21. Jahrhunderts (Lutz 2008) in Deutschland nicht mehr aus der Arbeiter*innenklasse kommen, sondern transnationale Migrant*innen sind. Frau K. fasst ihre Erfahrungen zusammen: „Im Prinzip haben die Schützlinge nicht zu viele Erwartungen, sie wollen nur das Minimum. Sie haben sogar versucht, sich selbst zu waschen, damit wir nicht so viel zu tun haben. Sie wollten, dass man sie an der Hand hält. Die Familie hat von uns immer mehr erwartet. Immer die Familie.“ „Ich weiß nicht, wie ich das nennen soll. [...] Sie unterstreichen die ganze Zeit, wofür man verantwortlich ist, dass man die ganze Zeit auf der Arbeit ist. Ich darf

8 Olga ist der anonymisierte Vorname von Frau K.

nicht vergessen, dass ich hier auf der Arbeit bin. Und die Erwartungen wachsen mit der Zeit. Nicht seitens der Person, um die wir uns kümmern, sondern seitens der Familien.“

An diesem Beispiel wird deutlich, dass, wie in diesem Band wiederholt demonstriert wird, neben den problematischen Vertragskonstruktionen die Arbeitszeiten, Tätigkeitsinhalte und Erwartungshaltungen der Angehörigen die Achillesfersen dieses Betreuungsmodells sind. Mit Begriffen wie „Rund-um-die-Uhr-Pflege“ und „24-Stunden-Betreuung“ versprechen die Agenturen auf ihren Webseiten genau das, was Familien dann von den Betreuer*innen verlangen, selbst wenn in den Arbeitsverträgen formell Ruhezeiten und freie Tage festgelegt wurden.

In der Erzählung von Frau K. gab es, wie oben gezeigt, auch ein Beispiel dafür, dass Angehörige einen anderen Umgang mit den Betreuer*innen pflegen können und zwischen den Beteiligten Zuneigung und Freundschaft, ja, so etwas wie Wahlverwandtschaft entstehen kann. Viele Care-Migrant*innen berichten darüber, dass ihnen das durchaus widerfahren sei, allerdings wird es immer, wie bei Frau K., als absolute Ausnahme charakterisiert.

Wie viele andere Interviewte stört es Frau K., dass sie im fremden Haushalt ständig an ihre Grenzen stößt, unter anderem auch in Bezug auf Intimität: „Sie gehen natürlich schlafen, aber es ist nicht das Gleiche – im eigenen Haus können Sie sogar nackt herumlaufen. Hier ist es nicht so. Hier haben Sie das nicht.“⁹ Sie berichtet von Arbeitsstellen, bei denen sie ihr Zimmer nicht abschließen durfte und die Familienangehörigen jederzeit Zugang hatten. Frau K. fühlt sich in ihrer Privatsphäre eingeschränkt und hat im Laufe der 15 Jahre Strategien entwickelt, wie sie mit Heimweh, Einsamkeit und anderen Konflikten umgeht. „Und ich habe mir von vornherein vorgenommen, dass, wenn ich es bei dieser Arbeit aushalten soll, dann darf ich vor allem nicht an das Datum der Abreise denken. Mach deinen Job so, als würdest du das zu Hause machen, und behandle die Leute so, wie sie es verdient haben, weil sie Menschen sind, und so, wie du wolltest, dass man dich behandeln soll.“

Wie einige Studien (z. B. Tronto 2013; Lutz 2018) zeigen, wird oft eine individuelle Ethik für den Umgang mit Klient*innen entwickelt, die, christlich oder humanistisch legitimiert, zur Basis des pflegerischen Handelns wird: „Man betrachtet die Arbeit nicht als eine Geldquelle, sondern als eine Mission. Weil in Wirklichkeit ist das keine Arbeit im wahrsten Sinne, weil Sie die ganze Zeit hier in dem Haus sind. Also es ist eine Mission. – Vor allem ist in unserer Arbeit Geduld sehr wichtig. Egal was passiert, die Geduld steht an erster Stelle. Damit die Betreuung stressfrei verläuft, muss unsererseits sehr, sehr viel Geduld da sein. –

9 Mit dem „Sie“ adressiert sie die Interviewerin direkt.

Ich denke, das ist das Wichtigste. – Ich glaube, wenn die Person glücklich ist, dann bin ich auch glücklich.“

Für Frau K. ist letztendlich die Reflexion, auf die sie sich im Interview eingelassen hat, mit schmerzlichen Einsichten verbunden: „Ich glaube, dass ich wieder an einem Scheideweg stehe und gerne meine Arbeit minimalisieren würde. Ich bin aber an Kredite gebunden und das hält mich noch fest. Aber langsam fühle ich die Erschöpfung, eine Materialmüdigkeit, langsam brenne ich innerlich aus.“ Nach fünfzehn Jahren fürchtet sie sich vor einem Burn-out, steht jedoch in ihrer Lebensplanung immer noch dort, wo sie angefangen hat. Sie möchte lieber eine andere Arbeit machen, sieht allerdings keine Alternative und bewegt sich in der Endlosschleife („von hinten und gleichzeitig von vorne“) einer Tätigkeit, aus der sie nicht herauskommt: „Bei dieser Art zu leben gibt es keine Chance. [...] Obwohl, wie gesagt, wenn ich in Polen bin, möchte ich nach ein paar Tagen, wieder zurück – die Anziehungskraft des Geldes. Aber auch die Arbeit und die Befriedigung.“

Im Gegensatz zu allen anderen Befragten hat Frau K. in den vergangenen 15 Jahren keine Partnerschaft etablieren können und keine Familie gegründet, ebenso wenig hat sie Spar- oder berufliche Ziele entwickelt, die sie aus dieser Situation herausführen. Sie fürchtet sich vor den nächsten 15 Jahren.

Nicht alle von uns befragten Care-Arbeiter*innen fühlen sich so einsam wie Frau K. So haben etwa zwei ältere Migrantinnen aushandeln können, dass sie nicht allein, sondern zusammen mit ihrem Ehemann im Haus der pflegebedürftigen Personen leben. Die Ehemänner sind in gewisser Weise in die Betreuung miteinbezogen, kümmern sich um den Garten oder verrichten die Einkäufe, obgleich das Gehalt sich dadurch nicht erhöht. Beide Frauen berichten, dass sie mit dieser Lösung zufrieden sind; besonders in Konfliktsituationen schätzen sie die Nähe des Partners als unmittelbare Unterstützung, da sie auf die Hilfe der Agenturen nicht zurückgreifen können. Ihre eigenen erwachsenen Kinder und Enkelkinder kümmern sich in ihrer Abwesenheit um ihr Haus und um administrative Angelegenheiten. Der von uns interviewte einzige Mann hat eine Ausbildung im Gesundheitssektor, ist geschieden und hat eine kleine Tochter, die bei der Mutter in Polen lebt.¹⁰ Auch er berichtet über Abgrenzungskonflikte mit Familienangehörigen der Pflegebedürftigen, löst diese aber dadurch, dass er auf seine Rechte verweist und sich moralisch nicht unter Druck setzen lässt. Alle Frauen sind der Meinung, dass Mütter mit kleinen Kindern nicht als Pfleger*innen arbeiten sollten, da ihre zurückbleibenden Familienangehörigen unter ihrer Abwesenheit leiden müssten. Eine mittlerweile 65 Jahre alte alleinerziehende Mutter berichtet,

10 Unter den Care-Arbeiter*innen sind Männer eher die Ausnahme. Dies bestätigt auch eine branchennahe Studie, bei der 93,3 Prozent der befragten Betreuer*innen weiblich und 6,7 Prozent männlich waren, was ungefähre Hinweise auf die Geschlechterverteilung liefert (vgl. Petermann/Ebbing/Paul 2017, S. 13).

dass ihr damals sechzehnjähriger Sohn in der eigenen Wohnung allein, jedoch unter der Obhut der Freundin und Nachbarin blieb. Sie hat Schuldgefühle, macht sich Vorwürfe, dass sie ihn damals zurückließ, und glaubt, dass seine Homosexualität eine Folge ihrer damaligen Abwesenheit sein könnte. So absurd diese Annahme klingt, so ist sie doch eine nachvollziehbare Reaktion auf die dominanten homo- und queerphoben Diskurse in Polen (siehe Hahn-Fuhr/Röhrborn 2015).

Alle Befragten betonen, dass ihr Entgelt zu niedrig sei, insbesondere dort, wo sie Demenzkranke pflegen. Die in vielen Verträgen festgehaltene Verschwiegenheitsklausel, die eine Weitergabe haushaltsinterner Ereignisse unter hohe Vertragsstrafen stellt, erschwert darüber hinaus einen Austausch über Probleme in den Haushalten.¹¹

8.4 Das Bodenpersonal der Home-Care-Society¹²

Aus den Erzählungen aller Befragten geht hervor, dass sie den Einsatzort nur in seltensten Fällen als ein zweites Zuhause betrachten. Dabei stellt sich grundsätzlich die Frage, unter welchen Bedingungen eine Vermittlung in einen Privathaushalt aus der Perspektive der Migrant*innen als gelungen betrachtet werden kann. Ein in allen Interviews beschriebener Aspekt ist der Autonomieverlust: in der Zeiteinteilung, im Tagesablauf, in Bezug auf die Arbeits- und Freizeitgestaltung, im Umgang mit Haushaltsgegenständen und Artefakten. Frau K. sagt: „Man lebt das Leben der Familie.“ Das bedeutet, dass der gesamte Arbeitstag den jeweiligen familiären Anforderungen folgt und damit eine gewisse Form von Anpassung und Unterordnung verlangt wird.

Eine Dimension des Home-Making im Haushalt der Arbeitgeber*innen ist die Auseinandersetzung mit der identitätsbildenden und performativen Bedeutung des häuslichen Raums für Angehörige der Mittel- und Oberschicht, die die Dienste von Care-Migrant*innen in Anspruch nehmen: Im Privathaushalt, dem Raum der Distinktion und Identitätspräsenz, werden individuelle Besonderheiten berücksichtigt und Familientraditionen gepflegt beziehungsweise neu erfunden. Dieser Raum hat eine wichtige Funktion für das Selbstmanagement der Arbeitgeber*innen. Die in der Wohnung lebenden Care-Arbeiter*innen müssen sich mit den Regeln dieses Raums vertraut machen und sich in seine Choreogra-

11 Laut Auskunft einer Mitarbeiterin der Beratungsstelle *Faire Mobilität Frankfurt* enthalten viele Verträge solche Klauseln.

12 Als Home-Care Society bezeichnen Birgit Pfau-Effinger, Ralf Och und Melanie Eichler (2008, S. 90) Gesellschaften, in denen die Care-Verpflichtungen zum Großteil in den Familien verbleiben (sollen), wobei der Staat das familiäre Engagement oft mithilfe von Cash-for-Care-Regimen stützt.

fie integrieren. Erwartet wird von ihnen, dass sie sich nicht nur mit den alltäglichen körperlichen Bedürfnissen und Routinen der pflegebedürftigen Arbeitgeber*innen wie Ritualen, Geschmack, Ernährungsgewohnheiten, Reinigungsregeln, Vorlieben und Abscheu, kurz mit einem bestimmten Habitus auseinandersetzen, sondern auch mit affektiv aufgeladenen Artefakten im Haushalt, die über ein langes Leben gesammelt und gepflegt wurden (England/Dyck 2012). Um ein möglichst konfliktfreies Arbeiten zu erreichen, sind – wie Pei Chia Lan (2003) treffend beschreibt – Erfahrungslernen und funktionale Anpassung notwendig, die eine bestimmte Sozialisation erfordern. Dabei muss auch der Umgang mit Gegenständen sowie körperlichen, emotionalen und sozialen Grenzen im Intimbereich mit den betreuten Personen ausgehandelt werden. Lan betrachtet diese praktische und emotionale „Grenzziehungsarbeit“ (negotiating social boundaries) als einen Teil der alltäglichen Mikropolitik im Heim der Arbeitgeber*innen. Zwischen allen involvierten Akteur*innen besteht ein gewisses Abhängigkeitsverhältnis, und Grenzziehungsarbeit wird dementsprechend von allen Seiten geleistet. Auch die pflegebedürftigen Personen befinden sich in einer prekären Lebenssituation, in der sie mit fortschreitendem Kontrollverlust über Körper und Geist konfrontiert und verletzbar sind. Gleichzeitig wurde in den Interviews deutlich, dass der Autonomiegewinn der Betreuten, zum Beispiel in Bezug auf körperliche Mobilität, mit dem Autonomieverlust ihrer Betreuer*innen einhergeht. Der Arbeitsalltag der Care-Arbeiter*innen entfaltet sich in einem Netz von in jedem Haushalt etablierten Macht- und Dominanzverhältnissen. Die Angehörigen als Intermediäre sind sich ihrer oft problematischen Rolle selten bewusst; für sie hat das Wohlergehen der pflegebedürftigen Person Vorrang. Für die Agenturen steht die Kund*innenzufriedenheit an erster Stelle; auf Sicherheits- und Regulierungsbedürfnisse der Migrant*innen einzugehen, scheint eher als nachrangige Aufgabe betrachtet zu werden.

Die Zahlung eines Pauschalbetrags für die Verfügbarkeit während des gesamten Tages, wie in den Verträgen der Live-in-Care-Arbeiter*innen festgeschrieben, betrachten die beiden Rechtswissenschaftler*innen Guy Mundlak und Hila Shamir (2008) als einen weitgehenden Ausschluss jeglichen individuellen Anrechts auf Privatheit oder Entlastungen. Sie weisen auf die immensen psychologischen und wirtschaftlichen Implikationen einer „zeitlosen Beziehung“ (timeless relationship) hin, die sich durch unbegrenzte Verfügbarkeit auszeichne und dazu führe, dass die Grenzen zwischen der Zeitperspektive der Care-Migrant*innen und der der Arbeitgeber*innen verschwimmen und diese Tatsache auch noch durch Bezeichnungen der Betreuer*innen als ‚Mitbewohner*innen‘ oder ‚Quasi-Familienangehörige‘ verschleiert würden. Die Vereinnahmung beziehungsweise „Internalisierung“ der mitwohnenden Person in der Familie, so Mundlak und Shamir (2008, S. 174), entziehe diese dem legalisierten Schutzbereich, der in jedem Arbeitsverhältnis enthalten ist beziehungsweise enthalten sein sollte. Stattdessen untergrabe diese Praxis jegliche Versuche der Regulierung

unbegrenzter Arbeitszeiten. Die Arbeitnehmer*innen blieben in einer unklaren Zone zwischen den rechtlichen Kategorien der Privatheit und der Öffentlichkeit stecken (ebd.). Diese Perspektive suggeriert im Kern, dass die Live-in-Arbeit weder rechtlich noch sozial eine akzeptable Lösung für pflegebedürftige Personen sein kann.

Folgt man dieser Analyse, dann ist es aus unserer Sicht wichtig, das gesamte Modell infrage zu stellen. In Anknüpfung an das paradigmatische Werk des US-amerikanischen Soziologen Erving Goffman, der in seiner Studie über „Totale Institutionen“¹³ feststellte, dass eine solche Institution sich dadurch auszeichne, dass der Ort des Schlafens und der der alltäglichen Tätigkeiten zusammenfällt, was zu einer institutionsgeprägten Fremdbestimmung führe, können wir konstatieren: Dies gilt auch für die Arbeitssituation von 24-Stunden-Pfleger*innen. Ihre Alltagsarbeit richtet sich nach den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen, deren Anforderungen und vorgegebenen Zeitabläufen sie Folge leisten müssen. Dadurch fehlt den Migrant*innen, wie hier gezeigt wurde, die Autonomie über Raum und Zeit, ja sogar über die Bedürfnisse des eigenen Körpers, insbesondere dort, wo sie auch nachts unter Rufbereitschaft stehen und ihre Nachtruhe durch die Hilfeleistungen für die betreuten Personen bei Toilettengängen oder Unruhe unterbrechen müssen. Goffman folgend kann die Lösung dieser Frage nicht in einer Reparatur des Arrangements (durch Verbesserung der Bezahlung, der Arbeitszeitregelungen etc.) bestehen. Eine sicherlich sehr viel radikalere Lösung wäre, das Geschäftsmodell der Live-in-Care-Arbeit gänzlich abzuschaffen und stattdessen den sozialstaatlichen Ausbau des Pflegesystems so voranzutreiben, dass andere Formen von Betreuung finanzierbar sind (siehe Kapitel 12 und 13), die den Care-Migrant*innen geregelte und überwachte Arbeits- und Lebensbedingungen sowie angemessene Löhne zuteilwerden lassen.

Literatur

- Bartmann, Christoph (2016): Die Rückkehr der Diener. Das neue Bürgertum und sein Personal. München: Hanser.
- Boccagni, Paolo (2017): Migration and the Search for Home. Mapping Domestic Space in Migrants' Everyday Lives. New York: Palgrave Macmillan.
- Boccagni, Paolo (2018): At home in home care? Contents and boundaries of the 'domestic' among immigrant live-in workers in Italy. In: *Housing Studies* 33, H. 5, S. 813–831
- Corsten, Michael/Herma, Holger (2015): Internetbasierte Daten als sprachsoziologische Rätsel. In: Schirmer, Dominique/Sander, Nadine/Wenninge, Andreas (Hrsg.): *Die qualitative Analyse in-*

13 Erving Goffman (1973) entwickelte das Konzept der „Totalen Institution“ über seine Analyse der psychiatrischen Klinik, überträgt es jedoch auf andere soziale Institutionen (Pflegeheime, Waisenhäuser, Heime für behinderte Menschen). Er beschreibt sie als „jene Anstalten, die zur Fürsorge für Menschen eingerichtet wurden, die als unselbständig und harmlos gelten“ (ebd., S. 16).

- ternetbasierter Daten. Methodische Herausforderungen und Potenziale von Online-Medien. Wiesbaden: Springer VS., S. 199–226.
- England, Kim/Dyck, Isabel (2012): Migrant Workers in Home Care: Routes, Responsibilities, and Respect. In: *Annals of the Association of American Geographers* 102, H. 5, S. 1076–1083.
- Goffman, Erving (1973): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Hahn-Fuhr, Irene/Röhrborn, Gert (2015): „Unterschätzte Offenheit: Homophobie und Zivilgesellschaft in Polen“. www.boell.de/de/2015/09/28/unterschaetzte-offenheit-homophobie-und-zivilgesellschaft-polen (Abfrage: 14.09.2020).
- Hausengel GmbH (2018): www.hausengel.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Hochschild, Arlie Russel (2012): *The Outsourced Self. Intimate Life in Market Times*. New York: Metropolitan Press.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren: Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Lan, Pei-Chia (2003): Negotiating Social Boundaries and Private Zones: The Micropolitics of Employing Migrant Domestic Workers. In: *Social Problems* 50, H. 4, S. 525–549.
- Linara GmbH (2018): www.linara.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Lutz, Helma (2007): Die 24-Stunden-Polin. Eine intersektionelle Analyse transnationaler Dienstleistungen. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Klinger, Cornelia/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt am Main: Campus. S. 210–234.
- Lutz, Helma (2008): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. 2. Auflage. Opladen: Barbara Budrich.
- Lutz, Helma (2018): *Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Martin Homm & Renata Konklewska GbR (o. J.): www.haussamariter24h.de/ (Abfrage: 16.08.2020).
- Medipe24 GmbH (2018): www.medipe.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Mundlak, Guy/Shamir, Hila (2008): Between intimacy and alienage: the legal construction of domestic and carework in the welfare state. In: Lutz, Helma (Hrsg.): *Migration and domestic work. A European perspective on a global theme*. Farnham: Ashgate. S. 246–271.
- Petermann, Arne/Ebbing, Tobias/Michael, Paul (2017): „Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft“. www.bagss.de/fileadmin/user_upload_berufsakademie/Content_allg/Forschungsbericht_BihG_Studie.pdf (Abfrage: 14.06.2020).
- Pfau-Effinger, Birgit/Och, Ralf/Eichler, Melanie (2008): Ökonomisierung, Pflegepolitik und Strukturen der Pflege älterer Menschen. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Sozialpolitik*. Wiesbaden: Springer VS. S. 83–98.
- Pflegehelden (o. J.): „Häusliche Rundum-Betreuung mit Herz. Von Mensch zu Menschen. Von Pflegehelden“. docplayer.org/8414685-Die-alternative-zum-pflegeheim-pflegehelden-hauesliche-rundum-betreuung-mit-herz-von-mensch-zu-mensch-von-pflegehelden.html (Abfrage: 06.07.2020).
- Rapport, Nigel/Dawson, Andrew (1998): *Home and Movement: A Polemic*. In: Rapport, Nigel/Dawson, Andrew (Hrsg.): *Migrants of Identity: Perception of Home in a World of Movement*. Oxford und New York: Berg. S. 8–16.
- Schütte Betreuung Zuhause gGmbH (2018): www.schuette-sbz.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Sokol GbR (2018): www.pflegehelden-mittelhessen.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Statistisches Bundesamt (2018): „Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. 2017“. www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001179004.pdf?__blob=publicationFile (Abfrage: 16.08.2020).
- Stiftung Europäische Begegnung (2018): www.pflegehaushaltshilfe.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Toll 24 Care GmbH & Co. KG (2018): www.toll-betreuung.de (Abfrage: 21.03.2018).
- Tronto, Joan C. (2013): *Caring Democracy: Markets, Equality, and Justice*. New York und London: New York University Press.

vij FairCare (o. J.): „Was Sie wissen sollten. Pflegekräfte aus Osteuropa – Darauf sollten Angehörige achten“. www.vij-faircare.de/haushalte/was-sie-wissen-sollten/ (Abfrage: 16.08.2010).

VHBP (o. J.): „Mitgliedernutzen“. www.vhbp.de/fileadmin/Downloads/Mitgliedernutzen.pdf (Abfrage: 06.07.2020).

9 Anforderungen und Ansprüche in der Live-in-Betreuung.

Oder: „... ab und zu denken wir uns,
das ist eigentlich unmöglich“

Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger
und Veronika Prieler

Mit der Legalisierung der Personenbetreuung und ihrer Anerkennung als Beruf hat Österreich den Weg beschritten, Live-in-Betreuung zu formalisieren, teilweise zu professionalisieren und damit verbunden auch zu legitimieren. Das zeigt sich in ihrer rechtlichen und sozialpolitischen Einbettung in den Wohlfahrtsstaat und in Versuchen, sie in ihrer Qualität zu kontrollieren und zu zertifizieren. Obwohl die sogenannte 24-Stunden-Betreuung damit zu einer stabilen Säule im österreichischen Sorge-Mix und mit der rasanten Ausweitung der Agenturvermittlung zu einem beachtlichen Wirtschaftsfaktor¹ geworden ist, bleibt sie dennoch umstritten. So steht der beschrittene Weg im Verdacht, ein ursprünglich als Übergangslösung (vgl. Bachinger 2010, S. 409) gedachtes Arrangement auf Dauer zu stellen, das die in anderen Bereichen von Betreuung und Pflege gegebenen Arbeitsbedingungen unterbietet und das auch hinsichtlich der erbrachten Sorgeleistungen teils kritisch betrachtet wird (vgl. Kapitel 2, 4, 12). Live-in-Betreuung ist zu einem funktionierenden Arrangement geworden, dessen Funktionieren bezweifelt wird.

Vor diesem Hintergrund gehen wir der Frage nach, wie die agenturvermittelte Live-in-Betreuung praktiziert wird. Durch welche soziologische Brille wir hier auf die Live-in-Betreuung schauen, beschreiben wir zu Beginn (9.1). Dann verfolgen wir den gesamten Prozess, in dem ein Live-in-Care-Arrangement geschaffen wird.² Das Motiv, das durch unsere Betrachtungen leitet, ist die Frage

1 Legt man durchschnittliche monatliche Kosten von 2.500 Euro an, die pro Haushalt für die Live-in-Betreuung inklusive Agenturleistungen zu zahlen sind (vgl. Leiblfinger/Prieler 2018, S. 10), und multipliziert sie mit den aktuell 33.000 Haushalten, die Live-in-Betreuung in Anspruch nehmen (BMSGPK 2020), kommt man exklusive einmaliger Vermittlungsgebühren von durchschnittlich 480 Euro bereits auf einen Umsatz von 990 Millionen Euro im Jahr.

2 Das methodische Vorgehen ist beschrieben durch die Projektgruppe Gute Sorgearbeit (im Anhang). In diesem Kapitel beziehen wir uns auf die Analyse der Agenturwebseiten, die Expert*inengespräche mit Agenturvertreter*innen und Vertreter*innen von Interessenorganisationen, die Gruppendiskussionen mit Betreuer*innen und Angehörigen und die vertiefenden Fallstu-

nach den Anforderungen und Ansprüchen aller Beteiligten, die wir aus wechselnden Blickwinkeln beleuchten. Wir beginnen damit, welche Angebote die Vermittlungsagenturen auf ihren Webseiten machen, um die Anforderungen und Ansprüche der von ihnen umworbenen Kund*innen zu bedienen, und fragen danach, wie sich dies zu den gegebenen Voraussetzungen des Live-in-Care-Arrangements verhält (9.2). Anschließend liegt der Fokus darauf, wie Personenbetreuer*innen von Agenturen in die Haushalte vermittelt werden, wobei wir diesen Prozess Schritt für Schritt dahingehend verfolgen, wie Agenturen damit zu gewährleisten versuchen, dass das Arrangement funktioniert (9.3). Schließlich geht es um die Anforderungen und Ansprüche aller, die in den Haushalten beteiligt sind, und die Frage, wie Live-in-Betreuung dort ausgehandelt und praktiziert wird und welche Probleme auftreten; ein besonderes Augenmerk legen wir auf Fragen von Macht und Moral und die Bedeutung der Gefühle (9.4). Da sich dabei zeigt, dass unbenommen der Formalisierungstendenzen im österreichischen Modell das Informelle von großer Bedeutung ist, gilt das Fazit diesem Aspekt (9.5).

9.1 Die soziologische Brille und was sie in Sachen Live-in-Betreuung in den Blick geraten lässt

Wie wird Live-in-Betreuung auf dem Weg von der Agenturwerbung bis zur Betreuungsarbeit im Haushalt organisiert und praktiziert? Welchen Anforderungen, Ansprüchen und Wünschen wird Rechnung getragen? Wie geschieht dies? Darum wird es hier gehen. Wir unterscheiden hierzu zwischen Anforderungen, Ansprüchen und Wünschen. Anforderungen bezeichnen Erwartungen, die die am Live-in-Arrangement Beteiligten an sich gestellt sehen oder stellen, was das Dienstleistungsangebot der Agenturen, den Arbeitseinsatz der Betreuer*innen, die Bereitstellung der betreuungsnotwendigen Mittel in den Haushalten und vieles mehr angeht, und die legitim sein können oder nicht. Ansprüche sind ebenfalls Erwartungen. Im Unterschied zu Anforderungen sind sie legitimiert und werden geltend gemacht, weil sie als gerechtfertigt erscheinen, was sie zudem von bloßen Wünschen unterscheidet (Hürtgen/Voswinkel 2014, S. 40 ff.). Mit Stefanie Hürtgen (2017, S. 213) formuliert: „Ansprüche zu stellen bedeutet, Teil der normativ vorgestellten Allgemeinheit zu sein, auf die man sich aktiv handelnd bezieht.“ Ansprüche können sich in unserer Gesellschaft beispielsweise auf die Werte der Moderne berufen, deren Einhaltung für alle Bereiche des gesellschaft-

dien, in denen Agenturleiter*innen, Agenturangestellte, Betreute, Angehörige und Betreuer*innen zu Wort kommen. Wo wir nichts anderes ausweisen, stammen Zitate aus den Interviewtranskripten.

lichen Lebens legitimerweise eingefordert werden kann. „Ansprüche können normativ, moralisch sein und z. B. im Hinblick auf bestimmte Gerechtigkeitsvorstellungen formuliert werden [...]; sie können aber auch pragmatisch sein und sich auf [...] die Arbeitsorganisation beziehen“ (Dammayr 2019, S. 29 f., i. O. m. Hervorh.). Anforderungen und Ansprüche können somit konfliktieren. Das Live-in-Arrangement fassen wir als Ergebnis der Aushandlung von Anforderungen und Ansprüchen an die Betreuung und Betreuungsarbeit, wobei auch weitere Wünsche eine Rolle spielen können. Wir zeigen, in welcher Weise es von den Beteiligten ausgestaltet und thematisiert wird.

Die Formalisierung der Live-in-Betreuung und informelle Aushandlungen greifen ineinander, etwa wenn Verträge in der Betreuungspraxis mit Leben gefüllt werden. Vieles davon geschieht im Privathaushalt, der per se als schwieriger Arbeitsort gilt. Er entzieht sich weitgehend der sozial- und arbeitsrechtlichen und -politischen Kontrolle und wird als „unterreguliert“ (Geissler 2018, S. 787) angesehen, was Arbeitsanforderungen, -verrichtungen und -bedingungen angeht. Die Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit sind fließend. Zudem überschreitet die Live-in-Betreuung in besonders ausgeprägter Weise die Grenze zwischen dem als privat Erachteten und dem öffentlich Zugänglichen, insofern sie die persönliche Intimität der Betreuten wie der Betreuer*innen durch das Leben unter demselben Dach und gegebenenfalls mit weiteren Angehörigen unmittelbar berührt (vgl. auch Kapitel 8). Die „Balance zwischen Distanz und Bindung, Monetarisierung und Unentgeltlichkeit“ (Geissler 2018, S. 791) wird hier zu einer Herausforderung eigener Art. Somit werden Anforderungen und Ansprüche in der Live-in-Betreuung in persönlichen Beziehungen ausgehandelt, die nicht ausschließlich monetär vergütete, in dieser Hinsicht bestimm- und abgrenzbare Sorge- und Arbeitsbeziehungen sind, sondern auch das Zusammenleben im Haushalt betreffen. Sie sind außerdem in vielerlei Hinsicht von Asymmetrien und Ungleichheiten durchzogen.

Asymmetrien (Ungleichmäßigkeiten) sind für Sorgebeziehungen charakteristisch, insofern diejenigen, die die Sorgeleistungen erbringen, von deren Empfänger*innen in der Regel keine äquivalente (gleichwertige) Gegenleistung beanspruchen oder erwarten können. Es sind nur bedingt reziproke, also auf wechselseitiges Geben und Nehmen orientierte Beziehungen, bei denen die Resonanz ganz ausbleiben kann, etwa im Falle von schweren Demenzerkrankungen oder Wachkoma, was wir beides in unserer Untersuchung vorgefunden haben. Ferner gehen Sorgebeziehungen in der Regel mit Abhängigkeiten einher, die sie macht anfällig machen. Dabei kann sich Fürsorge in Bevormundung verwandeln und kann es zur Ausübung von Gewalt kommen (Tronto 2013, S. 18 ff.). In der Live-in-Care sind Abhängigkeiten zwischen Betreuer*innen und Betreuten besonders ausgeprägt durch das alltägliche Zusammenleben, die soziale Isolation, die mit dem Arbeitsort Privathaushalt verbunden ist, und dessen geringe Kontrollierbarkeit von außen. Die Ausgestaltung von Arbeits- und Sorgebeziehun-

gen ist aus all diesen Gründen eine Anstrengung eigener Art, um die Selbst- und Fürsorge der und für die Beteiligten zu gewährleisten.

Ungleichheiten beziehen sich auf die soziale Stellung der Beteiligten im praktizierten Live-in-Arrangement. Darin schlägt sich ihre Position auf dem Sorgemarkt und im transnationalen Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle nieder. Im Falle der Agenturen und der Personenbetreuer*innen treffen ungleich mächtige Anbieter*innen ihrer Dienste aufeinander. Zwischen Betreuer*innen und Betreuten beziehungsweise deren Angehörigen sind geschlechts-, ethnische- und klassenbezogene Ungleichheiten zu nennen: Migrant*innen aus Mittel- und Osteuropa, die meist ökonomischen Zwängen ausgesetzt sind, und Angehörige der Mittel- oder Oberschichten in Österreich, die sich das Arrangement mehr oder weniger leisten können. Schließlich zeigen sich Ungleichheiten in ihrer Position gegenüber Vermittlungsagenturen: Indem Letztere mit ihren Dienstleistungen in erster Linie die Betreuten beziehungsweise deren Angehörige adressieren, hierarchisieren sie das Verhältnis zwischen diesen und den Betreuer*innen (vgl. Kapitel 2 und 4).

Aufgrund dieser Asymmetrien und Ungleichheiten betrachten wir das Live-in-Arrangement als herrschaftsförmiges Geflecht wechselseitiger Abhängigkeiten. Darin formulieren die Beteiligten ihre Wünsche und handeln ihre Anforderungen und Ansprüche aus, wobei sie unterschiedliche und ungleiche Machtpositionen innehaben und Betreuer*innen über geringe „Machtressourcen“ (Dörre/Schmalz 2010) verfügen. Karina Becker (2016, S. 21 ff.) wendet den arbeitssoziologischen „Machtressourcenansatz“ (Dörre/Schmalz 2010), der sich im Kontext der Gewerkschaftsforschung mit der Handlungsmacht der Lohnarbeiter*innen befasst, auf die Live-in-Betreuung in Deutschland an. Sie nimmt die Unterscheidung zwischen „primären“ und „sekundären Machtressourcen“ (ebd.) auf und bezieht sie auf die Situation der Betreuer*innen (Becker 2016, S. 21). Betreuer*innen könnten am ehesten „Primärmachtressourcen“ (ebd., S. 21 ff.) mobilisieren. Auf das österreichische Selbstständigenmodell umgelegt sind dies Ressourcen, die sich aus ihrer Position auf dem Sorgemarkt speisen, wenn beispielsweise Agenturen, Betreute oder Angehörige sie für schwer ersetzbar halten und daher nicht verlieren wollen. „Sekundärmacht“ (ebd.), die dem Ansatz nach aus arbeitsrechtlicher und -politischer, institutioneller Regulierung und organisierter Interessenvertretung erwächst, sieht Becker hingegen bei der Live-in-Betreuung kaum gegeben. Auch in unserem Fall ist bei den selbstständigen Betreuer*innen von wenig sekundären Machtressourcen auszugehen, sowohl in Österreich als auch in den Herkunftsländern. Machtpositionen im Feld der Live-in-Betreuung nehmen daher in erster Linie die Vermittlungsagenturen ein (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Kapitel 2, 4 und 12). Die Verteilung der Machtpositionen zwischen den Beteiligten und die geringen Machtressourcen der Betreuer*innen erweisen sich als bedeutsam, wenn Anforderungen und Ansprüche in der Ausgestaltung der Arbeits- und Sorgebeziehungen ausgehandelt werden.

Besondere Beachtung verdient schließlich, dass Live-in-Betreuung, was das Verhältnis von „Distanz und Bindung“ (Geissler 2018, S. 791 f.), aber auch weitere Momente des Zusammenlebens angeht, auf allen Seiten Gefühle hervorruft und vor allem Betreuer*innen „Gefühlsarbeit“ leisten. Dieser Begriff geht auf Arlie R. Hochschild (1979) zurück und wird von uns in der Bedeutung aufgegriffen, die ihm Wolfgang Dunkel und Margit Wehrich (2018, S. 209 f.) mit Blick auf Interaktionsarbeit, also die unmittelbar zwischen Personen stattfindende Arbeit, geben: Demnach bilden Gefühle der Arbeitenden und ihre Anpassung an die für ihren Arbeitsplatz geltenden „Gefühlsregeln“ die „Ausgangsbedingungen“ für die „Gefühlsarbeit“ (ebd.). Gefühle werden zum Mittel im Arbeitsprozess, indem sie zur Erkenntnis beitragen, und zum Gegenstand, indem die Gefühle von (anderen) Personen bearbeitet werden. So werden wir im Weiteren beispielsweise auf das Narrativ stoßen, dass Betreuer*innen mit Liebe pflegen, womit dieses Gefühl als Teil der Sorgearbeit gesehen wird, das sie erkennen lässt, was die Betreuten benötigen, damit es ihnen gut und besser geht.

Durch diese soziologische Brille wird nun betrachtet, wie Live-in-Betreuung zum Funktionieren gebracht wird und welche Anforderungen und Ansprüche dabei sichtbar werden.

9.2 Das Angebot der Live-in-Betreuung: Werbung und Wirklichkeit

Wie Vermittlungsagenturen die sogenannte 24-Stunden-Betreuung in ihrer Werbung präsentieren, ist insofern einer näheren Betrachtung wert, als sie auf diese Weise potenzielle Interessent*innen ansprechen wollen, deren Anforderungen und Ansprüchen sie letztlich genügen müssen. Daher wird hier analysiert, was Agenturen anbieten, wie sie Live-in-Betreuung darstellen und wie sich dies zur Wirklichkeit verhält, wie sie in der empirischen Literatur beschrieben beziehungsweise von Befragten gesehen wird (für umfassende Webseitenanalysen: Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Prieler 2020; vgl. Kapitel 8).

Schein und Sein der Live-in-Betreuung

Auf ihren Webseiten bewerben Agenturen Live-in-Betreuung als sorgenfreies und harmonisches Miteinander von Betreuungskräften und Betreuten. (Symbol-)Fotos zeigen meist weibliche Betreuer*innen, die den Arm um die Schulter der betreuten Person legen, deren Hand halten und ihr zulächeln. Häufig erwecken die Abbildungen den Eindruck, es handle sich um (Groß-)Mutter oder (Groß-)Vater und Tochter oder Enkelin, die in einem engen, von Zuneigung und Vertrautheit geprägten Verhältnis zueinander stehen. Sie idealisieren und romantisieren die Familie und zeigen Betreuer*innen als Quasi-Familienangehörige

(Bachinger 2015; Krawietz 2014, S. 97 ff.; Weicht 2010) beziehungsweise, wo keine Familie existiert, als deren Ersatz. Entnannt wird, dass die Integration einer zunächst fremden Person in den Privathaushalt mit Gefühlen von Unsicherheit und Angst auf beiden Seiten verbunden ist, die bearbeitet werden müssen (Schwiter/Pelzelmayer/Thurnherr 2018, S. 174).

Adrette Kleidung und Schmuck bei Betreuten und Betreuenden ergänzen in der Werbung das Bild des Familiären um den Eindruck schichtbezogener und kultureller Nähe. Ökonomische Ungleichheiten zwischen Betreuten und Betreuer*innen sowie Probleme in der Betreuung in Bezug auf Sprach- und Fachkompetenz werden entnannt. Für das Zustandekommen der Live-in-Betreuung spielen soziale Ungleichheiten und mangelnde Machtressourcen, sich in den Herkunftsländern eine Existenz aufzubauen, jedoch eine große Rolle und erzeugen Druck, sich auf die Arbeitsbedingungen in Österreich einzulassen. So betont das Selbstständigenmodell zwar die (vertragliche) Freiheit der Betreuungskräfte (vgl. Kapitel 4), dieses transnationale Betreuungsmodell kommt aber letztendlich nur zustande, weil ein zwischenstaatliches Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle existiert. Es bringt Menschen dazu, Pendelmigration, schwierige Arbeitsbedingungen und eingeschränkte Möglichkeiten der Sorge für sich selbst und das eigene Umfeld auf sich zu nehmen (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Bachinger 2015; Bahna/Sekulová 2019; Melegh et al. 2018; Österle/Bauer 2016). So stammten Ende 2019 österreichweit 47 Prozent aller Betreuungskräfte aus Rumänien, 33 Prozent aus der Slowakei, jeweils 6 Prozent aus Kroatien beziehungsweise Ungarn und 3 Prozent aus Bulgarien.³ Unter slowakischen Betreuer*innen gab über ein Drittel in einer Befragung an, aufgrund von Jobverlust und Arbeitslosigkeit mit Live-in-Betreuung begonnen zu haben (Bahna/Sekulová 2019, S. 50). Andere entscheiden sich aufgrund niedriger Pensionen dazu, was gemeinsam mit der Altersverteilung der Betreuungskräfte – Ende 2019 waren über zwei Drittel zwischen 40 und 60 Jahre alt⁴ – dem auf den Webseiten gezeichneten Bild der jungen, kulturell und sozial den Betreuten ähnlichen Betreuer*innen widerspricht.

Anders als die Werbung der Agenturen nehmen manche Betreute dies durchaus zur Kenntnis: „Sie nehmen sehr viel in Kauf. Marta⁵ ist aus Košice, das ist, soweit ich das auf der Landkarte kenne, im Osten [...] der Slowakei. Und also das ist eine Fahrt, 600 Kilometer, 680, 13 Stunden. Also es ist nicht ganz einfach, muss ich sagen. Man gewöhnt sich vielleicht an alles, aber 13 Stunden in einem Auto zu sitzen, in einem Kleinbus zu sitzen, wo auch andere Damen natürlich mitfahren, ist klar, einmal ist es kalt, einmal ist es heiß. Also es ist auch eine gewisse, sicherlich sogar eine große Belastung. Aber ich bin froh, dass sie es trotz-

3 Auskunft durch die Wirtschaftskammer Österreich (WKO) zu ausgewählten Merkmalen der Personenbetreuer*innen am 23.04.2020.

4 Auskunft durch die WKO am 23.04.2020.

5 Hier und im Weiteren sind Namen von den Autor*innen geändert worden.

dem machen, eben dass sie mich trotzdem betreuen.“ Auf der Seite der Betreuer*innen spielen wirtschaftliche Motive eine Rolle: Verbessere sich die wirtschaftliche Situation und die Arbeitsmarktentwicklung in den Herkunftsländern, fiele für Betreuer*innen der ökonomische Druck niedriger Gehälter und Pensionen oder von (drohender) Arbeitslosigkeit und damit ein wesentliches Motiv für die Arbeit als Live-in weg – eine Argumentation beispielsweise von uns befragter Agenturvertreter*innen, die Miloslav Bahna und Martina Sekulová (2019, S. 43–51) am Beispiel der Slowakei auch mit Daten zur Situation der Betreuer*innen unterlegen.

Während die Agenturwerbung die betreuten Personen als mobile und selbstständige *best ager* darstellt, zeigt die empirische Forschung auch hier ein anderes Bild. Live-in-Betreuung ist meist von großer Pflegebedürftigkeit und damit einhergehenden Anforderungen geprägt. So hat beinahe jede*r zweite Betreute mit staatlicher Förderung mindestens Pflegestufe 5 der siebenteiligen österreichischen Skala, was einem Pflegebedarf von monatlich mindestens 180 Stunden entspricht. Die andere Hälfte der geförderten Betreuten hat Pflegestufe 3 (Mindestvoraussetzung der Förderung) oder 4 und damit einen Bedarf von mindestens 120 Stunden. Häufig liegen auch demenzielle Erkrankungen vor (Leiblfinger/Prieler 2018). Delegationspflichtige pflegerisch-medizinische Tätigkeiten und körperlich wie psychisch anstrengende Arbeit gehören daher zum Alltag der Betreuer*innen. Er wird in der Werbung jedoch eher als geselliges Beisammensein bei Kaffee und Kartenspiel in großzügigen, geschmackvoll eingerichteten Räumen und gepflegten Gärten dargestellt, die zudem ein angenehmeres Wohn- und Arbeitsumfeld nahelegen, als vielfach gegeben ist.

So sehr Live-in-Betreuung als harmonisches Arrangement dargestellt wird, steht sie doch nicht nur in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in der Kritik, sondern ist auch mit Blick auf die Betreuungsleistung oft nur mangels Alternative die erste Wahl. Sie wird als einzige Möglichkeit wahrgenommen, das Ideal der Versorgung zu Hause zu verwirklichen (vgl. Weicht 2016). Innerfamiliär könne oder wolle die arbeits- und zeitintensive Betreuung häufig niemand (mehr) leisten, so von uns Befragte. Mobile und teilstationäre Dienste sind oft nicht im benötigten Ausmaß verfügbar (Appelt/Fleischer 2014, S. 407 f.). Pflegeheime lehnen viele von uns Befragte ab.

Gleichwohl können sich viele Haushalte die Live-in-Betreuung nur schwer leisten und die räumlichen Voraussetzungen sind, wie unsere Untersuchung einmal mehr bestätigt, nicht immer gegeben (vgl. Bachinger 2016, S. 54; Bauer/Österle 2013a; Österle 2016, S. 260; Schmidt et al. 2014, S. 40). Auf die unterschiedliche Zahlungskraft reagieren manche Agenturen, indem sie nach Sprache, Qualifikation, Erfahrung der Live-in-Kräfte und Art und Ausmaß der Dienstleistung gestaffelte Pakete anbieten. Andere versuchen, über möglichst niedrige Betreuungs- und Servicehonorare eine breite Kundschaft anzusprechen, was der Branche insgesamt den Vorwurf einbringt, auf Kosten von Be-

treuungskräften hohe Profite zu erwirtschaften und „Sklaverei der Neuzeit“, wie ein*e Angehörige*r einer betreuten Person es nennt, zu betreiben (vgl. Steiner et al. 2019).

Qualifikation und (un-)kontrollierte Qualität

Agenturen verweisen in ihren Internetauftritten auf die der Live-in-Betreuung zugrunde liegenden Gesetze und Verordnungen; des Weiteren stehen vielfach Musterverträge und Formulare zum Download bereit. Sie betonen damit, dass es sich bei der von ihnen organisierten und vermittelten Betreuung um eine legale und vertraglich eindeutig definierte Dienstleistung handelt (vgl. Steiner et al. 2019). Als Ausdruck der klar festgelegten Zuständigkeiten dienen detaillierte Aufzählungen der von den Betreuungskräften geleisteten Tätigkeiten. Diese sind – der entsprechenden Gliederung in der Gewerbeordnung folgend – in die vier Bereiche haushaltsnahe Dienstleistungen, Unterstützung bei der Lebensführung, Gesellschafter*innenfunktion und (delegierte) pflegerische Aufgaben unterteilt. Vorlagen für möglichst genaue Tagesabläufe und Notfallpläne sowie an mobile oder stationäre Dienste erinnernde Pflegedokumentationen zeugen ebenso von der Standardisierung und Formalisierung des Live-in-Arrangements wie Haftungsausschlüsse oder umfangreiche Informationen zu Geschäftsbedingungen.

Dies zeigt, dass eine weitere Herausforderung für das Erfolg versprechende Angebot von Live-in-Betreuung die Gewährleistung qualitativ hochwertiger Sorge ist. Um die diesbezüglichen Anforderungen und Ansprüche von Betreuungsbedürftigen und ihren Angehörigen zu erfüllen, gehören Qualitätsvisiten zum Standardangebot der meisten Agenturen, dem sie in ihrer Werbung entsprechend viel Platz einräumen. Ziel sei es, den Gesundheitszustand der betreuten Person sowie die oft umfangreiche Betreuungsdokumentation zu kontrollieren und bei Konflikten zu vermitteln, um so die Zufriedenheit von sowohl Betreuten als auch Betreuungskräften sicherzustellen.

Den Hintergrund dazu bilden das schwierige Verhältnis zwischen Betreuung und Pflege sowie die größtenteils fehlende Integration der Live-in-Betreuung in das österreichische Langzeitpflegesystem mit seinen Qualifikations- und Qualitätsstandards und Kontrollmechanismen. Das zeigt sich unter anderem daran, dass das Gewerbe der Personenbetreuung einerseits keinerlei Qualifikation voraussetzt, andererseits jedoch ein weitreichendes Tätigkeitsspektrum bis hin zu pflegerischen Handlungen umfasst (Bauer/Mayer 2016; Leiblfinger 2020; Österle 2016; Schaup 2020; Schmidt/Leichsenring 2016). Empirische Befunde zur Qualifikation der Betreuungskräfte verdeutlichen die Problematik: 2015 verfügten österreichweit die Hälfte aller Betreuer*innen über keine andere facheinschlägige Qualifikation als mindestens sechs Monate Praxis in der Live-in-Betreuung, wobei es starke regionale Unterschiede gibt. Die andere Hälfte konnte entweder eine

heimhilfeähnliche⁶ Ausbildung oder eine Delegation für pflegerisch-medizinische Tätigkeiten vorweisen (Rechnungshof Österreich 2018, S. 41).⁷ Pflegefachkräfte mit entsprechender Erfahrung gab es 2016 unter slowakischen Betreuer*innen nur zu 18 Prozent, ein im Zeitverlauf zudem sinkender Anteil (Bahna/Sekulová 2019, S. 31 f.).

Im Betreuungsalltag drückt sich unseren Befragten nach die Spannung zwischen Betreuung und Pflege unter anderem darin aus, dass Haushalte pflegerische Tätigkeiten verlangen, die Betreuer*innen nicht oder nur mit einer entsprechenden Delegation durchführen dürfen. Agenturen versuchen, Konflikten um die Frage, welche Haushalts- und Unterstützungsleistungen im jeweiligen Betreuungsarrangement wann und wie erledigt werden sollen, durch Aufklärung und beispielsweise die Erstellung von Tagesabläufen bereits im Zuge der Bedarfserhebung vorzubeugen. Trotz dieser Standardisierungsversuche lassen sich die zu erledigenden Aufgaben jedoch nur begrenzt definieren und unterliegen zudem täglichen Anpassungsprozessen (Bauer/Österle 2013a, S. 74; Bauer/Österle 2013b, S. 468 f.), in denen Anforderungen und Ansprüche an die Betreuungsleistungen und weitere Wünsche in den Haushalten zwischen allen Beteiligten auszuhandeln sind.

9.3 Die Anbahnung des Live-in-Arrangements: „Wenn die Chemie stimmt, geht vieles ...“

Die typische Anbahnung eines agenturvermittelten Betreuungsverhältnisses wurde uns in einem Interview wie folgt beschrieben, wobei viele befragte Agenturen eine ähnliche Vorgehensweise schildern (vgl. Krawietz 2014, S. 117 ff.): Üblicherweise kontaktieren Verwandte der zu Betreuenden die Agentur entweder telefonisch oder per E-Mail. Beim darauffolgenden persönlichen Termin erfolgt die Bedarfserhebung direkt mit der zu betreuenden Person. Dabei werden nicht nur Betreuungs- und Pflegebedarf erfasst, sondern auch auf die Betreuungskraft bezogene Wünsche, beispielsweise nach Nichtraucher*innen, hinsichtlich Alter oder zur Tierfreundlichkeit. Bei dieser Agentur werden die passenden Betreuer*innen über eine Partneragentur in Mittel- und Osteuropa gesucht; bei anderen Agenturen gibt es eigenes Rekrutierungspersonal oder es werden Empfehlungen beziehungsweise Initiativbewerbungen berücksichtigt. Nach Prüfung der Personalvorschläge und Auswahl einer Betreuungskraft wird

6 Heimhilfe ist ein nach Landesgesetzen geregelter Sozialbetreuungsberuf mit Pflegehilfekompetenz und einer Ausbildungsdauer von 400 Stunden.

7 Heimhilfeähnliche Ausbildung, Delegation oder mindestens sechsmonatige Betreuungspraxis gelten als Nachweis der Qualifikationsanforderung für den Bezug einer staatlichen Förderung.

diese am ersten Tag in den Haushalt begleitet. Die Agentur geht mit dem beziehungsweise der Betreuer*in und den Familienangehörigen alle relevanten Verträge und Formulare durch und bittet die Familie, die Betreuung mit der vermittelten Live-in-Kraft zu versuchen – wobei die Agentur nach wenigen Tagen Rücksprache hält und auch auf die Möglichkeit des Austauschs hinweist. In der typischen Herausbildung eines Live-in-Arrangements kommen also sowohl formelle, standardisierte Aspekte als auch informelle Momente zum Tragen. Dies wird nun mit Blick auf die einzelnen Schritte der Anbahnung – Bedarfserhebung, Rekrutierung und Matching – näher ausgeführt.

Bedarfserhebung

Vermittlungsagenturen sind nach österreichischer Rechtslage verpflichtet, vor Vertragsabschluss eine Bedarfserhebung durchzuführen. Dies beinhaltet, „den Betreuungsbedarf und die Betreuungssituation der betreuungsbedürftigen Person vor Ort“ (BGBl. II 397/2015, § 7, insb. Abs. (1), Z. 1) zu prüfen. Obwohl vor allem Ersteres, die Erhebung des Betreuungsbedarfs, von den meisten Agenturen in unserem Datensatz persönlich durchgeführt wird, finden sich auch Agenturen, die etwa telefonisch oder mittels versandter Formulare den Betreuungs- und/oder Pflegebedarf feststellen. Die Erhebung der Betreuungssituation bleibt hingegen auch bei anderen Agenturen offen, die zukünftige Betreute zwar persönlich aufsuchen, dies aber beispielsweise auch im Krankenhaus tun. Somit kennt ein Teil der Agenturen vor Beginn den Haushalt und dadurch die konkrete Betreuungssituation nicht, in der die von ihnen vermittelten Personenbetreuer*innen arbeiten und leben werden.

Bedarfserhebungen können dabei sehr umfangreich sein. Inhaltlich sind, so die von uns Befragten, neben der von Haushalten meist als Erstes angesprochenen Preisgestaltung oftmals nicht nur der Betreuungs- und Pflegebedarf inklusive der Krankengeschichte, sondern auch der Charakter der zu betreuenden Person sowie Wünsche zur Betreuungskraft (vgl. Krawietz 2014, S. 118). Das diesbezügliche Vorgehen einer Agentur, ähnlich auch von anderen Befragten beschrieben, sieht wie folgt aus: Zum vereinbarten Termin „komme ich vor Ort hin und schaue einmal, was sind einmal so die Erwartungshaltungen der Angehörigen und des Klienten [...]. Was hätten sie gerne, was möchten sie gerne, und dann schauen wir uns einfach den gesamten Gesundheitszustand an, wie es dem Klienten geht, welche Unterstützung er braucht et cetera. Sei es Unterstützung in der Körperpflege, Medikamentenverabreichung oder Sonstiges. Sei es auch Unterstützung im Haushalt [...], was notwendig ist [...]. [D]ann die Erwartungshaltungen, was der Klient hat, was die Angehörigen haben, und dann sage ich gleich einmal, das ist möglich oder das ist nicht möglich. [...] Dann sagen mir die Angehörigen, Klienten, was möchten sie gerne für eine Person, [...] soll sie gut Deutsch sprechen, soll sie fachlich kompetent sein, da gibt es eine Priorität

tenliste. Sozial kompetent, wie soll sie prinzipiell sein, belesen? Weil es einfach verschiedene Klienten sind. Bodenständig, oder wie auch immer.“

Als besondere Herausforderung beschreiben Agenturen hierbei, wenn Angehörige mit der nachlassenden Selbstständigkeit ihrer (Schwieger-)Eltern oder Partner*innen haderten und deren Pflegebedarf deshalb nicht wahrhaben wollten oder falsch einschätzten. Angesichts dessen und der zum Teil sehr umfangreichen, kaum zu erfüllenden Anforderungen und Wünsche versuchen Agenturen, Haushalte vorab zu Kompromissen zu bewegen, was ihre Erwartungen und die verfügbaren Betreuungskräfte angeht.

Sofern die Bedarfserhebung direkt im zukünftigen Betreuungshaushalt stattfindet, prüfen Agenturen auch die geplante Unterbringung der Betreuungskräfte: „[D]ann schaue ich mir natürlich auch an, wo ist die Personenbetreuerin untergebracht, passt das? Gibt es eine Internetverbindung, gibt es Fernsehen?“ Für Agenturen ist ein eigenes, absperrbares Zimmer mit ordentlichem Bett und Schrank – oftmals auch Fernseher und/oder Internetzugang – das Ideal, wobei diese Anforderung bisweilen fälschlicherweise als gesetzlich vorgegeben beschrieben wird. Daneben gibt es wiederholt Aussagen, dass Agenturen nicht immer auf dem eigenen Zimmer für Betreuungskräfte bestehen: „[E]s ist teilweise schon so, dass wir jetzt nicht immer die Idealsituation vorfinden. Also dass vielleicht so ein Zimmer einmal ein Durchgangszimmer ist. [...] [V]om separaten Zimmer [...] muss man teilweise ein paar Abstriche machen.“ Begründet wird es in diesem und auch anderen Interviews mit geringerem Wohnraum vor allem im städtischen Bereich. Gleichzeitig wird darauf verwiesen, dass man Betreuungskräfte darüber informieren müsse und diese dann frei entscheiden könnten, ob sie beispielsweise das angesprochene Durchgangszimmer akzeptieren. Damit wird konform zum Selbstständigenmodell die Verantwortung für die tatsächlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen den Betreuungskräften zugewiesen (vgl. Kapitel 4). Einzelne Agenturen sehen es aber auch als ihre Aufgabe, schlechten Wohnbedingungen entgegenzutreten: „Weil ab und zu passiert es noch, dass wirklich die Betreuerin diesen Raum nicht kriegt, dass die [Familien] das nicht einfach so einsehen, weil sie sehen sie [...] nicht als Person mit auch eigenen Bedürfnissen. [...] [E]s gibt dann auch Betreuerinnen, die es so annehmen und akzeptieren, aber da ist auch wieder die Rolle der Agentur sehr wichtig.“ Und auch Betreuer*innen sprechen von der Wichtigkeit des eigenen Zimmers – nur so sei die anstrengende Arbeit als Live-in-Kraft auszuhalten.

Rekrutierung

Unabhängig davon, ob Agenturen auf Partner*innen in Mittel- und Osteuropa zurückgreifen oder nicht, müssen sie geeignete und vor allem auch verfügbare Betreuungskräfte rekrutieren. Der Großteil der von uns befragten Agenturen übernimmt dies selbst, etwa indem in einschlägigen Facebook-Gruppen Stellen-

angebote eingespeist werden oder Rekrutierer*innen in einem oder mehreren mittel- und osteuropäischen Ländern vor Ort tätig sind. Andere setzen auf Empfehlungen ihnen bekannter Personenbetreuer*innen oder erhalten so viele Initiativbewerbungen, dass ein aktives Rekrutieren unnötig ist. Wieder andere berichten von Mischformen. Vielen Agenturen ist auch wichtig, die Sprachkenntnisse und Betreuungs- beziehungsweise Pflegeerfahrung der Betreuer*innen (persönlich) zu überprüfen. Dabei gehen Agenturen mehr oder weniger standardisiert vor: Neben der Durchsicht von Zeugnissen passiert dies beispielsweise durch das Schalten deutschsprachiger Inserate oder in Telefonaten, bei denen nicht nur die kommunikativen Fähigkeiten geprüft, sondern auch Kenntnisse in Betreuung und Pflege abgefragt werden.

Zudem ist es vielen Agenturen ein Anliegen, den Charakter der Personenbetreuer*innen vor der Vermittlung kennenzulernen (vgl. Krawietz 2014, S. 121–125). „Also uns ist wichtig, irgendwie ein Gefühl zu bekommen von der Betreuerin und dass sie auch weiß, wer wir sind. Weil das ist auch für die Betreuerin immer wichtig, dass sie weiß, mit wem sie [es] zu tun hat und ob sie auch ein Vertrauen in unsere Organisation hat. Und das Zweite ist, dass wir auch möchten, wirklich sehen und wissen, was es für eine Person ist, diese Betreuerin.“ Diese Agentur beschreibt hier die Wichtigkeit des Kennenlernens nicht nur aus eigener Sicht, sondern auch für Betreuer*innen. Hierbei kann es, im Sinne relevanter Machtressourcen bei der Aushandlung des Arrangements, um die Bindung der Betreuungskräfte gehen, die angesichts von vermehrten Rekrutierungsschwierigkeiten, von der diese Agentur ebenso wie andere berichtet, an Bedeutung gewinnt. Die Ausführungen zum persönlichen Eindruck, der von Betreuer*innen gewonnen werden soll, verdeutlichen den hohen Stellenwert des Informellen ungeachtet der Formalisierung und Standardisierung von Bedarfserhebung und Rekrutierung. Sie zeigen, dass neben Betreuer*innen auch Agenturen Gefühlsarbeit leisten, allerdings ganz anderer Art.

Matching

Diese Gefühlsarbeit findet sich auch und vor allem in der Zusammenführung von Betreuungsbedürftigen mit Personenbetreuer*innen, dem sogenannten Matching, das eine zentrale Aufgabe von Agenturen ist. Generell versuchen sie dabei, unter Berücksichtigung des erhobenen Betreuungs- und Pflegebedarfs sowie der Anforderungen und Ansprüche aller Beteiligten eine „passende“ Betreuungskraft zu finden. Die entsprechende Auswahl aus den potenziellen Kandidat*innen ist fast immer Aufgabe der Agentur. Ausnahme ist eine von uns befragte Agentur, die den Haushalten mehrere Profile potenzieller Betreuer*innen vorlegt und somit die Verantwortung der Wahl – mit allen ihren Risiken – auf die Betreuten und/oder deren Angehörige verlagert. Alle anderen Agenturen treffen selbst die Auswahl. Als Erfolgsfaktoren für ein gelingendes Matching nen-

nen sie zum einen die oben angesprochene detaillierte und standardisierte Bedarfserhebung: „Und da haben wir eben Formalien [...], da gibt's [den] fünfseitigen Anamnesebogen [...] und darum haben wir eine, glaub ich, sehr hohe Trefferquote.“ Zum anderen wird immer wieder vom Matching als „Glücksfall“ oder vom „gute[n] Gespür“ in der Auswahl gesprochen. Eine Agentur schildert auch, ein Computerprogramm entwickelt zu haben, das aber lediglich „unterstützend“ sein könne, da bei der Auswahl der „richtigen“ Betreuungskräfte „das Menschliche, das Soziale“ und „das Persönliche so wichtig“ seien.

Zentral sei die emotionale Passung zwischen Betreuten und Betreuungskräften, denn: „Wenn die Chemie stimmt, geht vieles. Wenn die Chemie nicht stimmt, kann die noch so professionell sein, geht nichts. Kann ich austauschen, ist vorbei“, wie ein*e Agenturvertreter*in festhält. Argumentiert wird die herausragende Bedeutung der Chemie damit, dass Betreuungskräfte durch ihre beinahe ständige Anwesenheit im Haushalt der Betreuten und durch die der Betreuung inhärente körperliche und seelische Nähe ein besonders enges Verhältnis zur betreuten Person entwickelten. „Es entstehen so familiäre Beziehungen dann, ja, natürlich. Weil die Betreuerin springt da in die tiefste Privatsphäre von einem Kunden, Intimsphäre von dem Kunden, und deswegen ist auch Chemie sehr wichtig dabei.“ Im Zweifelsfall werden Sprache und Qualifikation der Betreuer*innen, die für eine qualitativ hochwertige Betreuung ebenfalls als wichtige Faktoren benannt werden, daher der persönlichen Übereinstimmung untergeordnet.

Insgesamt sind sich Agenturen der Schwierigkeit der Erfüllung der Anforderungen und Ansprüche aller Beteiligten bewusst: „[A]b und zu denk ich mir, wenn man an diese ganzen Aspekte denkt, was die Kunden sich wünschen, was die Betreuerinnen sich wünschen, dass es eigentlich ein Wunder ist, dass man dann wirklich so das organisiert, dass dann doch eine Zufriedenheit herrscht. Weil ab und zu denken wir uns, das ist eigentlich unmöglich, diese ganzen Erwartungen, Anforderungen zu erfüllen.“

9.4 Die Verrichtung der Live-in-Betreuung: Anforderungen und Ansprüche in Sorge- und Arbeitsbeziehungen

Sind mit Bedarfserhebung, Rekrutierung und Matching die Voraussetzungen geschaffen, die Live-in-Betreuung zu beginnen, so ist ihr weiterer Verlauf zu diesem Zeitpunkt zum einen bereits formal reguliert, zum anderen wird er der nun folgenden Praxis in den Haushalten der Betreuten überantwortet. Geregelt ist die agenturvermittelte Live-in-Betreuung oftmals in einem Vertragsdreieck: zwischen Agentur und Betreuten beziehungsweise deren Angehörigen; zwischen Agentur und Betreuer*in; zwischen Betreuten beziehungsweise deren Angehörigen und Betreuer*in. Darin werden Rechte und Pflichten, Leistungen, Gebühren

und Honorare, gegebenenfalls weitere Bedingungen und Voraussetzungen in unterschiedlichem Umfang fixiert. Darauf können sich die Beteiligten beziehen, wenn sie ihre Anforderungen und Ansprüche geltend machen. Wo keine Agentur beteiligt ist, bleibt der Vertrag zwischen Betreuten beziehungsweise Angehörigen und Betreuer*in das Instrument, um die gegenseitigen Anforderungen und Ansprüche festzuschreiben. Unbenommen verfügbarer Musterverträge variieren Gestalt und Grad der Regulierung im breiten Spektrum zwischen der rein informellen Absprache, womit kein Vertrag im eigentlichen Sinne existiert, bis hin zur detaillierten Verschriftlichung des ausgehandelten Betreuungsarrangements (vgl. Kapitel 4). Mit Leben gefüllt wird der Vertrag dann in der Live-in-Betreuung im Haushalt der Betreuten. Daher schauen wir uns nun an, wie das herrschaftsförmige Geflecht wechselseitiger Abhängigkeiten in der Live-in-Betreuung ausgestaltet wird. Der Schwerpunkt liegt darauf, wie sich Anforderungen und Ansprüche, Arbeits- und Sorgebeziehungen und Machtungleichheiten aus der Sicht aller Beteiligten darstellen.

Die „gute Familie“: Appell an die Moral mangels Machtressourcen

In gewisser Weise treten Betreuer*innen und Betreute – wie auch ihre Angehörigen – in die agenturvermittelte Live-in-Betreuung im Vergleich zu den Agenturen mit einem Informationsnachteil ein. Die Betreuer*innen kennen in der Regel den Haushalt nicht oder nur aus den Beschreibungen der Agentur. Mit den Betreuten und Angehörigen treffen sie erst zusammen, wenn sie ihre Arbeit aufnehmen. Bemessen daran, dass hier die Arbeits- und Sorgebedingungen, aber auch die Intimsphäre beider Parteien berührt sind, ist diese Vermittlungspraxis für sich genommen erwähnenswert. Sie zeigt, welche Bedeutung die Agenturen für das Matching und damit für sich geltend machen können beziehungsweise welcher Einfluss ihnen zugestanden wird, weil sie für die entsprechende Passung zwischen den Anforderungen und Ansprüchen beider Parteien sorgen (sollen).

Daraufhin befragt, welche Anforderungen und Ansprüche die Betreuer*innen formulieren, erzählen Agenturen, Vertreter*innen von Interessenorganisationen der Betreuer*innen und die Betroffenen selbst, dass es ihnen vor allem darum gehe, eine „gute Familie“ oder „liebe Familie“ zu finden. Dieser Wunsch bezieht sich in erster Linie auf die Angehörigen, weniger die Betreuungsbedürftigen, die abhängig von ihrem Zustand nicht gleichermaßen in der Pflicht gesehen werden, für ein entsprechendes Arbeitsklima zu sorgen, beziehungsweise sogar in den Anspruch auf gute Behandlung (durch die Angehörigen) einbezogen werden. So bringt ein*e Betreuer*in dies auf den Punkt: „[F]ür mich ist sehr, sehr, sehr wichtig [die] Unterstützung von [der] Familie. Ich verstehe, dass [der] Patient krank [ist], [da] kann man nicht mehr verlangen.“ Es geht, wenn wir die Anforderungen und Ansprüche bündeln, die mit dem Wunsch nach einer guten Familie verbunden werden, in materieller und ideeller Hinsicht um gute, zumindest

aber akzeptable Arbeitsbedingungen, die Bereitstellung der für die Betreuung erforderlichen Mittel und außerdem um Erleichterungen im transnationalen Arbeits- und Lebensarrangement.

Der Anspruch auf gute oder zumindest akzeptable Arbeitsbedingungen wird vor dem Hintergrund der Unterbietung erwartbarer Standards formuliert. Neben dem bereits angesprochenen eigenen, verschließbaren Zimmer ziehen sich weitere Themen durch die Aussagen, wie ein unzureichendes Haushaltsgeld für Betreute und Betreuer*in, kein eigenes Budget für Medikamente und Pflegeutensilien, gesonderte Einsparung an der Verpflegung der Betreuer*innen und der unzureichende Zugang zu Sanitäreinrichtungen, die auf die Verletzung normativer, moralischer und pragmatischer Ansprüche hinweisen: „Aber [es] ist gefährlich, wenn [es] nicht [das] eigene Zimmer gibt. Und mehrere Betreuerin[nen] dürfen nicht duschen in [der] Wohnung, [...] nur in der Nacht, wenn [es] niemand sieht, und das ist auch schlimm, sehr schlimm, weil [...] wir haben ein[en] Kurs gemacht, wir wollen [den] Leute[n] helfen, arbeiten, wir sind verantwortlich und wir wollen auch Verständnis und Sicherheit. Nein, wir sind nicht die Sklaven, ‚Du darfst nicht duschen, darfst nichts essen, du isst zu viel‘ oder so viele Sachen. Und als Person ist [es] auch unangenehm, wenn du das hörst.“ Die Missachtung solcher Grundbedürfnisse in der Sorge für sich selbst berührt Betreuer*innen in ihrem Selbstverständnis als Arbeitende und in ihrer Menschenwürde.

Dem statt der offiziellen Bezeichnung Personenbetreuung in der Praxis etablierten Begriff der 24-Stunden-Betreuung wohnt die Vorstellung allzeitiger Verfügbarkeit inne, die durch die gesetzlich zwar nicht geregelte, aber oft praktizierte zweistündige Pause kaum eingeschränkt wird. Arbeits- und Pausenzeiten sind im Selbstständigenmodell zwischen Betreuer*in und betreuter Person oder Angehörigen als Vertragspartner*innen individuell auszuhandeln (vgl. Kapitel 4). Das Tätigkeitsspektrum hingegen ist einerseits dadurch festgeschrieben, welche Leistungen mit der Agentur vereinbart worden sind, andererseits sind Arbeitszuweisungen und -zuschreibungen ein immer wiederkehrendes Thema: „[D]ie österreichische Familie, die Kinder von den Patienten sind sehr [schwierig] [...]. [S]ie denken sich, die Betreuerin, wenn sie kommt, sie ist eine Sklavin oder was. Sie muss alles machen. Und das ist nicht korrekt. [...] [I]ch bin keine Gärtnerin, ich bin keine Putzfrau, ich bin eine Betreuerin. Ja, ich mache für meine Patienten alles, ja, auch die Wohnung, ich mache das, ich koche alles, ja. Aber andere Sachen, nein.“ Andere Dinge bewegen sich, wie Betreuer*innen, Vertreter*innen ihrer Interessenorganisationen und Agenturen kritisieren, in einer erheblichen Bandbreite, beispielsweise Holzhacken, Schneeräumen, Versorgung der Tiere auf dem Bauernhof, Backen und Bügeln für das Dorf, Gartenarbeit oder das Bekochen der weiteren Verwandtschaft am Wochenende. Insofern handelt es sich bei der Live-in-Betreuung mit Blick auf die informell erwarteten und geforderten Tätigkeiten, was moralische und pragmatische Anspruchsverletzungen angeht,

um eine neue Form von Dienstmädchenarbeit (Lutz 2007). Die in der Praxis oft vorfindbare Rede von (neuer) Sklaverei, welche die Anforderung allzeitiger und allseitiger Verfügbarkeit auf den Begriff bringt, betont die Verletzung der normativen und moralischen Ansprüche auf menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen, die mit den Werten der Moderne verbunden sind.

Die gute Familie ist in jeder Hinsicht die Metapher für das Gegenteil, wie sich den Erzählungen von Betreuer*innen, ihrer Interessenorganisationen und von Agenturen entnehmen lässt: Der Vorstellung oder Erfahrung nach wertschätzt sie die Arbeit der Betreuer*innen, sorgt für angemessene Kost und Logis, achtet die Pausenzeiten, vor allem wenn die Schlafenzeiten aus Betreuungsgründen unterbrochen werden müssen, und zahlt ein Honorar, das beispielsweise auch Feiertagszuschläge enthält. Sie sorgt dafür, dass alle Pflegeutensilien und Medikamente vorhanden sind und die Kommunikation mit weiteren Beteiligten wie Ärzten oder mobilen Diensten gut geregelt ist. Sie ist im Bedarfsfalle ansprechbar und nimmt die Expertise der Betreuer*innen ernst, was den Gesundheitszustand der Betreuten angeht, auch wenn die Angehörigen diesbezüglich manches bisweilen ungern wahrhaben wollten. Hier geht es vor allem um die pragmatischen Ansprüche, die auf ein Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen zielen, die dem Aufgabenbereich der Personenbetreuer*innen gerecht werden. Darüber hinaus wird die Vorstellung von der guten Familie mit der Erfüllung von Ansprüchen und dort, wo keine entsprechenden vertraglichen Regulierungen bestehen, von Wünschen verbunden, die das transnationale Arbeiten und Leben erleichtern, das im Hinblick auf die Selbstsorge und die Fürsorge für die eigenen Angehörigen entbehrungsreich und aufwendig ist (Ducu/Nedelcu/Telegdi-Csetri 2018; Haidinger 2013; Lutz 2018). Genannt werden beispielsweise kostenfreies Internet oder die Übernahme der Betreuung an Weihnachten durch die Angehörigen, so dass Betreuer*innen zu Hause sein können.

In Bezug auf die Aushandlung des Live-in-Arrangements drückt sich im Wunsch nach einer guten Familie aus, dass Personenbetreuer*innen über vergleichsweise geringe Machtressourcen verfügen, die sich aus der Institutionalisierung des Selbstständigenmodells speisen, und daher am ohnehin schwierigen Arbeitsort Privathaushalt in einer schwachen Verhandlungsposition sind (vgl. Kapitel 8). In den Verträgen sind Tätigkeiten, wie Agenturvertreter*innen einräumen, zwar teils „so grob“, teils ausführlicher in Anlehnung an die Gewerbeordnung und an Musterverträge und auch in Form von „Zusatz-Packages“ festgehalten. Die Anforderungen können sich aber aus ihrer und der Erfahrung von Betreuer*innen nicht zuletzt abhängig vom Zustand der Betreuten immer auch ändern. Agenturen gehen davon aus, dass es der Absprache in den Haushalten bedarf, um zu klären, was wie erledigt werden soll, wobei manche ihre eigene Funktion darin sehen, im Konfliktfall zwischen den Vertragsparteien zu vermitteln (Aulenbacher/Leiblfinger 2019).

Vor diesem Hintergrund lässt sich der Wunsch nach einer guten Familie

dort, wo Rechte und Pflichten unbenommen der vertraglichen Regulierung (weiterer) Aushandlungen bedürfen, als Appell an die Moral der Angehörigen, also an ihre Einhaltung der gesellschaftlich akzeptierten ethischen und sittlichen Normen und Werte, interpretieren. Sie sollen den Anspruch auf dementsprechende Arbeitsbedingungen erfüllen.

Wo die gute Familie nicht oder nicht zureichend gegeben ist, entscheiden sich Betreuer*innen (wie, umgekehrt, Betreute beziehungsweise Angehörige, für die „die Chemie nicht stimmt“) auch für einen Wechsel, wenngleich oft zögerlich: „Ich denke, das ist [ein] bisschen stressig für jede Betreuerin, [die] Familie [zu] wechseln. [...] [D]as mag keine Betreuerin, weil wir wissen nie, was kommt jetzt, [...] das ist, ja, Lotto.“ Wo sie sich in einer guten Familie sehen, kann dies die Ausgestaltung des Live-in-Arrangements unterschiedlich beeinflussen. Es kann sich motivierend auswirken. So sieht sich eine Betreuungskraft die Arbeit noch besser machen, wenn die Familienmitglieder „gut zu mir“ sind. Umgekehrt können schlechte Arbeitsbedingungen die Arbeit der Betreuer*innen und die Sorgeleistungen für die Betreuten beeinträchtigen, wie auch Agenturen feststellen. Die Erfahrung der guten Familie kann zu dem Versuch führen, reziproke Beziehungen herzustellen, wenn beispielsweise die Betreuungskraft freiwillig auf ihre Pause verzichtet, um Kuchen für den Verwandtenbesuch zu backen, dafür aber erwartet, dass sie sich ein anderes Mal Zeit für sich nehmen kann: „Einmal hilfst du mir und [ein] anderes [Mal] helfe ich dir.“ Schließlich zeigt sich die Erfahrung der guten Familie, was das Verhältnis zu den Angehörigen und die als angemessene wahrgenommene Erfüllung von Ansprüchen beispielsweise auf Kost, Logis und Honorar angeht, in unserer Erhebung als Motiv, schwierige Betreuungssituationen aufgrund sozialer Isolation, im Falle von Demenzerkrankungen oder selbst bei Vorfällen von sexueller Belästigung trotz der psychischen Beanspruchung und Belastung zu ertragen beziehungsweise nach Lösungen zu suchen.

„Gute Betreuung“, der Einsatz der Gefühle und die Kontrolle des Live-in-Arrangements

Nach Anforderungen und Ansprüchen der Betreuten und Angehörigen gefragt, antwortet ein*e Agenturvertreter*in: „Also die wollen meistens, sie sagen meistens: ‚Wir wollen GUTE⁸ Betreuung‘, obwohl sie das nicht so konkret definieren.“⁹ Der Wunsch nach guter Betreuung, ob in dieser oder anderer Formulie-

8 Betonungen des Gesprochenen im Interview sind in den Transkripten mit Großbuchstaben gekennzeichnet.

9 An dieser Stelle ist einschränkend anzumerken, dass in unserem Sample keine Agenturen, Betreute und Angehörige sind, die Leistungen unterhalb der in der Branche als akzeptabel befundenen Preise und Standards anbieten und kaufen; diejenigen, die beispielsweise über Preisdum-

rung, verbindet sich mit Anforderungen an die Betreuer*innen im breiten Spektrum von Koch- oder Sprachkenntnissen bis zu Fachwissen. Es geht aber auch um die Betreuungssituation insgesamt, die alle Beteiligten gemäß ihren Anforderungen, Ansprüchen und Wünschen auszugestalten versuchen und in der Gefühle eine beachtenswerte Bedeutung erlangen (vgl. Bauer/Österle 2013b), weshalb wir diesen Aspekt herausgreifen.

Ein Ausgangsproblem kann darin bestehen, dass Kinder oder Partner*innen die Entscheidung zu einer Live-in-Betreuung treffen, beispielsweise als Reaktion auf eine (deutliche) Verschlechterung des Gesundheitszustands und zum Teil kurzfristig oder über den Kopf der Betreuungsbedürftigen hinweg. So schildert der Sohn einer Betreuten, der seinem Vater durch die Suche einer Live-in-Betreuungskraft die Betreuung seiner Mutter aus der Hand genommen hat, die Eingangssituation folgendermaßen: „[O]ft ist es ja auch so, dass man die [Live-in-Betreuung] selbst nicht will. Ich meine, meiner Mama wäre es auch lieber quasi, wenn sie keine hätte im Hintergrund, aber aufgrund dieser Betreuungssituation, und dass wir diese Situation mit meinem Papa eh eineinhalb Jahre gehabt haben, wo es sukzessive halt schlechter geworden ist, war sie am Anfang einfach auch froh, dass sie dann eine Betreuerin hat, die das halt professionell macht. Und wo es halt keine Emotionen gibt im Hintergrund.“ Die unwillig aufgenommene Live-in-Betreuung wird dem familiären Arrangement vorgezogen, weil keine vergleichbaren emotionalen Verstrickungen da seien und eine höhere Betreuungsqualität erwartet wird.

Aus Agentursicht ist eine gute Betreuung möglichst friktionsarm so angelegt, „dass der Lebensrhythmus der Menschen zu Hause gleich bleiben kann“ und die Betreuungskraft „nicht als Störfaktor gesehen wird, sondern [als] Bereicherung und als wirkliche Hilfe.“ Diese Vorstellung akzeptiert die dem Live-in-Arrangement eingeschriebene Hierarchie der Anforderungen und Ansprüche. Es entsteht auf Betreuer*innenseite ein weitgehend fremdbestimmtes Leben, das sich nach den Betreuungserfordernissen richtet. Die Betreuten beziehungsweise ihre Angehörigen hingegen prägen die Haushaltsordnung mit ihren Vorgaben für die Lebensweise maßgeblich, wobei ihre bisweilen zu geringe Veränderungsbereitschaft uns gegenüber von Agenturen wie Interessenvertretungen auch kritisiert wird. Aber selbst wenn Akzeptanz und Kooperationsbereitschaft gegeben seien, gebe es keine Garantie für eine funktionierende Betreuung: „[E]s kann natürlich auch vorkommen, dass jetzt einfach eine Anti-Sympathie ist, ja? Das kann einfach sein, dass meine Angehörigen mit der Pflegeperson oder Betreuungsperson nicht zurechtkommen, einfach nur, weiß ich nicht, ja? Das ist alles möglich.“

ping auf dem Markt agieren beziehungsweise entsprechende Angebote wahrnehmen, konnten wir nicht befragen.

Wo das Live-in-Arrangement aus Sicht der Beteiligten funktioniert oder zum Funktionieren gebracht wurde, findet sich neben der Metapher der Chemie, die stimmen muss, in unserer Erhebung des Öfteren auch der Hinweis auf freundschaftliche Beziehungen. So ist in der agenturseitigen Vorstellung guter Betreuung die Rede davon, „[d]ass die Betreuungsperson und der Klient auch eine Art Freundschaft entwickeln.“ Von Betreuer*innenseite besteht die Hoffnung auf „eine gute Verbindung und dann [...], ja, nicht Freundschaft, aber [ein] gute[s] Verständnis miteinander“, und es wird im Falle einer schwierigen Familie auch „ein bisschen Freundschaft gemacht mit [der] Frau“, um die Probleme abzumildern. Ein Betreuer, der die Live-in-Betreuung vorwiegend als Unterstützung im Haushalt und in ihrer Gesellschafter*innenfunktion nutzt, spricht von einem „Freundschaftsverhältnis“, das aus der vorherigen intensiven Betreuung seiner verstorbenen Frau erwachsen sei und nun mit den Betreuer*innen gelebt werde, die eine eigene Wohnung im Haus haben: „Und dann sitzen wir oft beieinander, unterhalten uns [...]. Also es ist [...] wie ein gemeinsamer Haushalt, aber IMMER, das muss ich auch sagen, von beiden Seiten mit Respektabstand. [...] Da weiß jeder die Grenzen und da gibt's auch überhaupt nichts.“ Dass Freundschaft in der Live-in-Betreuung unter Vorbehalt steht und Grenzen gezogen werden, deutet auf Gefühlsregeln hin. Offenbar wird die selbstgewählte private Freundschaft von der quasi-freundschaftlichen marktvermittelten Sorge- beziehungsweise Arbeitsbeziehung zwischen Betreuten beziehungsweise Angehörigen und Betreuer*innen unterschieden. In dieser Form hat Freundschaft in der Live-in-Care dann ihren Raum als Gefühlsarbeit, um die Betreuungssituation handhabbar zu machen.

Während die Quasi-Freundschaft als akzeptierte Beziehung aufscheint, sind weitere Gefühle, nicht zuletzt in Bezug auf die Nähe zwischen Betreuer*innen und Betreuten, die spezifisch für die im Intimbereich der Beteiligten angesiedelte Live-in-Betreuung ist, umstrittener. Zwar ruft die Agenturwerbung mit der Darstellung quasi-familiärer Beziehungen das Bild eines insgesamt harmonischen Miteinanders hervor, in der Praxis stellt der Einsatz der Gefühle aber Anforderungen an und Ansprüche auf gute Betreuung auch vor Probleme. Wie ein*e Agenturvertreter*in beschreibt: „[D]a entstehen solche Beziehungen. Oft mal haben auch die Tochter und Mutter nicht solche Beziehungen [...] wie jetzt die Betreuerin und [...] die Mutter, also die Kundin, ja. Weil [...] die Betreuerin wirklich dann für die Kundin da ist und vor allem in der letzten Phase sind die Betreuerinnen wirklich sehr oft lange da am Bett am Handhalten, bis das letzte Ausatmen kommt. Ja, was auch psychisch sehr belastend ist.“ Neben der Anforderung an die Betreuer*innen, mit ihren Gefühlen umzugehen, kommen die Gefühle der Angehörigen hinzu, wie beispielsweise Eifersucht, die auf Anspruchsverletzungen hinweisen, was die Grenze zwischen der marktvermittelten, bloß quasi-familiären und der familiären Beziehung angeht. Wird sie dann neu gezogen, kann dies nicht nur für die Angehörigen, sondern auch für Betreuer*innen

mit Gefühlsarbeit verbunden sein: „Und dann hat Josef gesagt: ‚Du bist mein Dirndl.‘ Und die Frau hat so geschaut, aber ich hab gesagt: ‚Margit, [da] musst du nicht eifersüchtig sein. Das ist nur, ich war bei ihm immer, [an] dem Bett sitzen, lesen und betreuen, ja.‘“

Es geht aber nicht nur um das Aushandeln der „Balance zwischen Distanz und Bindung“ (Geissler 2018, S. 791 f.), sondern auch um die Grenze zwischen dem als privat Erachteten und dem öffentlich Zugänglichen (Schwiter/Pelzelmayr/Thurnherr 2018, S. 174). Dies zeigt ein weiteres Beispiel, in dem eine Familie der Betreuungskraft die Teilnahme am Begräbnis und damit diese Möglichkeit zu trauern verweigert und ihr stattdessen die Organisation der Trauerfeier abverlangt. Damit haben die Angehörigen am Ende des Betreuungsverhältnisses ohne Rücksicht auf die Gefühle der Betreuerin die Intimität des Privaten als Rahmen für ihre Trauer ein Stück weit wiederhergestellt.

Gibt es also durchaus Probleme, die mit diesen auf Familienzugehörigkeit basierenden Ansprüchen der Angehörigen auf exklusive Nähe zu den Betreuten zum Vorschein kommen, wird die Gefühlsarbeit der Betreuer*innen von ihnen aber auch geschätzt. Dabei werden jedoch vor allem die Gefühle angesprochen, während die Arbeit entannt wird: „[D]ie Dana ist Gott sei Dank noch immer bei uns und pflegt meinen Vater wirklich mit Hingabe und mit Rührigkeit. Also das muss ich ihr schon sagen, das, was unsere Dana tut, kann man fast nicht honorieren, weil sie mit so viel Liebe und Herzblut an meinen Vater denkt und [ich] ihr wirklich sehr, sehr dankbar bin.“ Belohnt wird dieses Engagement durch eine aus der Angehörigensicht großzügige Gestaltung der Arbeitsbeziehungen, als bezahlte Arbeit scheint es nicht auf: „Sie kann von mir aus Pausen nehmen, wenn die Arbeit mit meinem Vater erledigt ist. Ich erwarte von niemandem, dass er 24 Stunden bereitsteht, das tue ich gar nicht. Denn ich will eine ausgeschlafene und eine gut gelaunte Betreuerin und keine schlechtgelaunte. Und deshalb sage ich auch [...], vier Wochen sind an und für sich genug. Ich selbst unternehme auch viel mit meinen Betreuerinnen, da suche ich dann halt jemanden, der stundenweise kommt. Mit meiner Dana gehe ich ins Musical, gehe ich mit ihr in die Oper, ich gehe mit ihr einkaufen und da organisiere ich halt jemanden, der meinen Papa stundenweise betreut. Aber das ist halt deshalb, weil sie acht Jahre bei mir ist.“ Der offensichtlich nicht gewünschte Ausstieg der Betreuerin ist hier eine Machtressource, die sich unmittelbar auf ihre Arbeits- und Lebenssituation auswirkt, wobei die Angehörigen im herrschaftsförmigen Geflecht wechselseitiger Abhängigkeiten die bestimmende und auch bevormundende Seite bleiben.

Sorgebeziehungen als asymmetrischen Beziehungen wohnt auch das Risiko inne, dass Abhängigkeit in Vernachlässigung, Übergriffe und Gewalt umschlägt. Beispiele dafür finden sich in unserer Erhebung in Erzählungen von Betreuer*innen, Agenturen und Interessenvertreter*innen über sexuelle Übergriffe oder Gewaltausbrüche der Betreuten oder Angehörigen und Gewaltanwendung der Betreuer*innen. Die Möglichkeit, dass die Sorgebelange der Betreuten nicht in der

Weise berücksichtigt werden, die ihren oder den Anforderungen und Ansprüchen ihrer Angehörigen entspricht, geht, um noch auf ganz andere Gefühle zu verweisen, daher mit Unsicherheit und Angst einher. Angehörige sehen primär finanzielle Interessen der Betreuer*innen, das fehlende „Bedürfnis, dass ich jetzt Menschen betreue“, sowie mangelnde pflegerisch-fachliche Kompetenzen als Problem an und folgern: „[E]ine 24-Stunden-Betreuerin alleine zu lassen, ist fahrlässig.“

Insofern die Betreuten von der Arbeit der Betreuer*innen abhängig und ihnen damit in gewisser Weise ausgeliefert sind sowie aufgrund von Erfahrungen mit unzureichenden Einschulungen und mangelhaften Qualitätsgarantien von Agenturen versuchen Angehörige, das Live-in-Arrangement selbst zu kontrollieren, um eine gute Betreuung zu gewährleisten: „Ich schaue nicht zu, wie das Leben meines Vaters gefährdet wird und die Agenturen sich den Rachen vollschlagen.“ Während aus dieser Sicht Qualitätskontrollen in der Live-in-Betreuung unzureichend sind, sehen Agenturen die Aufgabe ihrer Haushaltsvisiten nicht darin, dass „die Pflegeperson kontrolliert [wird] jetzt unter Anführungszeichen, sondern da wirklich zu schauen, so also [ein] bisschen [...] in der Mediatorrolle, wenn einmal ein Konflikt auftaucht oder wenn’s einmal Unstimmigkeiten oder Missverständnisse gibt“, wobei sie Pflegedokumentationen und anderes mehr sehr wohl prüfen. Die Rolle der Angehörigen bewertet ein*e Agenturvertreter*in ambivalent: „Wo es wirklich Angehörige gibt, die sind die besten Kontrolleure. [...] vielleicht oft zu strenge Kontrolleure.“

In der Art und Weise, wie das Live-in-Arrangement von Angehörigen zu kontrollieren versucht wird, finden sich zahlreiche Strategien, von denen nur einige hier genannt seien. Die selbst entwickelte Dokumentation gibt Aufschluss über den nachprüfbaren Gesundheitszustand der Betreuten und es werden auf eigene Kosten zusätzlich Pflegefachkräfte zur Überprüfung eingesetzt: „Also bei mir schreibt jede der Betreuerinnen eine Betreuungsmappe, die ich selbst kontrolliere, also zumindest jeden zweiten Tag. Es werden Vitalzeichen aufgeschrieben, es wird der Zucker aufgeschrieben, die Temperatur, ich habe sogar so ein Sättigungsgerät [zur Feststellung der Sauerstoffsättigung im Blut]. Über die Sättigung meines Vaters muss ein Betreuungsbericht geschrieben werden.“ Wo die Betreuten in der Lage sind, sich zu artikulieren, wird ihre Zufriedenheit regelmäßig abgefragt: „Und wir tun uns insofern leicht, weil sich meine Mama relativ gut verständigen kann, und wenn irgendwas nicht passt, sei es das oder das, dann artikuliert sie das auch, und dann geben wir das auch weiter. [Das] haben wir auch gehabt, weil es hat ja auch Betreuerinnen gegeben, die nicht gepasst haben.“ Außerdem gibt es häufige Besuche von Verwandten, Freund*innen, Bekannten, die auch der Kontrolle dienen. Es handelt sich um Versuche, die Unsicherheit und Angst zu bearbeiten, die mit der eigenen Abwesenheit bei gleichzeitigem Wissen um die Abhängigkeit der Betreuten einhergehen, indem das Handeln der Betreuer*innen zu kontrollieren versucht wird, um die asymmetrische Sorgebeziehung beherrschbarer machen.

9.5 Fazit

Der in Österreich beschrittene Weg, Live-in-Betreuung zu regulieren, zielt auf ihre (weitere) Formalisierung und ihre dauerhafte Etablierung als anerkannte Säule im wohlfahrtsstaatlichen Sorge-Mix. Dies ist an dem Versuch ablesbar, Sorgeangebote und -leistungen zu standardisieren und zu kontrollieren (vgl. Kapitel 2, 4 und 12). Damit tragen Agenturen dem Versprechen auf qualitativ hochwertige Dienstleistungen Rechnung, das sie Betreuten und Angehörigen geben. Es gehört zum Wissen aller Beteiligten, dass dies mit Blick auf die finanzielle Leistbarkeit der Live-in-Betreuung, auf die Vorstellung allzeitiger und allseitiger Verfügbarkeit der Betreuer*innen im Privathaushalt und auf die sozialen Ungleichheiten, die sie zu diesen Arbeitsbedingungen verfügbar machen, nur in Grenzen funktioniert. Dennoch wird guter Arbeit nicht die gleiche Aufmerksamkeit wie der Qualität des Sorgens gegeben.

Ein Grund dafür ist im österreichischen Selbstständigenmodell zu suchen. Es legt die Aushandlung der Arbeitsanforderungen, -bedingungen und -ansprüche in die Zuständigkeit allein der Betreuten beziehungsweise ihrer Angehörigen und der Betreuer*innen, obgleich die Leistungsangebote der Agenturen den Verhandlungsrahmen maßgeblich prägen (vgl. Kapitel 4). Weder erweisen sich gute Arbeitsbedingungen als eigenständiges Anliegen der Vermittlungsagenturen, Betreuten oder Angehörigen, wenngleich sie sie als Voraussetzung der angebotenen und gewünschten Betreuungsqualität thematisieren, noch zeigen sich – unbenommen der gewerkschaftlichen Initiativen und des Engagements der Interessenorganisationen von Betreuer*innen (vgl. Kapitel 4) – staatliche Bestrebungen zur weiteren Regulierung und Formalisierung der Live-in-Betreuung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in vergleichbarem Ausmaß wie bei den Diskussionen und Aushandlungen, die sich um die Verbesserung der Qualität der Sorgeleistungen drehen (vgl. Kapitel 12).

Im Ergebnis ist die alltägliche Sorge- und Arbeitsqualität weitgehend den individuellen Aushandlungen von Anforderungen und Ansprüchen in den Haushalten und damit der informellen Seite des Live-in-Arrangements überantwortet. Dort ersetzt der Appell an die Moral Rechte und Pflichten, geht es um Geben und Nehmen, wird Respekt gewahrt, findet aber auch genau Gegenteiliges statt, beispielsweise Gewalt, überbordende Arbeitsanforderungen oder Verletzungen der Menschenwürde. Auf diese informelle Seite der Live-in-Betreuung weisen die Metaphern der Chemie, die stimmen muss, und der guten Familie, welche die Betreuer*innen wertschätzt, hin. Dort ist auch der Einsatz von Gefühlen wie Freundschaft oder Hingabe in den Sorge- und Arbeitsbeziehungen, aber auch die Bearbeitung von Eifersucht, Unsicherheit und Angst angesiedelt.

Inwieweit und wie sich die Beteiligten in dem herrschaftsförmigen Geflecht wechselseitiger Abhängigkeiten einrichten und ob die Live-in-Care alltagspraktisch funktioniert, obwohl es „eigentlich unmöglich“ ist, hängt nicht unwesent-

lich damit zusammen, wie sie ihre Anforderungen und Ansprüche geltend machen können beziehungsweise zu welchen Anspruchsverletzungen es kommt. Damit wird das alltagspraktische Funktionieren des Live-in-Arrangements unbenommen der Bemühungen der Agenturen, die um die Schwierigkeiten nicht nur wissen, sondern sich ihrer auch annehmen, und der Interessenorganisationen von Betreuer*innen und Angehörigen, die sich im Feld engagieren (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020), letztlich weitgehend der individuellen Verantwortung der unmittelbar Beteiligten am schwierigen Arbeitsort Privathaushalt überlassen.

Literatur

- Appelt, Erna/Fleischer, Eva (2014): Familiäre Sorgearbeit in Österreich. Modernisierung eines konservativen Care-Regimes? In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes*. Baden-Baden: Nomos. S. 397–417.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael (2019): The “fictitious commodity” care and the reciprocity of caring. A Polanyian and neo-institutionalist perspective on the brokering of 24-hour care. In: Atzmüller, Roland/Aulenbacher, Brigitte/Brand, Ulrich/Décieux, Fabienne/Fischer, Karin/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Capitalism in Transformation. Movements and Countermovements in the 21st Century*. Cheltenham und Northampton: Edward Elgar. S. 245–260.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grühlich, Julia (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Bachinger, Almut (2010): 24-Stunden-Betreuung – Gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration? In: *SWS-Rundschau* 50, H. 4, S. 399–412.
- Bachinger, Almut (2015): 24-Stunden-Betreuung als Praxis. Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten – eine Intersektionalitätsanalyse. In: *SWS-Rundschau* 55, H. 4, S. 476–495.
- Bachinger, Almut (2016): Von der 24-Stunden-Betreuung zur Personenbetreuung: Arbeitsmarkt-, Migrations- und Care Regime und die Nutzung migrantischer Arbeitskraft. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 31–58.
- Bahna, Miloslav/Sekulová, Martina (2019): *Crossborder Care. Lessons from Central Europe*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Bauer, Gudrun/Mayer, Hanna (2016): „Laienpflege“ als Barriere oder Unterstützung für die Professionalisierung der Pflege? Eine kritische Betrachtung der 24-Stunden-Betreuung. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 59–86.
- Bauer, Gudrun/Österle, August (2013a): 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen. Entwicklungen und Wirkungen der Regularisierung der Betreuung in privaten Haushalten in Österreich. In: *Sozialer Fortschritt* 62, H. 3, S. 72–77.
- Bauer, Gudrun/Österle, August (2013b): Migrant Care Labour. The Commodification and Redistribution of Care and Emotional Work. In: *Social Policy & Society* 12, H. 3, S. 461–473.
- Becker, Karina (2016): Live-in and Burn-out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten. In: *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 25, H. 1–2, S. 21–45.

- BMSGPK, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020): „ANSCHÖBER: Bundesregierung arbeitet mit Hochdruck an Lösung für 24h BetreuerInnen“. www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200314_OTS0040 (Abfrage: 28.06.2020).
- Dammayr, Maria (2019): Legitime Leistungspolitiken? Leistung, Gerechtigkeit und Kritik in der Altenpflege. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan (2010): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: Industrielle Beziehungen 21, H. 3, S. 217–237.
- Ducu, Viorela/Nedelcu, Mihaela/Telegdi-Csetri, Aron (Hrsg.) (2018): *Childhood and Parenting in Transnational Settings*. Cham: Springer.
- Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (2018): Arbeit als Interaktion. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. Wiesbaden: Springer VS. S. 201–230.
- Geissler, Birgit (2018): Haushaltsarbeit und Haushaltsdienstleistungen. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 2: Akteure und Institutionen. Wiesbaden: Springer VS. S. 767–799.
- Haidinger, Bettina (2013): *Hausfrau für zwei Länder sein. Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Hochschild, Arlie R. (1979): Emotion work, feeling rules and social structure. In: *American Journal of Sociology* 85, H. 3, S. 551–575.
- Hürtgen, Stefanie (2017): Der subjektive gesellschaftliche Sinnbezug auf die eigene (Lohn-)Arbeit. Grundlage von Ansprüchen auf Gestaltung von Arbeit und Gesellschaft. In: Aulenbacher, Brigitte/Dammayr, Maria/Dörre, Klaus/Menz, Wolfgang/Riegraf, Birgit/Wolf, Harald (Hrsg.): *Leistung und Gerechtigkeit. Das umstrittene Versprechen des Kapitalismus*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 210–217.
- Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014): *Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte*. Berlin: Edition Sigma.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren: Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Leibfänger, Michael (2020): „Wie liebevoll kümmernde Angehörige“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Entnennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Walter J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): *Pflege und Betreuung – Who cares?* Wien: Manz. S. 1–13.
- Leibfänger, Michael/Prieler, Veronika (2018): *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse*. Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Lutz, Helma (2007): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung*. Opladen: Barbara Budrich.
- Lutz, Helma (2018): *Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Melegh, Attila/Gábel, Dóra/Gresits, Gabriella/Hámos, Dalma (2018): *Abandoned Hungarian workers and the political economy of care work in Austria*. In: *Szociológiai Szemle (Review of Sociology)* 28, H. 4, S. 61–87.
- Österle, August (2016): *24-Stunden-Betreuung und die Transnationalisierung von Pflege und Betreuung: Aktuelle Dimensionen und wohlfahrtsstaatliche Implikationen*. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 247–269.
- Österle, August/Bauer, Gudrun (2016): *The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria. Implications for Migrant Care Workers*. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 23, H. 2, S. 192–213.
- Prieler, Veronika (2020): *Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige: Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich*. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 46, H. 2, S. 259–280.
- Rechnungshof Österreich (2018): *Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Oberösterreich und Wien. Bericht des Rechnungshofes*. Wien.

- Schaup, Fabian S. A. (2020): Rechtsfragen der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Walter J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): *Pflege und Betreuung – Who cares?* Wien: Manz. S. 61–81.
- Schmidt, Andrea E./Leichsenring, Kai (2016): Der österreichische Weg der 24-Stunden-Betreuung und seine Wirkung auf Qualität und Qualitätssicherung. In: *Soziale Sicherheit* 69, H. 1, S. 15–21.
- Schmidt, Andrea E./Fuchs, Michael/Leichsenring, Kai/Hofmarcher, Maria M. (2014): *Pflegebedarf und Versorgungsmix Wien*. Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung im Auftrag der Stadt Wien, MA 24 – Gesundheits- und Sozialplanung. Wien.
- Schwiter, Karin/Pelzelmayer, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018): Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 157–181.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- Tronto, Joan C. (2013): *Caring democracy. Markets, equality, and justice*. New York: New York University Press.
- Weicht, Bernhard (2010): Embodying the ideal carer: the Austrian discourse on migrant carers. In: *International Journal of Ageing and Later Life* 5, H. 2, S. 17–52.
- Weicht, Bernhard (2016): Die einzige Möglichkeit: Die 24-Stunden-Betreuung aus diskursiver Perspektive. In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 115–138.

Teil 3

Ansatzpunkte und Perspektiven
für gute Sorge und gute Arbeit

10 Räume des Widerstands in der Live-in-Betreuung: Care-Arbeiter*innen organisieren sich

Jennifer Steiner

„Jetzt wehren sich die Tieflohn-Pflegerinnen“, berichtet die größte Schweizer Gratiszeitung 2016 auf ihrer Titelseite (20 Minuten 2016), und die *Basellandschaftliche Zeitung* (2018) verkündet zwei Jahre später: „Berühmteste Care-Migrantin der Schweiz siegt vor Gericht.“ Diese zwei Schlagzeilen zum Thema Live-in-Care sind beispielhaft und erstaunlich zugleich. Beispielhaft, weil es Live-in-Betreuer*innen in der Schweiz in den letzten Jahren wiederholt gelungen ist, arbeitsrechtliche Forderungen in den öffentlichen Diskurs einzubringen und das transnationale Arrangement zu politisieren. Erstaunlich, weil Hausangestellte grundsätzlich – und Live-in-Betreuungskräfte im Speziellen – als schwer organisierbar gelten und ihnen aufgrund ausgeprägter Machtgefälle in diesem spezifischen Arbeitsverhältnis eine geringe Handlungsfähigkeit zugeschrieben wird.

Trotz herausfordernder Bedingungen – wie etwa die temporäre Arbeitsmigration oder die Vereinzelnung im Privathaushalt – haben sich Live-in-Betreuer*innen in der Schweiz in den letzten Jahren punktuell erfolgreich vernetzt und organisiert. Vor diesem Hintergrund diskutiert dieser Beitrag Möglichkeiten und Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung und der Politisierung von Live-in-Care am Beispiel des Netzwerkes *Respekt@vpod* in der Region Basel und der von der Gewerkschaft *Unia* organisierten *Badanti* im Kanton Tessin. Empirisch basieren die Ausführungen auf eineinhalb Jahren ethnografischer Feldarbeit (vgl. Projektgruppe Gute Sorgearbeit im Anhang) und damit unter anderem auf teilnehmender Beobachtung bei insgesamt sieben Treffen der beiden Gruppen, nicht-teilnehmender Beobachtung eines Gerichtsprozesses zwischen Betreuer*innen und einer Verleihagentur, einem mit Care-Arbeiter*innen durchgeführten Diskussionsworkshop sowie leitfadengestützten Interviews mit sechs Betreuerinnen, zwei ehemaligen Betreuerinnen, sieben Gewerkschaftsvertreter*innen, drei betreuten Personen sowie zwei Angehörigen betreuter Personen.

Der Beitrag erläutert zuerst, weshalb die interessenpolitische Organisierung von Haus- und Care-Arbeiter*innen als so schwierig gilt, und zeigt anhand von Beispielen, wie sie trotzdem weltweit immer wieder eine Aufwertung und Anerkennung ihrer Arbeit eingefordert haben. Anschließend beschreibt er die Umstände, welche die bestehende Organisierung und Interessenvertretung von tem-

porär migrierenden Live-in-Betreuer*innen im Schweizer Kontext ermöglicht haben. Nach einem kurzen Überblick über die Entstehungsgeschichte und die Aktivitäten der zwei genannten Kollektive werden drei Aushandlungsräume beleuchtet, in denen die Care-Arbeiter*innen das Arrangement politisieren, (neu) verhandeln und so vormals fixe Grenzen brüchig werden lassen.

10.1 Von der (Un-)Möglichkeit der Organisierung

„Die Unorganisierbaren organisieren“¹, so titelt die Arbeitsrechtsprofessorin Peggie R. Smith (2000) in ihrem breit rezipierten Beitrag zur Organisierung von Lohnarbeiter*innen im Privathaushalt. Sie hinterfragt damit einen insbesondere in den Gewerkschaften vorherrschenden Diskurs, der die Organisierung und Mobilisierung von Hausangestellten lange Zeit als nicht möglich taxiert hat (ebd., S. 47; Ford 2004, S. 105). Tatsächlich bergen die spezifischen Charakteristika der Arbeit im Privathaushalt zahlreiche strukturelle Hindernisse, die eine interessenpolitische Aktivierung der Arbeiter*innen erschweren.

Da sind erstens die räumliche Vereinzelung und Isolation, die für den Arbeitsplatz Privathaushalt charakteristisch sind. Sie erschweren es den Arbeiter*innen, sich auszutauschen, zu vernetzen und ein solidarisches Gefüge aufzubauen (Ally 2005, S. 187). Zweitens spiegelt sich das gesellschaftliche Anerkennungsdefizit von Haus- und Care-Arbeit als ‚richtige‘ Arbeit oftmals in der Selbstwahrnehmung der Hausangestellten: Sehen sie sich selbst nicht in erster Linie als Arbeitnehmer*innen, sondern etwa als „Quasi-Familienangehörige“ (Weicht 2010), erhöht dies die Hemmschwelle, für arbeitsrechtliche Anliegen einzustehen oder sich gar gewerkschaftlich zu organisieren (Smith 2000, S. 57). Dieses Anerkennungsdefizit spiegelt sich drittens vielerorts in der arbeitsrechtlichen Regulierung: Wie in Kapitel 2 und 5 in diesem Band erläutert wird, ist der Privathaushalt in der Schweiz und auch in vielen anderen Ländern von Arbeitsgesetzen ausgenommen, womit viele der darin enthaltenen Schutzmaßnahmen für Hausangestellte wie Live-in-Betreuungskräfte oder Nannys keine Anwendung finden. Viertens kann die personalisierte Eins-zu-Eins-Beziehung zwischen der angestellten und der auftraggebenden Person gerade im Falle von Pflege- und Betreuungsarbeiten zu einer Abhängigkeit führen, die Nancy Folbre (2001) als Prisoner-of-Love-Dilemma bezeichnet hat: Die Rolle als „Quasi-Familienangehörige“, die sich viele Care-Arbeiter*innen selbst zuschreiben, erschwert die „Grenzziehungsarbeit“ (Schilliger/Schilling 2017, S. 105) in einem Arbeitsverhältnis beträchtlich. Der Anspruch auf geregelte Arbeitszeiten oder die Entloh-

1 „Organizing the Unorganizable“ im englischen Original.

nung von Überstunden relativiert sich über Pflicht- und Schuldgefühle an den individuellen Bedürfnissen der betreuten Person.

Diese der Arbeit im Privathaushalt wesentlichen Problemstellungen reiben sich an den traditionellen Prämissen von Gewerkschaftsarbeit, die lange Zeit auf den männlichen Vollzeit-Angestellten im Industriebetrieb zugeschnitten war (Smith 2000, S. 68). Dies bedeutet allerdings nicht, dass im Bereich der Hausarbeit keine Organisationsbestrebungen zu finden sind. Diese gab und gibt es zahlreich. Eine Reihe von Forschungsarbeiten dokumentiert Fälle von Hausangestellten auf allen Kontinenten,² die sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, eine Anerkennung und Aufwertung ihrer Arbeit einfordern und so zur politischen Sichtbarkeit des Sektors beitragen (für eine Übersicht vgl. Ally 2005; Garofalo Geymonat/Marchetti/Kyritsis 2017; Schwenken 2017). Erfolgreich waren und sind diese Bestrebungen insbesondere dann, wenn sie den Spezifika dieser Arbeitsverhältnisse Rechnung tragen – sei es durch innovative, basisbewegte Formen der gewerkschaftlichen Organisation, beispielsweise durch sogenannten „Haltestellenaktivismus“³ (Ally 2005, S. 200) oder „Community Unionism“ (vgl. Cranford/Ladd 2003), oder durch alternative, außer-gewerkschaftliche Organisationsformen wie etwa Kooperativen und Nichtregierungsorganisationen (vgl. Pratt with Migrant BC 2018; Smith 2000).

Auf einer supranationalen Ebene war es schließlich das Zusammenkommen diverser internationaler, nationaler und lokaler Organisationen, Nichtregierungsorganisationen und Gewerkschaften in einer konsolidierten Kampagne, das die Anliegen der Hausangestellten auf eine übergeordnete politische Agenda brachte (Schwenken 2017). Im September 2013 erreichte die Bewegung mit dem Inkrafttreten des „Übereinkommens über menschwürdige Arbeit für Hausangestellte“ der *Internationalen Arbeitsorganisation* (ILO) einen Meilenstein. In dieser *Konvention 189* formuliert die ILO erstmals Minimalstandards bei den Arbeitsrechten von Hausangestellten und stellt sie Angestellten in anderen Sektoren gleich. Bis im Frühjahr 2020 haben 29 Länder die Konvention ratifiziert. Diese supranationale Kampagne, aus der 2013 auch die *International Domestic Workers Federation* (IDWF)⁴ hervorging, hat von der Wissenschaft viel Aufmerksamkeit erhalten und ist entsprechend gut dokumentiert (u. a. Boris/

2 So z. B. Medard Kanyoka (2017) für den afrikanischen, Chau, Schwiter und Pelzelmayr (2018), Heimeshoff und Schwenken (2013), Marchetti (2015) sowie Peterson (2019) für den europäischen, Chaney und Garcia Castro (1989) sowie Cherubini, Garofalo Geymonat und Marchetti (2020) für den lateinamerikanischen, Delp und Quan (2002), Pratt with Migrant BC (2018) sowie Tungohan (2012) für den nordamerikanischen oder Ford (2004) für den südostasiatischen Kontext.

3 Delp und Quan (2002) etwa beschreiben, wie eine Gewerkschaft in Kalifornien durch gezielte Anwerbung auf öffentlichen Plätzen – etwa an Bushaltestellen – sowie mittels einer strategischen Zusammenarbeit mit Care-Empfänger*innen erfolgreich Hausangestellte organisierte.

4 www.idwfed.org.

Fish 2014; Garofalo Geymonat/Marchetti/Kyritsis 2017; Schwenken 2017; Tracy/Sieber/Moir 2014).

Bislang eher spärlich beleuchtet wurden im Vergleich dazu die Organisationsbestrebungen von temporär migrierenden Care-Arbeiter*innen im europäischen Kontext. Häufig pendeln sie zwischen ost- und westeuropäischen Ländern, um ältere Menschen in deren Privathaushalt zu betreuen, in dem sie während dieser Zeit wohnen (Live-in-Modell). In diesem transnationalen Setting ergeben sich zusätzliche Herausforderungen für eine Organisation, sei sie gewerkschaftlich oder selbstorganisiert: Der Spezialfall der zirkulären Migration führt dazu, dass die Betreuungskräfte nur temporär am Arbeitsplatz sind und ihr Lebensmittelpunkt häufig im Herkunftsland verbleibt. Gemäß Schilliger und Schilling (2017, S. 106) kann dies die soziale Teilhabe und den Zugang zu Rechten gleich doppelt einschränken: Eine formale Einschränkung liegt vor, wenn eine Betreuungskraft aus einem EU-Staat durch die Personenfreizügigkeit zwar legal einer Erwerbstätigkeit in der Schweiz (oder einem anderen Land) nachgehen kann, das Arbeitsverhältnis aber nicht den gesetzlichen Bestimmungen entspricht oder erst gar nicht angemeldet ist. Solche „halblegalen“ Arrangements (Medici 2015, S. 72) schmälern die Handlungsmöglichkeiten der Betreuer*innen, da sie bei einer Aufdeckung des informellen Settings Konsequenzen fürchten müssen.

Zudem ergeben sich aus der – mit der Pendelmigration und der Arbeit im Privathaushalt verbundenen – sozialen Exklusion auch praktische Einschränkungen (Schilliger/Schilling 2017, S. 106): Gerade Care-Arbeiter*innen, die neu in der Schweiz sind, wissen oft wenig über die rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Anstellungsverhältnisses oder über vorhandene Beratungs- und Unterstützungsangebote. Eine wesentliche Herausforderung ist auch der häufige Anspruch einer Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit, der eine (Selbst-)Organisation zeitlich erschwert. Dazu kommen Sprachbarrieren, die sich auf die alltäglichen Aushandlungsprozesse im Haushalt auswirken. Grundsätzlich zeichnen sich Live-in-Arrangements oftmals durch starke Machtasymmetrien und eine hohe Prekarität aus, die zu einer großen Abhängigkeit von den Arbeitgeber*innen führt. Verlieren Live-ins ihre Stelle, verlieren sie nicht nur ihre Einnahmequelle, sondern nicht selten von einem Tag auf den nächsten auch das Dach über dem Kopf.

10.2 Mobilisierungspotenziale im Kontext der Schweiz

Trotz dieser strukturellen Hürden lassen sich im Bereich der transnationalen Senior*innenbetreuung punktuell selbst- und gewerkschaftlich organisierte Bemühungen der Vernetzung und Mobilisierung dokumentieren. Diese betrachte ich hier am Beispiel der Schweiz genauer.

Zum einen lässt sich sagen, dass aufgrund der Atomisierung der Care-Arbeiter*innen im Privathaushalt die Bedeutung digitaler Räume in den Vordergrund rückt: In den Interviews erzählen die Live-in-Betreuerinnen, wie sie sich über soziale Plattformen wie *Facebook* vernetzen. In geschlossenen Gruppen tauschen sie sich zu arbeits- und sozialrechtlichen Fragen aus und teilen ihre Erfahrungen mit verschiedenen Vermittlungs- und Verleihagenturen. Zum anderen gibt es in verschiedenen Schweizer Städten selbstorganisierte Gruppen, die sich auch physisch regelmäßig treffen. Es sind meist Care-Arbeiter*innen aus demselben Herkunftsland, die in der Regel nach dem Kirchenbesuch am Sonntag – für viele Live-in-Betreuungskräfte der einzige freie Zeitraum in der Woche – zusammenkommen.

Mit Blick auf institutionalisierte Interessenvertretungen zeigt sich interessanterweise, dass sich mit der Gewerkschaft *Unia* und dem *Verband des Personals öffentlicher Dienste* (*Vpod*) in der Schweiz gleich zwei große Akteure in das Feld der Live-in-Betreuung eingeschaltet haben. Die beiden Gewerkschaften fordern seit mehreren Jahren eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Sektor und insbesondere dessen Unterstellung unter das Arbeitsgesetz (*Vpod* 2017; *Unia* 2018). Interessant ist dies deshalb, weil damit sowohl die gewichtigste Arbeitnehmer*innenvertretung des öffentlichen Sektors (*Vpod*) als auch die größte Gewerkschaft im privaten Sektor (*Unia*) Versuche unternommen haben, Live-in-Betreuer*innen zu organisieren. Die gleichzeitige Involvierung beider Gewerkschaften ist in der Vergangenheit nicht ohne Spannungen geblieben – Spannungen, die aus der umstrittenen Frage rühren, wie die Langzeitpflege und -betreuung in unserer Gesellschaft organisiert sein soll. Während sich die *Unia* als Vertreterin der Arbeitnehmer*innen in diesem privaten Dienstleistungsmarkt in der Verantwortung sieht, gründet sich das Engagement des *Vpod* auf die Bekämpfung einer zunehmenden Ökonomisierung und Privatisierung wohlfahrtsstaatlicher Leistungen und auf die allgemeine Kritik an der verstärkten Prekariisierung von Angestellten in Care-Berufen.

Die Organisationsbestrebungen von gleich zwei Gewerkschaften hängen auch damit zusammen, dass die institutionelle Ausgestaltung des Live-in-Betreuungsmodells als Angestelltenverhältnis in der Schweiz eine gewerkschaftliche Interessenvertretung überhaupt erst ermöglicht. Im Vergleich zu den beiden Nachbarländern zeigt sich der Einfluss der jeweiligen Regulierung auf die Interessenvertretungen im Feld deutlich: In Deutschland sind auf der Arbeitnehmer*innenseite kaum interessenpolitische Aktivitäten erkennbar. Eine Ausnahme bilden punktuelle kirchliche oder nicht-staatliche Beratungsangebote und einzelne Gerichtsprozesse⁵. In Österreich vertritt durch die Regulierung des

5 Zum Entstehungszeitpunkt dieses Buches verhandelt das Landarbeitsgericht Berlins über die Klage einer bulgarischen Betreuerin, die von einer bulgarischen Vermittlungsagentur Lohnnach-

Selbstständigenmodells formal die Wirtschaftskammer (WKO) die Interessen der Care-Arbeiter*innen – während sie gleichzeitig auch die Interessenvertretung der Vermittlungsagenturen innehat. Dies behindert eine Organisierung maßgeblich (Haidinger 2016, S. 104). In den letzten Jahren hat sich am Doppelmanat der WKO denn auch zunehmend Kritik entzündet. Trotz des fehlenden Vertretungsmandats haben sich sowohl die österreichische Arbeiterkammer als auch Gewerkschaften und selbstorganisierte Initiativen⁶ ins Feld eingebracht und Kritik an den Arbeitsbedingungen im Live-in-Sektor geübt (Kapitel 2). Vor diesem Hintergrund hat sich in Österreich auch eine gewerkschaftliche Initiative zur Organisation von Personenbetreuer*innen als Soloselbstständige formiert.

Wie ihre beiden schweizerischen Pendanten sieht sich die österreichische Gewerkschaft dabei mit Organisierungshürden konfrontiert, die dem Live-in-Sektor wesentlich sind. Die formale Möglichkeit zur gewerkschaftlichen Interessenvertretung reicht denn auch nicht aus, um Live-in-Betreuungskräfte erfolgreich zu organisieren, denn die Spezifitäten dieses transnationalen Arrangements fordern die gewerkschaftliche Arbeit ganz grundsätzlich heraus. Die folgenden Ausführungen beleuchten zwei Initiativen, die vor diesem Hintergrund interessante organisatorische Perspektiven geschaffen haben.

Das Netzwerk *Respekt@vpod* in der Region Basel

Das 2013 gegründete Netzwerk *Respekt@vpod* fungiert als basisgewerkschaftliche Untergruppe der Gewerkschaft *Vpod*. Das Netzwerk hat sich insbesondere durch öffentlichkeitswirksame Gerichtsverfahren gegen Betreuungsagenturen einen Namen gemacht. Der Ursprung dieser Strategie ist eng mit der Gründung der Gruppe selbst verbunden: Im Jahr 2013 zog die Care-Arbeiterin Bożena Domańska die Betreuungsagentur, bei der sie angestellt war, vor die Schlichtungsstelle. Sie war zuvor fristlos entlassen worden, weil sie es abgelehnt hatte, ein Ehepaar zum selben Lohn wie eine einzelne Person zu betreuen. Domańska unternahm diesen Schritt ohne anwaltliche Unterstützung, stand aber im Austausch mit anderen Betreuer*innen, die sich jeweils im Anschluss an den polnischsprachigen Gottesdienst in Basel zum Kaffee trafen. Als sie und ihre Kollegin Agata Jaworska⁷ wiederum in einen Konflikt mit ihrer Verleihfirma gerieten,

zahlungen für erbrachte Arbeitsstunden und Bereitschaftsdienste in der Höhe von 40.000 Euro forderte (Faire Mobilität 2019).

- 6 Selbstorganisierte Initiativen wie *DREPT pentru ingrijire* (rumänisch für „Gerechtigkeit für Pflege und Betreuung“) erfahren interessanterweise während der COVID-19-Pandemie eine Stärkung: Die Betreuer*innen reagieren damit auf die widersprüchliche Situation, dass die Relevanz ihrer Arbeit zwar im politischen und medialen Diskurs anerkannt wird, ihre Arbeitsbedingungen sich aber gleichzeitig – etwa durch längere Arbeitseinsätze – verschlechtern (Matei 2020).
- 7 Bożena Domańska und Agata Jaworska sind gegenüber den Medien zahlreiche Male mit Klarnamen aufgetreten. Auf eine Anonymisierung wird hier vor diesem Hintergrund verzichtet.

beschlossen die beiden Frauen, sich rechtliche Unterstützung für eine Lohnklage zu suchen. Zu dieser Zeit trafen sie die Soziologin Sarah Schilliger, die zur Live-in-Betreuung forschte und in diesem Rahmen die sonntäglichen Versammlungen besuchte. Die Forscherin half den beiden Frauen, eine Verbindung zur lokalen *Vpod*-Zweigstelle herzustellen, welche die Klage fortan unterstützte. Aus dieser Zusammenarbeit heraus wurde im gleichen Jahr das Netzwerk *Respekt@vpod* als Untergruppe der Gewerkschaft gegründet und die Treffen am Sonntagnachmittag wurden institutionalisiert.

Im März 2015 war es die Musterklage von Jaworska, die dem Netzwerk seinen ersten und bis heute öffentlichkeitswirksamsten rechtlichen Erfolg bescherte. Das Basler Zivilgericht stützte die Forderung nach der Entschädigung zahlreicher unbezahlter Arbeitsstunden und Bereitschaftsdienste. Die Richter*innen entschieden insbesondere, dass sie für den geleisteten Bereitschaftsdienst mit der Hälfte des Stundenlohns entschädigt werden müsse. Für einen dreimonatigen Einsatz bedeutete dies eine Nachzahlung in der Höhe von 17'000 Schweizer Franken (16.000 Euro). Im Zusammenhang mit diesem und nachfolgenden Gerichtsverfahren ist es *Respekt@vpod* gelungen, die meist unsichtbare Live-in-Betreuung ins mediale Schlaglicht zu rücken (Chau/Pelzelmayr/Schwiter 2018; Schilliger 2015). Im Erfolgsfall ist vorgesehen, dass die Kläger*innen in diesen „strategischen Gerichtsverfahren“ (Schilliger/Schilling 2017, S. 109) jeweils einen Drittel des erstrittenen Geldes in eine Solidaritätskasse einzahlen, aus der weitere Gerichtsprozesse finanziert werden.

Derzeit zählt *Respekt@vpod* gut 60 Mitglieder: die meisten von ihnen sind polnischer Herkunft und arbeiten in der Region Basel. Sie zahlen aufgrund ihres meist geringen Einkommens einen ermäßigten Mitgliedsbeitrag und haben Anspruch auf alle Mitgliedsleistungen der Gewerkschaft, wie etwa rechtliche Beratung oder Weiterbildungsangebote. Nebst der individuellen Unterstützung steht der gemeinsame Austausch im Zentrum. Die Gruppe trifft sich weiterhin regelmäßig an Sonntagnachmittagen.⁸ Auch Bożena Domańska spielt nach wie vor eine Schlüsselrolle: Sie arbeitet nun als Live-out-Betreuerin und ist darüber hinaus als Beraterin beim *Vpod* tätig, wo sie ihre ehemaligen Kolleg*innen unterstützt und die Treffen koordiniert. Darüber hinaus ist sie das charismatische Gesicht und mediale Stimme des Netzwerks gegen außen.

Sämtliche weiteren genannten Interviewpartnerinnen in diesem Kapitel sind über ein selbstgewähltes Pseudonym anonymisiert.

8 Zum Zeitpunkt, als dieser Beitrag verfasst wurde, waren die Treffen aufgrund der COVID-19-Pandemie ausgesetzt und es war unklar, wann sie wieder aufgenommen werden können. Durch das Wegfallen dieser Treffen sowie die Sorge um eine Ansteckung der betreuten Personen mit dem Virus akzentuierte sich für viele Betreuungskräfte die Isolation im Privathaushalt (Schilliger et al. 2020; Kapitel 6).

Die *Badanti* im Kanton Tessin

Obschon weniger stark im medialen Schlaglicht, sind die der Gewerkschaft *Unia* angeschlossenen *Badanti*⁹ im italienischsprachigen Kanton Tessin wohl die größte Gruppe organisierter Live-in-Betreuer*innen in der Schweiz. Der Vernetzungs- und Organisationsprozess wurde, vergleichbar mit *Respekt@vpod*, von den Care-Arbeiter*innen selbst initiiert. 2013, nachdem zwei ihrer Kolleg*innen Selbstmord begangen hatten (vgl. Ticinonews 2013), kontaktierten Betreuer*innen die *Unia*-Zweigstelle in der Stadt Lugano. In der Folge startete die Gewerkschaft eine Organisierungsoffensive in der Region.¹⁰ Nebst individueller Beratung und Unterstützung sollten durch strategische Medienarbeit auch die gesellschaftliche Sichtbarkeit des Sektors verstärkt und die Haushalte sensibilisiert werden. Gegenwärtig organisiert die *Unia* im Tessin rund 300 Betreuer*innen. Die meisten von ihnen stammen aus Rumänien, Bulgarien und Polen, aber auch aus verschiedenen südamerikanischen Ländern.

Den Kern der Gruppe bilden etwa 60 Frauen, die sich vor allem über den Messenger *WhatsApp* organisieren: Sie tauschen sich etwa über rechtliche Fragen aus oder informieren sich gegenseitig über Arbeitsmöglichkeiten. Die Gruppe hält alle ein bis drei Monate sonntägliche Zusammenkünfte ab und trifft sich darüber hinaus zu weiteren Aktivitäten, betreibt beispielsweise einen Marktstand auf einem Wochenmarkt.¹¹ So schaffen die *Badanti*, ähnlich wie *Respekt@vpod*, zum einen einen solidarischen Raum des Austauschs und der Unterstützung und tragen zum anderen ihre Erfahrungen und Forderungen an die Öffentlichkeit. Im Umfeld der Gruppe wurden in den letzten Jahren verschiedene Unterstützungsstrukturen aufgebaut, darunter eine Notwohnung für Live-in-Betreuerkräfte, die ihren Job verloren haben, oder Informations- und Beratungsangebote für die Angehörigen betreuungsbedürftiger Personen. Zudem wurden Sprachkurse sowie ein Lehrgang zum Erwerb eines kantonalen Diploms (sog. *Collaboratrice Familiare*) eingerichtet. Das Diplom kann über fünf Ausbildungsmodule und ein Praktikum innerhalb von zwölf Monaten erworben werden und soll die Anerkennung der Betreuer*innen als professionelle Berufsleute fördern. Dass 2019 im Kanton Tessin darüber hinaus politische Verhand-

9 Italienisch für (v. a. häusliche) Betreuer*innen/Pfleger*innen.

10 Diese Offensive fiel zeitlich mit breiteren Bestrebungen von *Unia* zusammen, polnische Arbeiter*innen in der Schweiz zu organisieren. Nebst dem Tessin gründete sich 2014 auch in Zürich ein Netzwerk von Care-Arbeiter*innen, die sich regelmäßig trafen. Dieser Austausch informierte im selben Jahr den bislang einzigen Streik von Live-in-Betreuerinnen in der Schweiz: Sieben Angestellte der Verleihagentur *Primula* legten ihre Arbeit nieder und forderten – mit Rückendeckung der Gewerkschaft – u. a. erfolgreich höhere Löhne, die Einführung eines 13. Monatslohns sowie eine Vergütung der Reisezeit ein (Rogalewski 2019, S. 167 ff.).

11 Auch diese Treffen und Aktivitäten sind zum Entstehungszeitpunkt dieses Beitrags aufgrund der COVID-19-Pandemie ausgesetzt.

lungen über einen branchenspezifischen Gesamtarbeitsvertrag lanciert wurden, ist als Ergebnis dieser regen Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaft, Care-Arbeiter*innen und lokalen Unterstützungsstrukturen zu verstehen.

10.3 (Aus-)Handlungsräume

Die folgenden Ausführungen beleuchten drei ausgewählte Handlungsräume, in denen Care-Arbeiter*innen in der Schweiz das Live-in-Arrangement politisieren und/oder (neu) verhandeln. Sie zeigen, wie sich – basierend auf den spezifischen Räumlichkeiten und Zeitlichkeiten des Arrangements – Möglichkeiten, aber auch Hindernisse für Organisations- und Aushandlungsprozesse auf tun und welche widerständigen Argumentations- und Aktionsformen daraus entstehen.

Kampagnenstrategien: Aus privat und individuell wird öffentlich und politisch

So privat das Wesen des Arbeitsplatzes in der Live-in-Betreuung ist, so abwesend war das Thema lange auch im öffentlichen Diskurs. Dies galt zumindest bis zu jenem Zeitpunkt, an dem die beiden Gewerkschaften *Vpod* und *Unia* ihre Organisationsbestrebungen lancierten. Die beiden porträtierten Gruppen, das Netzwerk *Respekt@vpod* und die Tessiner *Badanti*, waren maßgeblich daran beteiligt, dass in der Schweiz eine mediale Debatte entstanden ist, in der das Live-in-Modell kritisiert und verhandelt wird. Schlagzeilen wie „Der Kanton lässt private Betreuerinnen im Stich“ (Berner Zeitung 2019), „Wir sind die Aschenputtel aus dem Osten“ (Basler Zeitung 2013), „Auch Jadwiga braucht mal Pause“ (Schweizer Radio und Fernsehen 2019) oder „Wer betreut die Betreuerinnen im Tessin?“¹² (Corriere del Ticino 2016) repräsentieren das zunehmende Medieninteresse, das dem transnationalen Betreuungsmodell in den letzten Jahren zuteil wurde. Die Medien zeichnen dabei zumeist ein Bild von ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen und von Betreuungsagenturen, die sich dubioser Geschäftspraktiken bedienen (Schwiter/Pelzelmayr/Thurnherr 2018).

Für beide Netzwerke lässt sich sagen, dass sie die Diskursposition und die Expertise der Gewerkschaften dazu nutzen konnten, die Anliegen der Betreuer*innen in der öffentlichen Debatte zu platzieren. Ebenso gründet die gewonnene Aufmerksamkeit aber auf der Initiative und dem Mut einzelner Care-Arbeiter*innen, ihre Geschichte zu erzählen. Allen voran hat Božena Domańska im Dokumentarfilm „Hilfe aus dem Osten“ des *Schweizer Radio und Fernsehens* (2013) den Live-in-Betreuer*innen in der Schweiz erstmals ein Gesicht und eine Stimme gegeben. „Die Frauen waren bis [dahin] anonym“, erzählt sie rückbli-

12 „In Ticino chi bada alle badanti?“ im italienischen Original.

ckend. „Ich habe natürlich auch Angst gehabt, mich öffentlich zu zeigen, aber ich [dachte], jemand muss es tun. Jede sagt: Ich nicht, ich nicht. Aber da ich schon am besten Deutsch konnte von all meinen Kolleginnen, habe ich gesagt: ‚Okay, wenn es sein muss, mache ich mit.‘“

Die seither schrittweise erarbeitete Öffentlichkeit weist schon lange über den Einzelfall hinaus – hin zu einer breiteren Forderung nach gesellschaftlicher Anerkennung. Julia Jankowska, die als Mitglied von *Respekt@vpod* mit ihrer Geschichte auch schon an die Medien herangetreten ist, formuliert es so: „Es geht um bessere Arbeitsbedingungen, korrekte Löhne – und darum, dass man diesen Beruf auch anders [...] anschaut. Es ist ein wichtiger Beruf und ein schwerer Beruf.“ Im Kanton Tessin beurteilt eine Gewerkschafterin die Entwicklung derweil wie folgt: „Sie sind viele Male in den Medien erschienen und haben auch mit den Zeitschriften gesprochen, [sie] erlauben es über das Phänomen zu sprechen, wo vorher geschwiegen wurde. Also es scheinen kleine Dinge zu sein, aber für mich sind es große Dinge [...]. Sagen wir den Menschen, dass sie existieren, dass sie ein Teil der Gesellschaft sind.“¹³ Diese erhöhte Sichtbarkeit wirkt auch in die Community hinein: Sie macht es einfacher, weitere Betreuer*innen zu erreichen, in die bestehenden Strukturen aufzunehmen und so das Netzwerk zu erweitern.

Im Falle von *Respekt@vpod* ist die öffentliche Sichtbarkeit eng an eine juristische Verfahrensstrategie geknüpft, welche die Gruppe seit ihrer Gründung verfolgt (vgl. oben). Die Forderung nach Anerkennung der geleisteten Arbeitsstunden kanalisierte sich im Slogan „24 Stunden Arbeit, 6 Stunden Lohn? Nicht mit uns“, mit dem sich Betreuer*innen mit ihren Kolleg*innen vor dem Gerichtssaal solidarisch zeigten (vgl. Vpod 2015). Der juristische Weg stieß auf einiges Medieninteresse – und gab der Diskussion um Live-in-Betreuung eine bestimmte Richtung vor: Durch das strategische Einfordern von (Arbeits-)Rechten politisieren die Kläger*innen die geleistete Betreuung als Lohnarbeit und positionieren sich gleichzeitig in der Rolle als Arbeitnehmer*innen. Damit grenzen sie sich gegenüber der Konstruktion von Live-in-Betreuer*innen als Quasi-Familienmitglieder ab, deren Betreuungsleistung nicht nur als Arbeit, sondern insbesondere auch als Liebesdienst gesehen wird (vgl. Pelzelmayer 2016; Weicht 2010). Gleichzeitig positionieren sie sich als Rechtssubjekte, denen trotz des oben beschriebenen teils eingeschränkten Zugangs Rechte als Arbeitnehmer*innen zustehen, die über die persönliche Beziehungsebene oder gesellschaftliche Anerkennung hinausgehen: „Hinter dem Respekt steht [...] ein guter Vertrag“, betont die ehemalige Live-in-Betreuerin Romana Wroclawia. Darüber hinaus hätten die Verfahren auch eine präventive Wirkung, da die Agenturen in ihren Praktiken

13 Das Interview wurde auf Englisch geführt. Die Aussage lautet im Original: „[They] appear many times in the media and speak also with the magazines, [they] permit it to talk about the phenomenon [where] before was silence. So it seems to be small things but for me it's big things [...]. Let's say to the people that they exist, that they are part of the society.“

vorsichtiger geworden wären: „Die Tatsache, dass sie nie Ruhe haben, dass sie aufpassen müssen.“

Die institutionelle Anbindung der beiden Gruppen an die Gewerkschaftsstrukturen sowie der Mut einzelner Betreuer*innen, mit ihren Erfahrungen an die Öffentlichkeit oder vor Gericht zu gehen, haben die räumlichen Politiken der Live-in-Betreuung in den letzten Jahren mitgeprägt: Ein Arbeitsverhältnis, das sich in einer familiären und individualisierten Sphäre verortet, wird in die öffentliche und politische Sphäre verschoben und dort neu verhandelt. Die Öffentlichkeits- und Gerichtsstrategien bringen jedoch auch Herausforderungen, wie sich in den Interviews mit den Betreuerinnen und Gewerkschaftsvertreter*innen zeigt. Einerseits setzt sich ein Opfernarrativ fort, das sich nur schwer abschütteln lässt: Obschon die aktive Medienarbeit es Betreuer*innen immer wieder erlaubt, für sich selbst zu sprechen und ihre Erfahrungen und Forderungen publik zu machen, ist es nach wie vor ein viktimisierendes Bild, das die Berichterstattung dominiert (vgl. Schwiter/Pelzelmayer/Thurnherr 2018): So perpetuiert etwa die wiederkehrende Bezeichnung als „Haushaltssklavinnen“ (Blick 2018; Radio Télévision Suisse 2020) das Bild der osteuropäischen Care-Arbeiterin in einer passiven Opferrolle.

Die Gerichtsverfahren helfen zwar, ebendieses Narrativ aufzubrechen. Gleichzeitig sind sie sehr aufwendig und stark reaktiv: Selbst wenn ein Prozess von Erfolg gekrönt ist, kommt die Strategie immer erst nach einer erfahrenen Ungerechtigkeit zum Zug – mit der fragilen Perspektive eines etwaigen Erfolges irgendwann in der Zukunft. Die emotionale Belastung für die Betreuer*innen in einem solchen Prozess, der sich oft über mehrere Jahre hinzieht, ist beachtlich. Im Gerichtssaal setzen sie sich dann nochmals einer direkten Konfrontation mit den ehemaligen Arbeitgeber*innen aus. Nicht selten sind zudem die aktuellen Betreuungskräfte beim Prozess anwesend, um als Zeug*innen der gegnerischen Partei auszusagen, was die Solidarität unter Kolleg*innen brüchig macht.

Solidarische Räume und Praktiken kreativer Organisierung

Die Kampagnenstrategien sind rückblickend – und wohl auch perspektivisch – für beide Gruppen ein wertvolles Instrument, um das Live-in-Arrangement aus der familiären Sphäre herauszulösen und zu politisieren. Wie aufgezeigt, bergen allerdings sowohl die Medienarbeit als auch die Gerichtsverfahren gewisse Herausforderungen. Gerade deshalb sind die internen, kollektiven Räume des Austausches von einer nicht minder großen Bedeutung. Diese Räume funktionieren in beiden betrachteten Fällen ähnlich: Die regelmäßigen Treffen in Basel respektive Lugano schaffen einen Ort für Austausch und Vernetzung, wobei emanzipatorische Bildung sowie gegenseitiges Empowerment und solidarische Praktiken im Zentrum stehen. Die folgenden zwei Interviewausschnitte zeigen dies exemplarisch: „Ich habe Bożena [Domańska] kennengelernt, wir haben uns zum Kaffee

getroffen. Božena [...] hat mir viel über den *Vpod* und *Respekt* erzählt und hat gesagt, [...] dass ich auch zu einem Anwalt von *Respekt* gehen kann, wenn ich möchte, und da wurde ich Mitglied. Da habe ich viel darüber gelernt, was rechtmäßig ist und was nicht. Ich habe meinen Vertrag gezeigt und es waren viele Fehler in diesem Vertrag. Ich habe auch meine Lohnabrechnungen vorgelegt, da waren auch viele Fehler drin. [...]. Ich habe von *Respekt* viele Broschüren bekommen, Informationen, die ich studierte. Ich fing an zu lernen, was von dem, was in meinem Vertrag steht, falsch ist und was richtig.“ (Julia Jankowska, Mitglied bei *Respekt@vpod*) „Das [Gefühl], dass [...] alle zufrieden sind, nur du nicht. Dann fühlst du dich ein bisschen komisch, vielleicht spinnst du [...]. Ist das nicht eine gute Stelle [...] für dich? [...] Aber wenn eine Kollegin, und dann noch eine Kollegin denselben Eindruck hat, dann weißt du: Etwas stimmt nicht und du hast recht.“ (Romana Wroclawia, Mitglied bei *Respekt@vpod*)

Der Austausch mit Kolleg*innen und Fachpersonen der Gewerkschaft ermöglicht es den Betreuer*innen also zum einen, sich Wissen anzueignen, das sonst schwer zugänglich ist: Sprachbarrieren, Unkenntnis des schweizerischen Rechts- und Sozialwesens, die Pendelpraxis und spärliche Freizeit machen es für Live-in-Betreuerkräfte schwierig, sich über die rechtlichen Grundlagen ihres Arbeitsverhältnisses zu informieren. Zum anderen brechen die regelmäßigen Treffen die Isolation auf, die viele Care-Arbeiter*innen im Haushalt der betreuten Person erfahren, und ermöglichen es ihnen, Teil eines Kollektivs zu werden. Das zeigt sich etwa daran, dass einzelne Frauen noch zu den Treffen kommen und ihren ehemaligen Kolleg*innen beratend zur Seite stehen, selbst wenn sie selbst nicht mehr als Live-ins arbeiten. „Sie fühlen sich als Teil von etwas. Sie verstehen was passiert, wenn du hier ankommst, wenn du kein Italienisch sprichst, wenn dein Mann und Sohn weit weg sind und du dich hier den ganzen Tag um einen alten Mann kümmerst“, beschreibt eine Gewerkschaftssekretärin das solidarische Gefüge des Tessiner Kollektivs. Eine wichtige Rolle spielen auch ganz konkrete, selbstorganisierte Hilfeleistungen, wie etwa die Vermittlung eines Arbeitsplatzes oder das Anbieten eines Schlafplatzes, wenn eine Kollegin ihren Job verloren hat. Über die Teilnahme an den Kundgebungen zum Tag der Arbeit oder die gemeinsamen Vorbereitungen zum Frauenstreik 2019 zeigt sich zudem das Zusammenwirken zwischen den kollektiven Solidaritätspraktiken und der Entfaltung von Wirkmacht gegen außen. „Wenn man alleine ist, hat man nicht so einen großen Einfluss. Je mehr Frauen zu *Respekt* gehören und je mehr Frauen darüber sprechen und sagen, was falsch ist, was man verbessern könnte, wie sie sich fühlen [...], [desto eher] kann man etwas Gutes für alle [erreichen]“, beschreibt Julia Jankowska im Interview diese Wechselwirkung zwischen internen Organisierungsräumen und der öffentlich-politischen Sphäre.

Beide Gruppen, *Respekt@vpod* und die *Badanti*, können als interessante Mischformen zwischen gewerkschaftlicher und gemeinschaftlicher Organisation („community organizing“) verstanden werden (vgl. Ally 2005). Durch ihre

Formalisierung als Untergruppen zweier Gewerkschaften profitieren sie von deren politischem Einfluss und können auf bestehende Organisationsstrukturen zurückgreifen. Gleichzeitig wahren sie eine gewisse Autonomie und funktionieren stark basisgewerkschaftlich. Der eher informelle, unverbindliche Charakter der sonntäglichen Treffen sorgt für niedrige Eintrittsbarrieren und trägt dem besonderen Charakter des Live-in-Arbeitsverhältnisses Rechnung.

Augenfällig ist dabei, dass die Praxis beider Kollektive über eine Organisation der Betreuungskräfte lediglich auf der Grundlage ihres Status als Lohnarbeiter*innen hinausgeht. Thematisiert werden weit mehr als vertragsrechtliche Fragen und die Situation am Arbeitsplatz: Der Austausch dreht sich um den weiteren sozialen Kontext der herausfordernden Arbeits- und Lebensverhältnisse: um die Pendelpraxis, um das transnationale Familienleben, um Fragen der sozialen Sicherheit und des Aufenthaltsstatus. Viele Betreuer*innen identifizieren sich nicht primär mit ihrer gewerkschaftlichen Rolle als Arbeitskräfte im Care-Bereich, sondern eher mit ihrem migrationspolitischen Status als sogenannte Pendelmigrant*innen (vgl. Schilliger 2015, S. 166). Das ist insofern wenig erstaunlich, als viele von ihnen über eine hochqualifizierte Berufsausbildung verfügen – die Autorinnen der obigen Zitate, Julia Jankowska und Romana Wroclawia als Marketingfachfrau respektive Psychologin, sind keine Ausnahme.¹⁴ In vielen Kontexten sind Haus- und Care-Arbeiter*innen vor diesem Hintergrund außerhalb klassischer Gewerkschaftsstrukturen in der eigenen migrantischen Community organisiert (vgl. oben). Auch die Basler und die Tessiner Betreuer*innen standen teilweise bereits miteinander im Austausch, bevor sie sich den beiden Gewerkschaften anschlossen.

Diese ganzheitliche Praxis bleibt für die Gewerkschaften nicht ohne Herausforderung, wie es eine Mitarbeiterin der *Unia* formuliert: „Die Unterstützung dieser Arbeitnehmergruppe [sic] ist eine Herausforderung für die Gewerkschaft. Kein Bereich ist so sensibel, ungeschützt und von Elend geprägt. Es geht nicht darum, wie für andere Arbeitergruppen [sic], arbeitsrechtliche Aspekte zu behandeln und [...] kollektiv zu handeln. Psychologische Unterstützung, Krisenmanagement mit verzweifelten Personen, einzelne Fälle dauerhaft begleiten: das macht die Arbeit [...] nicht leicht und die Gewerkschaftssekretäre [sic] sind für solche schwierigen Fälle oft nicht [aus]gebildet.“ (Gewerkschaftssekretärin der *Unia*)

Der spezielle Kontext konfrontiert die involvierten Gewerkschaftsmitarbeiter*innen und Care-Arbeiter*innen zudem mit weiteren Herausforderungen:

14 In Verbindung mit der Öffentlichkeitsstrategie stellt sich mit der systematischen De-Qualifizierung, die viele Betreuer*innen erfahren, eine weitere Herausforderung für das Kollektiv: Es gilt, diese De-Qualifizierung aufzuzeigen, ohne gleichzeitig die geleistete Arbeit herabzusetzen und damit einem gesellschaftlichen Diskurs Vorschub zu leisten, der Care-Arbeit systematisch abwertet (vgl. Pratt with Migrante BC 2018, S. 115).

„Die Frauen [...] wollen die Stelle behalten, sie haben Angst, sie zu verlieren. [...] Sie verstehen und reden manchmal schlecht Deutsch. [...]. Sie schämen sich zu sagen, dass sie etwas nicht verstehen. [...] [Und] nicht alle Leute [...] wollen zur Gewerkschaft gehören“, fasst Romana Wroclawia einige dieser Problemstellungen zusammen. Die spezifische Arbeitsrealität und die ihr inhärenten Machtverhältnisse erschweren erstens vielen die Teilnahme an den Treffen. Während manche Angst haben, durch das Engagement ihre Arbeit zu verlieren, können sich andere das Zeitfenster nicht frei nehmen oder sich nicht regelmäßig ein Zugticket leisten. Insbesondere deshalb sprechen beide Gruppen vor allem Betreuer*innen aus der jeweiligen Region an.

Da neue Mitglieder häufig über Mundpropaganda angeworben werden, bleiben die Gruppen zweitens relativ homogen: Die Mitglieder von *Respekt@vpod* etwa sind fast ausschließlich polnische Betreuer*innen, die in der Region Basel arbeiten. Nur wenige von ihnen waren in ihrer früheren beruflichen Tätigkeit im Herkunftsland Gewerkschaftsmitglied. Wie Romana Wroclawia beschreibt, kann die Beteiligung der Gewerkschaft bei einige Betreuer*innen drittens ein gewisses Misstrauen hervorrufen. Gerade polnische Arbeiter*innen stünden der Gewerkschaft als mächtige politische Institution oftmals kritisch gegenüber (vgl. Rogalewski 2019, S. 162). Die Mitarbeiter*innen der Gewerkschaft seien deshalb immer wieder gefordert, deren Rolle und Funktionsweise zu erläutern.

Auf einer inhaltlichen Ebene stellt das Überwinden von sprachlichen Barrieren, etwa bei von Gewerkschaftsmitarbeiter*innen gehaltenen Workshops, regelmäßig eine Herausforderung dar. Darüber hinaus sehen sich die Beteiligten gefordert, eine Balance zu finden zwischen strukturiertem Workshop-Format, öffentlichen Aktionsformen und informellem Austausch. Dabei können die Vorstellungen und Prioritäten nicht nur zwischen Gewerkschaften und Care-Arbeiter*innen auseinandergehen – auch unter den Mitgliedern führen verschiedene Erfahrungen und Vorstellungen zu unterschiedlichen Erwartungen und Forderungen. Einig sind sich hingegen alle Involvierten hinsichtlich der Herausforderung, das sich an den Treffen angeeignete Wissen in der Realität auch umzusetzen. Vor diesem Hintergrund widmet sich das nächste Kapitel dem Privathaushalt als drittem Aushandlungsraum.

Aushandlung im Haushalt: Zwischen Ersetzbarkeit und performativer Aneignung von Rechten

„Ich kenne meine Rechte und weiß, [...] die gehören mir, die sind kein Geschenk“, sagt Care-Arbeiterin Aneta Walczak, danach gefragt, was ihr die Mitgliedschaft bei *Respekt@vpod* bringe. Und fügt sogleich relativierend an, dass die Umsetzung dieses Wissens in ihrer täglichen Arbeitsrealität nicht so einfach sei.

Der Haushalt entpuppt sich als ein Arbeitsort, an dem sich die Diskrepanz zwischen de jure (Rechtslage) und de facto (Arbeitsrealität) besonders ausge-

prägt manifestiert (Kretschmann 2016; vgl. Kapitel 5) und die Machtasymmetrien groß sind (Haidinger 2016, S. 93 f.; Schilliger 2014, S. 150). Der hohe wirtschaftliche Druck, unter dem viele Live-in-Betreuer*innen stehen, führt zu einem hohen Grad an Abhängigkeit von ihrer Arbeitsstelle. Gepaart mit dem niedrigen Kündigungsschutz des liberalen Schweizer Arbeitsrechts entsteht eine Situation, in der das Narrativ der Ersetzbarkeit für einige zur ganz realen Drohung in alltäglichen Aushandlungsprozessen wird: „Wenn du das nicht machen möchtest, dann ist das Arbeiten fertig“, bekam Anna Kowalska von ihrem Arbeitgeber zu hören, während ihrer Kollegin Anita Szuberla gesagt wurde: „Du musst weiter [ver]fahren wie bisher. Oder ich kündige dir, ich finde Hunderte für deinen Arbeitsplatz.“ Hinzu kommt, dass Betreuungskräfte teilweise Verträge unterschrieben haben, die den großen Spielraum, den die schwache arbeitsrechtliche Regulierung des Sektors bietet, zu ihren Ungunsten ausnutzen. Finden sich die problematischen Regelungen bereits im Vertrag, schwächt dies die Verhandlungsposition der Care-Arbeiter*innen zusätzlich.

Des Weiteren führt die Konzeption von Arbeit in der privaten Sphäre des Zuhause zu einem spezifischen Verhandlungsraum, der von einer dualistischen Wahrnehmung der erbrachten Betreuungsleistung geprägt ist: Diese wird nicht nur als Arbeitsleistung, sondern auch als soziale Beziehung gewertet. In der Konsequenz können arbeitsrechtliche Ansprüche über eine Beziehungsebene relativiert werden, wie die folgende Aussage illustriert: „[Sie hat] dann zwei Monate bei uns gelebt. Und war praktisch 24 Stunden greifbar. Und als es dann besser ging, haben wir sie einmal in der Woche auf eine Reise geschickt in der Schweiz. Sie musste nach Zermatt, nach Domodossola, ins Cento Valli, nach Locarno, [...] auf die Rigi (lacht). [...] weil ich wusste, dass sie ja wenig Freizeit hat, haben wir alle diese Kosten übernommen. So als Ausgleich für ihre mangelnde Freizeit. Das war auch eine Frage der Fairness. [...]. Und ihr hat es scheinbar gepasst bei uns. Wir haben sie in die Familie eingeschlossen.“ (Ehemann einer betreuten Person)

Nicht nur die Betreuungshaushalte, sondern auch die Care-Arbeiter*innen selbst bedienen sich zum Teil einer solchen Argumentation: Die Selbstzuschreibungen meiner Interviewpartnerinnen oszillieren zwischen der Positionierung als angestellte Arbeitskraft mit entsprechenden Rechten und derjenigen als „Quasi-Familienmitglied“ (Weicht 2010), bei der die Beziehungsebene eine zentrale Rolle einnimmt. Emilia Pawlowska betont etwa die moralische Pflicht und Zuneigung, die sie gegenüber der von ihr betreuten Person – die sie als „Mutti“ bezeichnet – empfindet. Nach meinem Besuch im Haushalt begleitet sie mich zur Bushaltestelle und meint lachend, dass vieles, was die Seniorin gesagt habe, nicht der Realität entspreche. So habe sie etwa längst nicht jeden Nachmittag frei. Es sei ihr aber wichtig, für die alte Frau da zu sein, wenn diese das wünsche. „Weißt du, jeden Monat muss ich etwas verhandeln. Aber trotzdem will ich ganz deutlich sagen, ich akzeptiere meine Elisabeth von oben bis unten.“ In diesem Zusammenhang lässt sich beobachten, wie sich auch das Narrativ der Ersetzbarkeit an

der Beziehungsebene relativieren kann: Das Wissen um die enge persönliche Beziehung, um die Qualität und auch den anspruchsvollen Charakter ihrer Arbeit stärkt die Verhandlungsposition der Betreuer*innen. „Die Schweizerinnen machen diese Arbeit nicht, weil das zu schwer ist, und das wissen wir“, gibt Anna Kowalska in diesem Zusammenhang zu bedenken.

Diese spezifische Ausgangslage führt in so manchen Fällen zu einer schrittweisen, performativen Aushandlung und Aneignung von Rechten im Arbeitsalltag: Sie manifestieren sich als solche, indem die Betreuer*innen von ihnen Gebrauch machen, indem sie beispielsweise auf ihre Pausen oder ihren freien Tag bestehen: „Naja, ich will jeden Sonntag zwischen halb zwei bis vier frei. In den letzten Monaten, seit ich beim *Vpod* bin, kenne ich meine Rechte. Ich habe mehr Mut, einfach zu sagen: ‚Ich habe jetzt was zu erledigen und komme um vier Uhr zurück‘, verstehst du. [...] wenn ich zu Hause bleibe und wenn sie weiß, dass ich zu Hause bin, ruft sie mich schon um drei Uhr zum Beispiel: ‚Aneta, wir gehen jetzt dorthin.‘ [...] Das ist ein Trick. [...] ich gehe einfach und komme erst um vier Uhr zurück.“ (Aneta Walczak, Mitglied bei *Respekt@vpod*)

Nicht immer sind die Care-Arbeiter*innen gleich erfolgreich mit dieser Strategie. Neben der Drohkulisse der Ersetzbarkeit relativieren Betreuungshaushalte und Agenturen arbeitsrechtliche Forderungen auch über eine diskursive Verortung der Betreuer*innen im Herkunftsland (vgl. Pelzelmayer 2016): „In diesem Sinne haben wir das nicht wörtlich nach Vertrag eingehalten, sondern haben uns gegenseitig [...] arrangiert. [Sie] war ja sehr glücklich, dass sie diese Stelle in der Schweiz bekommen hat“, sagt der zuvor zitierte Ehemann.

Gleichzeitig erzählen verschiedene Betreuer*innen auch von Allianzen mit den Familien, die sich im Aushandlungsprozess um ihre Arbeitsbedingungen herausgebildet hätten. So hat sich etwa die Tochter der von Julia Jankowska früher betreuten Seniorin bei der Verleihagentur über die Überstunden-Strafklausel beschwert, die diese in den Vertrag eingebaut hatte. „Das Strafregister, also das finde ich den Horror, so etwas [...] geht gar nicht. [...]. Ich meine in welchem Arbeitsverhältnis kennt man das? [...]. Die sind dermaßen restriktiv mit den Leuten, dann habe ich mal gesagt, dass ich gerne [...] ein Gespräch hätte, dass ich finde, dass es nicht geht, dass man die Leute so behandelt. Und ich finde eigentlich, dass man die Leute, die hier sind, auch betreuen muss. Das wäre eigentlich richtig, dass man die begleitet, dass man auch mal [in den Haushalt] kommt, dass [...] man Fragen klärt [...]. Das finde ich das Mindeste, was ich von einem Arbeitgeber verlangen würde.“ (Tochter einer betreuten Person)

Bożena Domańska erzählt, dass Angehörige von betreuten Personen auch schon an den sonntäglichen Treffen aufgetaucht seien, um sich zu informieren. Die Betreuungshaushalte als Bündnispartner für die Anliegen der Betreuer*innen zu gewinnen: Dies gelinge vor allem dann, wenn diese bei einer Verleihagentur angestellt seien und die Haushalte die Verantwortung gewissermaßen externalisieren könnten. Dabei spielt, so etwa in Julia Jankowskas Fall, auch die

gewerkschaftliche Rückendeckung und die Sensibilisierung der Angehörigen über die (kritische) Medienberichterstattung eine Rolle. Die dem Live-in-Arrangement inhärenten Machtverhältnisse und emotionalen Gefüge lösen sich dadurch natürlich nicht auf. Es zeigt sich aber, wie durch das Zusammenspiel der drei beschriebenen Ebenen eine Situation entstehen kann, in der die Position der Live-in-Betreuer*innen in der Aushandlung dieser transnationalen Arrangements trotz erschwelter Bedingungen eine Stärkung erfährt.

10.4 Fazit

„Es ist nicht nur für uns. Wir zeigen, wo die Problematik ist, so dass sich die Schweiz damit beschäftigen muss. [...] Es geht nicht nur um arme Leute, es geht auch darum, dass wir in einer gerechten Gesellschaft leben.“ (Božena Domańska) Angestellte in Privathaushalten gelten als schwer organisierbar. Und das mit gutem Grund: Der isolierende Charakter des Arbeitsplatzes und die starken – wirtschaftlichen und emotionalen – Abhängigkeiten schaffen eine schwierige Ausgangslage. Im Falle von Live-in-Betragtenbetreuer*innen kommen zusätzliche Hindernisse dazu, etwa Sprachbarrieren und eine hochmobile Lebensweise. Das basisgewerkschaftliche Netzwerk *Respekt@vpod* in der Region Basel und die der *Unia* angeschlossenen *Badanti* in Kanton Tessin zeigen, inwiefern eine Organisation dennoch möglich ist. Interessant sind diese Fälle auch deshalb, weil der Kontext der zirkulären Care-Migration innerhalb Europas in der Bewegungsforschung und verwandten Wissenschaftsfeldern bislang eher spärlich untersucht ist: Während es insbesondere im Globalen Süden langjährige und gut dokumentierte Organisationsbestrebungen von Haus- und Care-Arbeiter*innen gibt, sind ebensolche im europäischen Kontext bislang weniger sichtbar.

Die beiden porträtierten Gruppen haben in den letzten Jahren zum einen solidarische Räume der Vernetzung und des Austausches geschaffen. Zum anderen ist es ihnen wiederholt gelungen, aus der unsichtbaren Sphäre des Haushaltes herauszutreten und ihre Anliegen in den öffentlich-medialen und politischen Diskurs einzubringen. Dabei prangern sie nicht nur zweifelhafte Praktiken von Agenturen an, sondern positionieren sich selbst als politisch handelnde Subjekte und artikulieren gesellschaftspolitische Forderungen. Damit verweisen sie auf die Verantwortung des Staates, der sich zunehmend aus der Erbringung sozialer Dienstleistungen zurückzieht. Darüber hinaus ermöglichen es diese Erfahrungen den Betreuer*innen in verschiedenen Fällen, auch in ihrer alltäglichen Arbeitsrealität Verbesserungen zu erzielen.

Das Kapitel zeigt auf, wie die spezifischen räumlichen Politiken von transnational organisierter Live-in-Care sich darauf auswirken, wie das Arrangement kollektiv und individuell verhandelt wird. Dabei entstehen unkonventionelle

„Geografien der Organisierung“ (Pratt with Migrant BC 2018, S. 111, eigene Übersetzung), in denen vormals fixe Grenzen brüchig werden: zwischen der privaten und der öffentlichen Sphäre, zwischen dem Verständnis von Betreuung als Arbeit oder als soziale Beziehung sowie zwischen traditioneller Gewerkschaftsarbeit und hybriden Organisationsformen, welche die Community und Fragen der sozialen Reproduktion ins Zentrum stellen. Sie funktionieren gerade deshalb, weil sie das Leben jenseits der Lohnarbeit miteinbeziehen (vgl. ebd.; Schillinger/Schilling 2017). Es sind organisatorische Perspektiven, die Hinweise für weitere, ähnliche Bestrebungen in diesem Feld geben können – gerade auch, weil sie auf Herausforderungen und Widersprüche hinweisen, aus denen gelernt werden kann.

Den Kollektiven stellt sich die herausfordernde Aufgabe, kleinteilige Handlungsmöglichkeiten im Hier und Jetzt aufzuzeigen und gleichzeitig die dem Setting inhärenten strukturellen Ungleichheiten zu thematisieren – und damit auf die Notwendigkeit einer grundsätzlichen Neuorganisation von Care-Arbeit hinzuweisen: einer Organisation, die über eine öffentlich-solidarisch getragene, bedarfsgerechte Versorgungsinfrastruktur sicherstellt, dass sich alle eine gute Betreuung im Alter leisten können und dass diejenigen, die diese Arbeit erbringen, dies unter existenzsichernden und würdigen Bedingungen tun können. Eine Chance kann dabei die Erkenntnis bieten, dass es sich hierbei nicht um einen isolierten Kampf handelt. Die Diskussionen um Live-in-Care als vergeschlechtlichtes und grundsätzlich prekäres Arbeitsfeld bieten Anknüpfungspunkte an weitere Kämpfe um die Rechte von Arbeiter*innen, Migrant*innen und Frauen* – und damit Anschluss an breitere, feministische und intersektionale Debatten, die für künftige Organisationsbestrebungen nutzbar gemacht werden können.

Literatur

- 20 Minuten (2016): Jetzt wehren sich die Tieflohn-Pflegerinnen. In: 20 Minuten vom 23.08.2016, S. 3.
- Ally, Shireen (2005): Caring about Care Workers: Organizing in the Female Shadow of Globalization. In: Labour, Capital, and Society 38, H. 1–2, S. 185–207.
- Basellandschaftliche Zeitung (2018): „Berühmteste Care-Migrantin der Schweiz siegt vor Gericht“. www.bzbasel.ch/basel/basel-stadt/fuenf-jahre-nach-kuendigung-beruehmteste-care-migrantin-der-schweiz-siegt-vor-gericht-133876740 (Abfrage: 05.05.2020).
- Basler Zeitung (2013): „Wir sind die Aschenputtel aus dem Osten“. www.bazonline.ch/leben/gesellschaft/wir-sind-die-aschenputtel-aus-dem-osten/story/22210182 (Abfrage 05.05.2020).
- Berner Zeitung (2019): „Kanton lässt private Betreuerinnen im Stich“. www.bernerzeitung.ch/region/kanton-bern/der-kanton-bern-laesst-private-betreuerinnen-im-stich/story/30169033 (Abfrage 05.05.2020).
- Blick (2018): „Das Millionengeschäft mit Pflegerinnen aus Osteuropa“. www.blick.ch/news/schweiz/private-altenpflege-das-millionengeschaeft-mit-pflegerinnen-aus-osteuropa-id6391802.html (Abfrage 05.05.2020).
- Boris, Eileen/Fish, Jennifer (2014): “Slaves No More”: Making Global Labor Standards for Domestic Workers. In: Feminist Studies 40, H. 2, S. 411–443.

- Chaney, Elsa M./Garcia Castro, Mary (Hrsg.) (1989): *Muchachas No More: Household Workers in Latin America and the Caribbean*. Philadelphia: Temple University Press.
- Chau, Huey Shy/Pelzelmayer, Katharina/Schwiter, Karin (2018): *Short-term Circular Migration and Gendered Negotiation of the Right to the City: The Case of Migrant Live-in Care Workers in Basel, Switzerland*. In: *Cities* 76, S. 4–11.
- Cherubini, Daniela/Garofalo Geymonat, Gulia/Marchetti, Sabrina (2020): *Intersectional Politics on Domestic Workers' Rights: the Cases of Ecuador and Colombia*. In: Evans, Elizabeth/Lépinard, Éléonore (Hrsg.): *Intersectionality in Feminist and Queer Movements: Confronting Privileges*. New York und Abingdon: Routledge. Kapitel 12 (ohne Seitenzahlen).
- Corriere del Ticino (2016). "In Ticino chi bada alle badanti?". www.cdt.ch/approfondimenti/in-ticino-chi-bada-alle-badanti-LXCDDT166580 (Abfrage 05.05.2020).
- Cranford, Cynthia/Ladd, Deena (2003): *Community Unionism: Organising for Fair Employment in Canada*. In: *Just Labour* 3, S. 46–59.
- Delp, Linda/Quan, Katie (2002): *Homecare Worker Organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy*. In: *Labor Studies* 27, H. 1, S. 1–23.
- Faire Mobilität (2019): „Bulgarische Pflegerin klagt erfolgreich auf Lohnnachzahlung“. www.faire-mobilitaet.de/-/SL7 (Abfrage 16.04.2020).
- Folbre, Nancy (2001): *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. New York: New Press.
- Ford, Michele (2004): *Organizing the Unorganizable: Unions, NGOs, and Indonesian Migrant Labour*. In: *International Migration* 42, H. 5, S. 99–119.
- Garofalo Geymonat, Gulia/Marchetti, Sabrina/Kyritsis, Penelope (Hrsg.) (2017): *Domestic Workers Speak. A Global Fight for Rights and Recognition*. London: openDemocracy.
- Haidinger, Bettina (2016): *Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos?* In: Österle, August/Weicht, Bernhard (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 87–114.
- Heimeshoff, Lisa-Marie/Schwenken, Helen (2013): *Three Different Things – Having, Knowing, and Claiming Rights: Undocumented Migrant Domestic Workers in Germany*. In: Triandafyllidou, Anna (Hrsg.): *Irregular Migrant Domestic Workers in Europe: Who Cares?* London: Routledge. S. 71–94.
- Kretschmann, Andrea (2016): *Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts*. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Marchetti, Sabrina (2015): *Employability, Gender and Migration. The Case of Eastern European Circular Carers in Italy*. In: *Swiss Journal of Social Work* 17, S. 71–84.
- Matei, Flavia (2020): „Wie sich 24-Stunden-Betreuer*innen in der Corona-Krise organisieren“. www.mosaik-blog.at/wie-sich-24-stunden-betreuerinnen-in-der-corona-krise-organisieren/ (Abfrage 14.05.2020).
- Medard Kanyoka, Vicky (2017): *Organising Domestic Workers Across Africa: A Regional View*. In: Garofalo Geymonat, Gulia/Marchetti, Sabrina/Kyritsis, Penelope (Hrsg.): *Domestic Workers Speak. A Global Fight for Rights and Recognition*. London: openDemocracy. S. 72–77.
- Medici, Gabriela (2015): *Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten. Menschenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten*. Zürich: Schulthess.
- Pelzelmayer, Katharina (2016): *Places of Difference: Narratives of Heart-felt Warmth, Ethnicisation, and Female Care-migrants in Swiss Live-in Care*. In: *Gender, Place, and Culture* 23, H. 12, S. 1701–1712.
- Peterson, Elin (2019): *Struggles for Recognition and Redistribution: Family Carers and Domestic Workers in Spanish Eldercare*. In: *International Journal of Care and Caring* 2, H. 4, S. 459–476.
- Pratt, Geraldine with Migrant BC (2018): *Organizing Filipina Domestic Workers in Vancouver, Canada: Gendered Geographies and Community Mobilization*. In: *Political Power and Social Theory* 35, S. 101–120.
- Radio Télévision Suisse (2020): „Migrantes et auxiliaires de vie, les nouvelles esclaves“. www.pages.rts.ch/emissions/temps-present/suisse/11116883-migrantes-et-auxiliaires-de-vie-les-nouvelles-esclaves.html#11155231 (Abfrage 05.05.2020).

- Rogalewski, Adam (2019): *Organising Polish Workers: A Comparative Case Study of British (Unison) and Swiss (Unia) Trade Union Strategies*. Dissertation an der London Metropolitan University.
- Schilliger, Sarah (2014): *Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung: Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz*. Dissertation an der Universität Basel.
- Schilliger, Sarah (2015): „Wir sind doch keine Sklavinnen!“ (Selbst-)Organisation von polnischen Care-Arbeiterinnen in der Schweiz. In: *Denknetz* (Hrsg.): *Zerstörung und Transformation des Gemeinwesens*. Zürich: Edition 8. S. 164–177.
- Schilliger, Sarah/Schilling, Katharina (2017): Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisation von migrantischen 24h-Betreuerinnen. In: *Femina Politica – Zeitschrift für Feministische Politik* 26, H. 2, S. 101–116.
- Schilliger, Sarah/Schwiter, Karin/Steiner, Jennifer/Truong, Jasmine (2020): „Grenzerfahrungen in der Betreuung von Betagten“. www.woz.ch/2019/care-arbeit/grenzerfahrungen-in-der-betreuung-von-betagten (Abfrage 14.05.2020).
- Schweizer Radio und Fernsehen SRF (2013): „Hilfe aus dem Osten. Pflegemigrantinnen in der Schweiz“. www.srf.ch/sendungen/dok/hilfe-aus-dem-osten-pflegemigrantinnen-in-der-schweiz-2 (Abfrage 05.05.2020).
- Schweizer Radio und Fernsehen SRF (2019): „Auch Jadwiga braucht mal Pause“. www.srf.ch/news/schweiz/24-stunden-betreuung-auch-jadwiga-braucht-mal-pause?ns_source=srf_app (Abfrage 05.05.2020).
- Schwenken, Helen (2017): *The Emergence of an Impossible Movement. Domestic Workers Organize Globally*. In: Gosewinkel, Dieter/Rucht, Dieter (Hrsg.): *Transnational Struggles for Recognition. New Perspectives on Civil Society since the Twentieth Century*. New York und Oxford: Bergan. S. 205–228.
- Schwiter, Karin/Pelzelmayr, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018): Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: *Swiss Journal of Sociology* 44, H. 1, S. 157–181.
- Smith, Peggie R. (2000): *Organizing the Unorganizable: Private Paid Household Workers and Approaches to Employee Representation*. In: *North Carolina Law Review* 79, H. 1, S. 45–110.
- Ticinonews (2013): „Suicidi di badanti polacche: ‘Ora alziamo la testa‘“. www.ticinonews.ch/ticino/suicidi-di-badanti-polacche-ora-alziamo-la-testa-FJTcn158148 (Abfrage: 20.08.2020).
- Tracy, Natalia/Sieber, Tim/Moir, Susan (2014): *Invisible No More: Domestic Workers Organizing in Massachusetts and Beyond*. Boston: Brazilian Immigrant Center, Labor Resource Center at the University of Massachusetts.
- Tungohan, Ethel (2012): *Debunking Notion of Migrant “Victimhood”: A Critical Assessment of Temporary Labour Migration Programs and Filipina Migrant Activism in Canada*. In: Coloma, Roland/McElhinny, Bonnie/Tungohan, Ethel/Catungal, John Paul/Davidson, Lisa (Hrsg.): *Filipinos in Canada. Disturbing Invisibility*. Toronto: University of Toronto Press. S. 161–180.
- Unia (2018): *Resolution. Unterstellung der Betreuungsarbeit in Privathaushalten unter das Arbeitsgesetz!* Medienmitteilung vom 26.02.2018. Bern.
- Vpod (2015): „Wir sind alle Agatha“. vpod.ch/downloads/gesundheit/netzwerk-respekt/wir-sind-alle-agatha.pdf (Abfrage 19.04.2020).
- Vpod (2017): *Resolution. Regulierung 24-Std.-Betreuung zu Hause – Die Forderungen des VPOD*. Medienmitteilung vom 02.12.2017. Zürich.
- Weicht, Bernhard (2010): *Embodying the Ideal Carer: The Austrian Discourse on Migrant Carers*. In: *International Journal of Ageing and Later Life* 5, H. 2, S. 17–52.

11 (Inwiefern) kann Live-in-Betreuung fair sein?

Verständnis und Umsetzung von Fairness in der häuslichen Betreuung älterer Menschen

Karin Schwiter und Anahi Villalba Kaddour

Wenn wir unsere Forschung zur Live-in-Betreuung in der Öffentlichkeit diskutieren, werden wir häufig gefragt, welche Live-in-Betreuungsfirmen wir denn empfehlen könnten: „Gibt es denn keine Firma, die Live-in-Betreuung mit fairen Arbeitsbedingungen anbietet?“ Dieser Frage nach fairer Live-in-Betreuung wollen wir in diesem Kapitel nachgehen. Welche Fragen zu Fairness stellen sich bei der Live-in-Betreuung? Wie werden diese adressiert? In einem ersten Teil stellen wir unsere Konzeptualisierung von Fairness vor (11.1) und geben anschließend einen Einblick in den bestehenden Umgang mit Fairness in der Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz (11.2). Im zweiten Teil zeigen wir anhand des Beispiels des Fair-Care-Modells der *Caritas Schweiz* auf, was Fairness im konkreten Arbeitsalltag bedeutet und wo die Grenzen und blinden Flecken des Fairnessanspruchs liegen (11.3 bis 11.4). Unsere Resultate basieren auf einer mobilen Ethnografie¹ und 42 Leitfadeninterviews mit Betreuer*innen, Betreuten, Angehörigen beider Gruppen sowie Leiter*innen der Betreuungsprogramme bei *Caritas*-Organisationen in der Schweiz, in Rumänien und der Slowakei.

11.1 Geographies of Justice: die Konzeptualisierung von Fairness

Unsere Konzeptualisierung von Fairness basiert auf der *Geographies-of-Justice*-Debatte. Sie hat ihren Ursprung in den antikapitalistischen, antikolonialen und feministischen Bewegungen (vgl. Jeffrey 2016). Trotz der Unterschiedlichkeit der darin enthaltenen Ansätze bringen sie alle ein Interesse an der Auseinandersetzung mit Fragen der räumlichen Gerechtigkeit zum Ausdruck. Der Raum wird dabei als entscheidender Aspekt der Verankerung von Ungleichheiten und Un-

1 Genauere Ausführungen zum methodischen Vorgehen finden sich im Anhang dieses Buches.

gerechtigkeiten in der Gesellschaft verstanden. Indem Fragen der räumlichen Gerechtigkeit innerhalb struktureller Machtverhältnisse analysiert werden, wird erkennbar, dass es keine zeit- und raumlose Definition von Fairness geben kann, sondern Vorstellungen von Fairness² immer historisch und geografisch bedingt sind (ebd.; Gough 2010, S. 137 f.).

Um Gerechtigkeitsfragen diskutieren zu können, untersuchen die *Geographies of Justice* Ungleichheiten (Jeffrey 2016) – verstanden als eine ungleiche Verteilung von Lebenschancen und gesellschaftlich wertgeschätzten Gütern (vgl. Stamm et al. 2000, S. 11). In diesem Zusammenhang stellt sich für unsere Forschung die zentrale Frage, inwieweit Arbeitskräfte aus anderen Herkunftsorten im Vergleich zu lokal ansässigen Arbeitnehmer*innen auf demselben Arbeitsmarkt ungleich behandelt werden. Wie Mezzadra (2009, S. 218) beispielsweise aufzeigt, sind Migrationsregime oft darauf ausgelegt, bestimmten Migrant*innengruppen nur selektiv und partiell Zugang zu Arbeit zu gewähren. Demzufolge werden bewusst unterschiedliche Einreisemodalitäten, unterschiedliche Aufenthaltsstatus und unterschiedliche Arbeitsbereiche geschaffen (vgl. Papadopoulos/Tsianos 2013, S. 181). So werden Migrant*innen zwar partiell in die Arbeitsmärkte von ökonomisch reicheren Ländern eingeschlossen, dies aber meist mit ungleichen Rechten. Durch die Verbindung zwischen befristeten Arbeitsverträgen und befristeten Aufenthaltsbewilligungen werden bestimmte Gruppen von Migrant*innen an bestimmte Arbeitsmarktsegmente gebunden und in ihren Bewegungsfreiheiten eingeschränkt (vgl. Mezzadra 2009, S. 219; Strauss 2014).

Zweitens dient der Ansatz der *Geographies of Justice* dazu, Mechanismen zu untersuchen, die zur Bekämpfung von Ungleichheiten und zur Lösung von Konflikten eingesetzt werden können. Der Diskurs um Fairness ist in diesem Sinne nicht nur als Kritik an aktuellen politischen, wirtschaftlichen oder ökologischen Verhältnissen zu verstehen, sondern dient auch zur Inszenierung von Zukunftsvisionen und Bedingungen für sozialen Wandel (vgl. Besky 2014, S. 19). Hier stellt sich in Bezug auf unser Forschungsfeld unter anderem die Frage, welche Möglichkeiten in Fair-Care-Modellen zum Einsatz kommen, um räumliche Ungleichheiten zwischen den Sende- und den Empfangsländern von Live-in-Betreuer*innen abzubauen.

Drittens lenkt die Perspektive der *Geographies of Justice* die Aufmerksamkeit auf die wissenschaftlichen Untersuchungen selbst. Sie reflektiert, welche Standpunkte, Themen oder Stimmen den Forschenden verborgen bleiben oder durch die gewählten Forschungszugänge ungleiche Aufmerksamkeit erhalten und

2 Die Begriffe *fair* und *gerecht* verstehen wir als Synonyme. Wir verwenden sie beide, da *fair* als alltagssprachlicher Begriff in der Diskussion um Live-in-Betreuung gebräuchlicher ist und auch oft in unseren Interviews auftrat, während *gerecht* in akademischen Schriften häufiger Verwendung findet (vgl. Bunyan/Diamond 2016).

dadurch auch in öffentlichen Diskussionen von Forschungsergebnissen unthematisiert bleiben (vgl. Jeffrey 2016; Rose 1997). In dieser Hinsicht ist es unser Anliegen, nicht nur die Argumente der Verantwortlichen in Care-Agenturen sowie von Betreuten und ihren Angehörigen darzulegen, sondern insbesondere den Sichtweisen von Betreuer*innen Raum zu geben.

Mit der Perspektive der *Geographies of Justice* wenden wir ein deduktives Verständnis von Fairness an. Das heißt, wir reflektieren Fairness auf der Basis bestehender kritischer Auseinandersetzungen mit unserem Forschungsgegenstand. Diese bestehenden wissenschaftlichen Diskussionen um Fairness in der Live-in-Betreuung problematisieren insbesondere die Situation der Arbeitskräfte. Es geht also nicht primär um *gute Betreuung* (für die betreuungsbedürftigen Personen), sondern um *gute Arbeit* (für Live-in-Betreuer*innen). Die Kritik setzt dabei auf zwei Ebenen an. Erstens kritisieren Studien die ungleiche Behandlung von Live-in-Betreuer*innen im Vergleich zu anderen Arbeitnehmer*innen. Dies beinhaltet die vielfach dokumentierte Problematik, dass Live-in-Betreuung oft keine existenzsichernden Einkommen ermöglicht und meist eine Rund-um-die-Uhr-Präsenz im Haushalt verlangt, die eine Regeneration der Arbeitskraft nicht zulässt (vgl. Anderson 2006, S. 63; Truong/Schwiter/Berndt 2012, S. 18 ff.). Live-in-Betreuungsarbeit weicht in diesen und weiteren Punkten maßgeblich von Arbeitsverhältnissen ab, wie sie in anderen Branchen üblich sind (vgl. auch Kapitel 5).

Zweitens geht es bei der Frage nach Fairness um Ungleichheiten auf internationaler Ebene. Live-in-Betreuung wird praktisch ausnahmslos von Migrant*innen erbracht. Die Betreuer*innen arbeiten jeweils für ein paar Wochen oder Monate am Stück in den Haushalten der Betreuten (vgl. Steiner et al. 2019). Das Live-in-Arrangement bietet ihnen dabei keine Möglichkeit, ihre Kinder, Eltern oder andere betreuungsbedürftige Angehörige mitzubringen. Die Familien bleiben dadurch oft über längere Zeit hinweg räumlich getrennt und müssen auf die von den abwesenden Betreuer*innen zuvor übernommene Care-Arbeit verzichten (vgl. Pratt 2012).³ Folglich beinhaltet das Live-in-Betreuungsmodell stets einen Transfer von Care-Ressourcen von ärmeren zu reicheren Ländern. Hochschild (2002) und Parreñas (2001) problematisieren diese neue internationale Arbeitsteilung in Bezug auf reproduktive Arbeit als eine Extraktion von Care und als eine neue Form von Imperialismus. Sie argumentieren, dass die von den Haushalten in den reichen Ländern eingekaufte Care-Arbeit in den Herkunftsorten der Betreuer*innen fehlt – sowohl in institutionellen Kontexten wie Spi-

3 Ähnliche Situationen bestehen in einigen weiteren Arbeitsfeldern, in denen migrierende Arbeitskräfte in oder von Betrieben untergebracht werden. Sie wurden in der öffentlichen Debatte jüngst im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie insbesondere beim Bau von Weltmeisterschaftsstadien in Katar und bei deutschen Großschlachthöfen problematisiert (vgl. z. B. Beyer 2020; Welt 2020).

tälern, Altenheimen und mobiler Pflege als auch in den Familien der Care-Arbeiter*innen selbst. Dadurch entstehen neue transnationale soziale Ungleichheiten (vgl. Lutz 2018). Im Folgenden reflektieren wir die Fairnessdiskussionen in den drei deutschsprachigen Ländern unter diesem Fokus auf *gute Arbeit*.

11.2 Die Fairnessdebatte in der Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz

In allen drei deutschsprachigen Ländern sind mit der zunehmenden Vermarktlichung der Live-in-Betreuung Initiativen entstanden, die den Anspruch erheben, die gegenwärtige Ausgestaltung der Live-in-Betreuung zu verbessern. Dabei stehen bisher Bestrebungen von Agenturen zur Etablierung von Qualitätsstandards und Zertifizierungen im Zentrum. So haben sich beispielsweise in Österreich die drei gemeinnützigen Wohlfahrtsträger *Caritas*, *Hilfswerk* und *Volkshilfe* unter einem eigenen Label zu gemeinsamen Qualitätsstandards verpflichtet (vgl. Hilfswerk 2015). Weiter können Agenturen in Österreich seit Mai 2019 für rund 4000 Euro einen Zertifizierungsprozess durchlaufen und das „Österreichische Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung“ erwerben (vgl. ÖQZ-24 2020). Diese Zertifikate beinhalten insbesondere Transparenzbestimmungen zu den Kosten und zur Informationsbereitstellung. Die Honorare der Betreuer*innen und der Agentur müssen getrennt ausgewiesen und in den Abrechnungen detailliert aufgeführt werden. Betreuer*innen und Betreute müssen über ihre Rechte und Pflichten aufgeklärt werden und über einen schriftlichen Vertrag, eine Dokumentation, einen Notfallplan und eine Ansprechperson bei Konflikten verfügen. All diese Vorgaben sind gemäß österreichischer Gesetzgebung sowieso einzuhalten. Hinzu kommt eine Qualitätssicherung durch mindestens dreimonatliche angekündigte Hausbesuche (vgl. ebd. und Kapitel 12). Auch in Deutschland treibt insbesondere der *Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V.* ähnliche Bestrebungen voran (vgl. VHBP 2020). Er hat sich als Hauptziel gesetzt, Qualitätsstandards in der Live-in-Betreuung und eine Zertifizierung von Agenturen zu entwickeln. Die im Verband organisierten Agenturen wollen sich damit Zugang zu den Leistungen der Pflegeversicherung verschaffen (vgl. Rossow/Leiber 2017, S. 294 f.). In der Schweiz ist die Idee einer Zertifizierung von Agenturen vergleichsweise weniger ein Thema. Sie wird aber auch ab und zu in die Diskussion eingebracht.

Charakteristisch für die aktuell verfolgten Qualitätsverbesserungs- und Zertifizierungsbestrebungen in Österreich und Deutschland ist ihre Ausrichtung auf die Einhaltung der geltenden Bestimmungen und auf die Schaffung von rechtlicher Klarheit. Die Agenturen betonen damit die Legalität ihres Angebots und grenzen sich ab von anderen Agenturen, die gemäß diesem Narrativ in einem rechtlichen Graubereich operieren (vgl. Steiner et al. 2019). Die Einhaltung der

geltenden Bestimmungen wird dabei dokumentiert durch die Ausstellung von schriftlichen Verträgen und die transparente Aufschlüsselung der anfallenden Kosten. Als weiteres Qualitätsmerkmal kommt die Begleitung der Haushalte durch eine Ansprechperson aufseiten der Agentur hinzu. Insgesamt gehen die sogenannten Qualitätsstandards jedoch meist nicht in nennenswertem Ausmaß über die bereits bestehenden rechtlichen Anforderungen hinaus.⁴ Zu den konkreten Arbeitsbedingungen der Betreuer*innen in den Haushalten machen sie keine Vorgaben (vgl. Rossow/Leiber 2019, S. 41 f.). Dieser Umstand ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass Live-in-Betreuer*innen in Österreich und Deutschland überwiegend als selbstständige beziehungsweise als entsendete Personen arbeiten (vgl. Kapitel 2 bis 4). Standards bezüglich der Lohnhöhe sowie der Arbeits-, Präsenz- und Ruhestunden zu etablieren, sehen die Agenturen und ihre Verbände nicht als ihre Aufgabe an. Ihre Hauptzielsetzung ist es, die *gute Betreuung* sicherzustellen – nicht *gute Arbeit* (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger 2019, S. 253). Die Bedeutung von Fairness bleibt darin marginal.

Während sich in Deutschland und Österreich auch die öffentliche Diskussion hauptsächlich auf die Frage konzentriert, wie für die betreuten Personen eine *gute Betreuung* sichergestellt werden kann (Leiblfinger/Prieler 2018; Lutz/Palenga-Möllenneck 2010, S. 423), stehen in der Schweiz verstärkt die Arbeitsverhältnisse der Betreuer*innen zur Diskussion (vgl. Schwiter/Pelzelmayer/Thurnherr 2018). Dies ist einerseits darauf zurückzuführen, dass Live-in-Betreuung in der Schweiz als ein Angestelltenverhältnis formalisiert ist (vgl. Kapitel 5). Andererseits haben die Betreuer*innen selbst maßgeblich dazu beigetragen, indem sie sich seit der Etablierung des Live-in-Betreuungsmarktes unterstützt von NGOs und Gewerkschaften öffentlich für bessere Arbeitsbedingungen stark gemacht haben (vgl. Schilliger 2015). Ihnen ist es gelungen, die Frage nach Fairness und *guter Arbeit* zu einem zentralen Bestandteil der öffentlichen Debatte um Live-in-Betreuung zu machen (vgl. Kapitel 10).

Unsere Interviews mit Agenturen zeigen, dass sich diese verschiedener Legitimationsstrategien bedienen, um sich als gute Arbeitgeber*innen zu positionieren (vgl. Schwiter/Berndt/Truong 2018). Eine vertiefte und selbstkritische Auseinandersetzung mit Fairness und den Möglichkeiten, Ungleichheiten in der Live-in-Betreuung abzumildern, schien in den Interviews jedoch nur in den seltensten Fällen auf. Eine Ausnahme bildet hier *Caritas* (vgl. hierzu auch Hitze-mann 2010). In einem von den *Caritas*-Länderorganisationen aus West- und Osteuropa gemeinsam erarbeiteten Leitbild zur fairen Care-Migration bekennen sie sich mit Blick auf die Arbeitskräfte unter anderem zu einem Versicherungsschutz, Weiterbildungsmöglichkeiten und einem Entgelt, das mit anderen Ar-

4 Im Falle von Deutschland lässt sich sogar beobachten, dass angestrebte Qualitätszertifikate bestehende rechtliche Vorgaben zu unterlaufen drohen (vgl. Kapitel 3).

beitsverhältnissen vergleichbar ist, sowie zu klar abgegrenzter Arbeits-, Präsenz- und Freizeit (vgl. Caritas 2015).⁵

Im Rahmen unseres Forschungsprojekts hatten wir Gelegenheit, mit *Caritas Schweiz* sowie mit deren Kooperationspartner*innen in zwei regionalen *Caritas*-Organisationen in der Slowakei und in Rumänien zusammenzuarbeiten und uns mit der Frage nach der konkreten Umsetzung des Fairnessgedankens in der Live-in-Betreuung vertieft auseinanderzusetzen. Die Resultate dieser Forschung möchten wir im Folgenden aufzeigen.

11.3 Umsetzung von Fairness in der Alltagspraxis im Haushalt

Arbeitszeiten, Freizeit und Arbeitspläne

Wenn unsere Interviewpartner*innen über Fairness sprechen, geht es in erster Linie um die Einhaltung der Arbeitszeiten sowie die Gewährung von Freizeit. Auf die Frage, was faire oder gute Arbeit ausmache, antworten *Caritas*-Verantwortliche beispielsweise: „[D]as bedeutet [...], dass die Arbeitszeiten eingehalten werden“, „ja, eben, dass sie Freizeiten haben, dass sie dann wirklich auch weggehen dürfen“, „der faire Teil bedeutet [...], dass Freizeit auch vorhanden ist und die Abgrenzung zur Arbeitszeit gut ist“, „Das ist fair, dass die Leute nicht so viel arbeiten. Dass sie einen korrekten Vertrag haben, einen Arbeitsvertrag wie Schweizer“. In ähnlichen Worten argumentieren Betreuer*innen: „[J]a ich glaube, gute Arbeit ist, wenn man Freizeit hat“, „wenn ich Zeit für mich habe, [...] dann kann ich qualitativ gute Betreuung anbieten“, „ich habe einen Vertrag und ich will einfach meine Freizeit haben, fertig, Schluss“.

Die Einhaltung der Arbeitszeiten und die Gewährung von Freizeit bilden im Diskurs das prägende Element fairer Arbeitsbedingungen. Diese Schwerpunktsetzung ist vor dem Hintergrund zu lesen, dass Live-in-Betreuer*innen normalerweise nahezu 24 Stunden pro Tag im Haushalt präsent und arbeitsbereit sein müssen (vgl. Anderson 2006, S. 63). Insofern gilt Live-in-Betreuung als typisches Beispiel *entgrenzter* Arbeit, bei der Arbeitszeit und Freizeit ineinanderfließen (vgl. Schilliger 2014, S. 18). Gemäß Schweizer Arbeitsrecht ist von Freizeit jedoch nur dann zu sprechen, wenn die Betreuer*innen tatsächlich von allen Arbeitsleistungen befreit sind und sich nach Belieben vom Arbeitsplatz – also vom Haushalt und der betreuten Person – entfernen können (vgl. Medici 2012, S. 11).

Im Unterschied zu anderen Anbietern, die außerhalb der eigentlichen Arbeitszeiten nahezu 24 Stunden Arbeitsbereitschaft erwarten und damit von einer

5 Die Umsetzung dieses Leitbildes gestaltet sich je nach Länderorganisation sehr unterschiedlich. Das im Folgenden aufgezeigte Beispiel der Caritas Schweiz kann deshalb nicht auf die Caritas-Organisationen in Deutschland und in Österreich übertragen werden.

Rund-um-die-Uhr-Präsenz der Arbeitskraft im Haushalt ausgehen (vgl. Kapitel 5), wird in unseren Interviews mit *Caritas*-Verantwortlichen eine Reihe von Elementen sichtbar, die dazu beitragen, Arbeitszeiten abzugrenzen und effektive Freizeit zu gewähren.

Eine erste Strategie für diese Abgrenzung besteht darin, die Betreuer*innen überhaupt als Arbeitnehmer*innen anzusprechen – nicht als Ersatztöchter oder -söhne und Quasi-Familienmitglieder – und sie auch gegenüber den Haushalten so zu benennen. Eine verantwortliche Person bei *Caritas* betont, dass sie den Betreuer*innen vermittele: „Ihr seid da in der Arbeitsrolle. Es geht nicht darum, dass man die alte Frau zur Großmutter macht.“ Und eine weitere verantwortliche Person der *Caritas* hebt ihre Aufklärungsarbeit gegenüber den Angehörigen hervor: „Unsere Leute, die arbeiten nur acht Stunden pro Tag. Oder vierzig oder fünfundvierzig pro Woche. Sie haben einen halben Tag frei, egal welcher. Da ist der Deutschkurs, den besuchen sie noch in der Schweiz. Und dann haben sie noch einen ganzen Tag und eine Nacht frei. Da sucht die Familie jemanden oder von der Spitex⁶ ist jemand da. Aber das ist ein großer Unterschied, sie machen keine 24-Stunden-Betreuung. [...] Weil bei den meisten Agenturen ist das 24 Stunden für drei Monate.“

Das Sprechen über Arbeitsstunden, Präsenzstunden und freie Stunden nimmt in unseren Interviews denn auch einen sehr großen Raum ein. Bei dieser Abgrenzung haben die Einsatzleiter*innen der *Caritas* eine Schlüsselrolle inne. Gemeinsam mit den Betreuer*innen, den Betreuten und den Angehörigen erstellen sie die genauen Arbeitspläne. In diesen Plänen werden die Arbeitszeiten, die Arbeitsbereitschaftszeiten sowie die zur Verfügung stehende Freizeit für jeden Tag der Woche festgehalten. Eine Betreuerin erinnert sich: „Wir haben uns an einem Sonntagnachmittag hingesetzt, die ganze Familie. Und wir haben alles diskutiert, von Tag zu Tag. Wer betreut an diesem Tag und wer an jenem. Es war geplant für einen Monat.“ Einige unserer Interviewpartner*innen erwähnen, dass dieser Arbeitsplan im Haushalt an gut sichtbarer Stelle platziert wurde und auch im Alltag oft als Referenz dient. Betreuer*innen erzählen beispielsweise: „Ich schaue immer in meinem Arbeitsplan nach.“ „Wir haben im Vorfeld immer einen Plan gemacht, wann ich arbeiten soll und wann ich dazwischen freie Stunden habe.“ „Am ersten Tag, als ich ankam letztes Jahr, hat der Schwiegersohn des Ehepaars meinen Arbeitsplan in Großbuchstaben gut leserlich auf Deutsch auf ein A4-Blatt Papier geschrieben. Er hat es auf den Tisch gelegt und gesagt: Falls sie mich stören, dann solle ich seinem Vater und seiner Mutter auf dem Blatt zeigen, dass ich jetzt frei habe. Und dann hat er ihnen gezeigt, wo er es hingelegt hat. Ich habe es dort liegen lassen, aber ich musste es ihnen nie zeigen. Wenn sein

6 Spitex steht für Spital-externe Pflege und wird in der Schweiz als Bezeichnung für die mobilen/ambulanten Pflegedienste verwendet.

Vater etwas wollte, hat seine Mutter, obwohl sie Demenz hatte, den Vater immer gewarnt: „Lass sie jetzt in Ruhe, sie hat jetzt ihre Pause.“

Auf demselben Papier dokumentieren die Betreuer*innen dann die gearbeiteten Stunden. Eine Betreuerin betont: „[I]ch schreibe alles im Arbeitsplan auf, die Arbeitsstunden, Freizeit, Notfälle und, und, und.“ Diese Dokumente bilden dann die Grundlage für die ungefähr monatlich stattfindenden Gespräche der Einsatzleiter*innen mit den Betreuer*innen, den Betreuten und den Angehörigen. Sie dienen unter anderem dazu abzuklären, ob sich der Betreuungsbedarf verändert hat und eine Anpassung des Arbeitsplans notwendig ist. Übersteigen die erforderlichen Arbeits- oder Präsenzstunden die Möglichkeiten einer einzelnen Arbeitskraft, wird mit den Angehörigen der Einsatz von zusätzlichen Entlastungsdiensten oder allenfalls einer zweiten Betreuungskraft vereinbart. Mehrere Angehörige erwähnen in den Interviews, dass sich ihr Betreuungsarrangement über die Zeit hinweg verteuerte, da mit dem sich verschlechternden Gesundheitszustand ihrer Eltern schrittweise zusätzliches Personal erforderlich wurde.

Entgrenzung der Arbeitszeiten als Live-in

Trotz der detaillierten Arbeitspläne und der Sensibilisierung aller Beteiligten für die Einhaltung der Arbeits- und Präsenzstunden und die Gewährung effektiver Freizeit finden sich in unseren Interviews viele Hinweise auf entgrenzte Arbeitszeiten. Die Problematik zeigt sich insbesondere in Betreuungssettings, in denen die betreuten Personen während der Freizeit der Betreuer*innen auf sich selbst gestellt bleiben. In den Interviews wird deutlich, dass sich die Verantwortung für das Wohlergehen einer betreuungsbedürftigen Person nicht einfach ablegen lässt, wenn der Arbeitsplan „Freizeit“ vorsieht. Viele Betreuer*innen verkürzen ihre freien Stunden aus einem Gefühl der Verantwortung für die von ihnen betreute Person und aus Angst, dass während ihrer Abwesenheit etwas passieren könnte. Eine Betreuerin erzählt beispielsweise, sie habe am Nachmittag zwei Stunden frei, während der von ihr Betreute einen Mittagsschlaf mache. Sie bringe diese Zeit aber meist in ihrem Zimmer: „Ich habe die Möglichkeit, ein bisschen spazieren zu gehen, ja. Aber für eine lange Zeit lasse ich ihn nicht gerne allein.“ Andere Betreuer*innen erklären in ähnlicher Weise: „Auch wenn ich am Nachmittag frei hatte, fand ich es zu lang für sie, alleine zu sein von 13 bis 17 Uhr. Ich ging trotzdem hinein und prüfte, ob sie mehr Wasser oder Früchte brauchte. [...] Oder auch am Morgen begann mein Arbeitstag erst um 9 Uhr. Aber ich erwachte um 7 Uhr und ich ging immer zu ihr, um zu sehen, ob es ihr gut ging.“ „Ich bin im Haus geblieben oder spazieren gegangen. Aber ich ging nie weit, sodass in dieser kurzen Zeit nichts passieren konnte.“ „Ich habe immer ein bisschen Angst, dass dann etwas passiert, wenn ich nicht da bin.“

Die Verantwortung für die betreute Person, die sich nicht einfach ablegen lässt, und die daraus folgende Selbstbeschränkung bei der zustehenden Freizeit

werden nicht nur in den Interviews der Betreuer*innen sichtbar. Auch die Einsatzleiter*innen bei der *Caritas* thematisieren die Problematik. Eine Organisatorin erklärt: „Weißt du, es gibt einen Vertrag und all das. Aber du musst verstehen, dass Home Care anders funktioniert. Unsere Betreuer*innen haben Ansprüche an die Qualität ihrer Arbeit. Selbst wenn sie nach dem Vertrag frei hätten, lassen sie sie [die Betreuten] nicht allein. Sie sagen, ich kann sie nicht einfach allein lassen. Das ist mein Gewissen, weißt du. [...] Weil ich weiß, dass sie krank sind. Es könnte etwas passieren.“ Und eine zweite verantwortliche Person meint analog: „Also wir sagen, dass es möglich sein muss, [die betreute Person] zwei bis vier Stunden allein zu lassen. Es sind dann immer noch sehr lange Tage. Aber in der Realität, wenn jemand wirklich diese Freizeit will und dann wirklich weggehen will, dann ist es nicht in allen Fällen wirklich praktikierbar. Sie könnten schon gehen, haben aber dann ein schlechtes Gefühl: ‚Oh, was ist passiert, wenn ich wieder nach Hause komme? Vielleicht muss sie auf die Toilette, vielleicht fällt sie um‘ und so.“

Zum Gefühl der Verantwortung, das sich im Live-in-Arrangement während der Freizeit nicht einfach ablegen lässt, kommen in einigen Fällen Erwartungen der Betreuten und ihrer Angehörigen hinzu, die die zustehende Freizeit beschränken. Eine Betreuerin erläutert: „Das größte Problem mit den Familien war die Freizeit, also unsere Freizeit. Die wollten einfach nicht verstehen, dass wir auch unsere Freizeit möchten [...]. Vertraglich ist es so geregelt, dass wir acht Stunden pro Tag arbeiten müssen. Das heißt zum Beispiel von morgens bis mittags um 13 Uhr oder 14 Uhr haben wir eine Arbeitszeit, nachher haben wir zum Beispiel von 13 Uhr bis 16 oder 17 Uhr frei, also vier Stunden pro Tag. Und in dieser Zeit wollen alle betreuten Personen zum Beispiel einen Spaziergang machen oder irgendwo weg oder Fenster putzen oder irgendetwas, und es ist schwierig, ihnen klarzustellen, warum Betreuerinnen frei haben sollen.“ Betreuer*innen erzählten uns, sie hätten die Betreuten dann eben auf ihren Spaziergang mitgenommen. Während unseren Besuchen in den Familien und unseren Treffen mit den Betreuer*innen fiel uns zudem auf, dass Betreuer*innen in ihrer ‚Freizeit‘ die Einkäufe der Familie erledigen, dass sie zur Apotheke geschickt werden, um Medikamente zu holen, oder die betreute Person auf Spitalbesuchen oder zum Frisörsalon begleiten.

Die Entgrenzung der Arbeit beschränkt sich dabei nicht nur auf die freien Stunden an den Nachmittagen, sondern zeigt sich auch an freien Tagen. In einigen Fällen richten die Betreuer*innen an diesen Tagen trotzdem das Frühstück oder kehren bereits zum Abendessen in den Haushalt zurück. Eine Betreuerin erinnert sich beispielsweise, dass die von ihr betreute Person sehr wütend geworden sei, als sie an ihrem freien Tag ausnahmsweise erst um acht Uhr nach Hause gekommen sei und nicht bereits um sechs Uhr, um ihr das Abendessen zuzubereiten.

Dass sich die Inanspruchnahme von effektiver Freizeit in der Live-in-Betreu-

ung äußerst schwierig gestaltet, ist auch in der Literatur bereits vielfach dokumentiert (siehe z. B. Krawietz 2014, S. 150ff; Leiblfinger/Prieler 2018, S. 54; Schilliger 2014, S. 244; Truong/Schwiter/Berndt 2012, S. 16). Die Entgrenzung der Arbeitszeit gilt generell als Grundsatzproblematik von Live-in-Arbeitsverhältnissen. Wie die dargelegten Beispiele zeigen, kommt sie auch in Betreuungsverhältnissen vor, die Arbeitszeiten, Arbeitsbereitschaftszeiten und Freizeit klar definieren und auf Fairness Wert legen. Die Erwartung einer permanenten Verfügbarkeit kommt dabei sowohl von den Betreuten und ihren Angehörigen als auch von den Betreuer*innen selbst, die die ihnen auferlegte Verantwortung für die betreute Person während ihrer Freizeit nicht einfach ablegen können. In der Literatur wird dies als „Prisoner of Love“-Dilemma bezeichnet (Folbre 2001, S. 38 ff.). Für eine andere Person zu sorgen schafft eine emotionale Bindung. Die Betreuungsperson wünscht sich, dass es der betreuten Person gut geht. Deshalb ist sie häufig bereit, deren Bedürfnisse über ihre eigenen zu stellen. Oder anders ausgedrückt macht es die emotionale Nähe zur betreuten Person äußerst schwierig, deren Bedürfnisse zurückzuweisen und sich abzugrenzen. Das Besorgtsein um jemanden schafft folglich eine Art emotionales Gefängnis, das die Fremd- und Selbstausbeutung von Care-Arbeiter*innen in vielen Kontexten begünstigt (vgl. Schilliger 2014, S. 244 ff.).

Weitere Betreuungspersonen zur Entlastung

Um die beschriebene Problematik des permanenten Verantwortungsgefühls zu entschärfen, insistiert die *Caritas* als zweite Strategie in vielen Fällen darauf, dass zusätzlich zur Live-in-Betreuungsperson von *Caritas* weitere, extern wohnende Betreuer*innen hinzugezogen werden. Eine verantwortliche Person bei der *Caritas* argumentiert, es sei oft nicht einfach, dies den Angehörigen zu vermitteln: „Ihnen dann sagen, wenn die Betreuerin frei hat, kann die sie nicht einfach – da kann der Senior oder die Seniorin nicht einfach allein sein. Dann müssen sie schauen an dem Tag. Entweder ist eine Angehörige anwesend oder sie müssen schauen, dass jemand kommt. Es gibt Leute, die kommen, aber die kosten. Und die kosten mehr als unsere Betreuerinnen. Die haben dann einen anderen Stundenlohn. Und das ist manchmal schon [schwierig], dass sie das dann kapieren.“

Die Statements der Betreuer*innen, die in solchen Arrangements arbeiten, machen deutlich, dass die Präsenz einer anderen Person es für sie sehr viel unproblematischer macht, ihre Freizeit wahrzunehmen: „Wenn ich frei habe, dann kommt die Spitex. Ja, ja, das ist gut organisiert.“ „Von 14 bis 17 Uhr kommt jemand vom *Roten Kreuz*. Und dann kann ich weggehen. Jetzt, diesen Sommer, bin ich vier Mal zum Baden gegangen.“ „Dann kam jeden Tag die Spitex oder eine andere Organisation. Das war ein bisschen einfacher, weil am Nachmittag von 13 Uhr bis abends um 19 Uhr hatten wir Betreuerinnen frei.“

Wie die Erzählungen von Betreuer*innen und auch von Verantwortlichen

der *Caritas* deutlich machen, entstehen in diesen Fällen komplexe Betreuungsarrangements mit zahlreichen involvierten Personen. Da die Betreuer*innen keine pflegerischen Leistungen erbringen dürfen, nehmen die meisten Haushalte mehrmals wöchentlich die Dienstleistungen der Spitex in Anspruch. Die Spitex-Pflegefachpersonen richten unter anderem die Medikamente, wechseln Verbände, machen Mobilisierungsübungen und helfen den Senior*innen beim Duschen. Zudem sind sie wertvolle Ansprechpersonen sowohl für die Einsatzleiter*innen der *Caritas* als auch für die Betreuer*innen. Als externe Fachpersonen nehmen sie etwaige Änderungen im Gesundheitszustand der betreuten Personen und sich verändernde Bedürfnisse wahr und stehen beratend zur Seite.

Für die freien Stunden der Betreuer*innen an den Nachmittagen kommt häufig der Entlastungsdienst des *Roten Kreuzes* zum Einsatz. Darüber hinaus gilt es, die eineinhalb freien Tage pro Woche abzudecken. Können die Angehörigen diese nicht übernehmen, muss dafür eine zweite Betreuungsperson eingesetzt werden. Eine Betreuerin zählt auf, neben dem Besuchsdienst des *Roten Kreuzes* komme am Freitagnachmittag eine private Pflegekraft und am Sonntag eine Person einer anderen Betreuungsagentur. Und eine andere Betreuerin bemerkt: „Wir waren pro Monat zehn Personen. Zwei von der Spitex, sieben vom *Roten Kreuz* und ich.“ Diese beiden Beispiele machen die Komplexität eines Arrangements sichtbar, das die Rund-um-die-Uhr-Betreuung einer Person im Privathaushalt sicherstellt und gleichzeitig den Live-in-Betreuer*innen die ihnen zustehende Freizeit gewährt.

Das zusätzliche Betreuungspersonal ermöglicht es den Betreuer*innen, ihre freie Zeit effektiv in Anspruch zu nehmen. Unsere Interviews weisen jedoch auf einen verbliebenen Aspekt hin, der in einem Live-in-Arrangement stets ungelöst bleibt: Um tatsächlich frei zu haben und sich nicht verantwortlich zu fühlen oder mit einem Ohr mitzuhören, was im Haushalt geschieht, müssen die Betreuer*innen den Haushalt in fast allen Fällen verlassen. Verschiedene Interviewpartner*innen berichten von dem Dilemma, dass sie sich nur außerhalb des Haushalts wirklich erholen können, es ihnen aber gleichzeitig insbesondere an kalten und nassen Tagen schwerfällt, einen erholsamen Aufenthaltsort zu finden, der nicht mit einem für ihre Löhne teuren Konsumzwang verbunden ist. Hierbei zeigt sich die zweite Grundsatzproblematik von Live-in-Arbeitsverhältnissen, die sich kaum lösen lässt. Während der Privathaushalt für viele Menschen einen nach den persönlichen Bedürfnissen gestalteten Raum darstellt, an dem sie sich geschützt vor Blicken anderer von ihrer Arbeit erholen können, ist Erholung ‚daheim‘ in einem Live-in-Arrangement für Betreuungskräfte nur sehr eingeschränkt möglich (vgl. Kapitel 8). Um frei zu haben, müssen sich die Betreuer*innen andere Aufenthaltsräume suchen.

11.4 Fairness in der internationalen Arbeitsmigration

Arbeitskräfte ausleihen statt abwerben

Abgesehen vom konkreten Arbeitsalltag im Haushalt stellt sich die Frage nach der Fairness auch in Bezug auf die internationalen Ungleichheiten. In der Literatur wird hierbei insbesondere der sogenannte Care Drain, sprich der Abfluss von Betreuungskapazitäten von ärmeren in reichere Länder, problematisiert (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2012; Vianello 2016). Das *Caritas*-Modell adressiert in diesem Zusammenhang zwei Aspekte: das Abwandern von Pflegefachkräften und das Fehlen der Betreuer*innen in ihren eigenen Familien.

Die meisten Agenturen rekrutieren ihre Betreuer*innen unabhängig von deren früherer Beschäftigung. Es handelt sich dabei folglich in der Regel nicht um Pflegefachkräfte. Zudem bieten sie ihnen in der Zeit zwischen ihren Einsätzen in Schweizer Haushalten in ihren Herkunftsländern keine Arbeit an. Demgegenüber arbeitet *Caritas* Schweiz vornehmlich mit Betreuer*innen, die eine pflegerische Ausbildung haben und die in Rumänien und der Slowakei ebenfalls für *Caritas* tätig sind – hauptsächlich als mobile Pflegefachkräfte (vgl. *Caritas* Schweiz 2020). Da mobile Pflegearbeit in beiden Herkunftsländern auch im lokalen Vergleich nur geringe Verdienstmöglichkeiten eröffnet, kämpft die *Caritas* dort mit der Abwanderung ihrer Angestellten Richtung Westeuropa. Obwohl ihre Ausbildungen in westeuropäischen Ländern nicht als gleichwertig anerkannt werden, sind sie als erfahrene Pflegefachpersonen in den dortigen Altersheimen, Spitälern und auch in mobilen Pflegediensten gesuchte Arbeitskräfte.

Dieser Abwanderung von Gesundheitsfachkräften will *Caritas* mit ihrem Live-in-Care-Programm entgegenwirken. Das Programm eröffnet den slowakischen und rumänischen *Caritas*-Pflegefachkräften die Möglichkeit, ein bis maximal zwei Mal pro Jahr während jeweils drei Monaten in der Schweiz zu arbeiten. Während dieser Auslandseinsätze in der Schweiz erhalten sie Auslandserfahrungen und erzielen einen höheren Verdienst. Nach den Einsätzen kehren sie jeweils in ihre zuvor ausgeübten Tätigkeiten zurück. Mit den erhöhten Verdienstmöglichkeiten während der temporären Auslandseinsätze – so die Idee – kann *Caritas* ihren Pflegefachpersonen in Rumänien und der Slowakei eine Alternative zur Emigration bieten und sie für die übrigen Monate im Jahr als Pflegefachkräfte vor Ort halten.

Zusätzlich stellt *Caritas* einen Teil ihrer Einnahmen aus dem Programm ihren *Caritas*-Partnerorganisationen in Rumänien und der Slowakei zur Verfügung, um es ihnen zu ermöglichen, die ‚ausgeliehenen‘ Pflegefachkräfte zu ersetzen und die Aus- und Weiterbildung ihrer lokalen Pflegefachkräfte zu stärken (vgl. Vogel 2016, S. 171). Mit dieser Strategie will die *Caritas* dafür sorgen, dass nicht nur ein Teil der Einkünfte der einzelnen Betreuer*innen ins Sendeland zurückfließt, sondern darüber hinaus auch sogenannte social remittances (vgl. Le-

vitt 1998) – Ideen, Praktiken und Wissensbestände, die die Betreuer*innen und ihre Kolleg*innen sich durch die Zusammenarbeit mit der *Caritas* Schweiz aneignen können.

Wie eine unabhängige Evaluation des Projekts ergab, hatten die *Caritas*-Organisationen in den Herkunftsländern in den ersten Jahren nach Projektstart tatsächlich kaum noch Kündigungen aufgrund von Emigration zu verzeichnen. Inwieweit das Projekt tatsächlich langfristig den Care Drain zu reduzieren vermag, kann jedoch zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschließend beantwortet werden. So ist durchaus auch denkbar, dass gewonnene Auslandserfahrungen und Sprachkenntnisse Auswanderungsentscheidungen begünstigen. Zumindest jedoch ermöglicht das Programm, vor Ort zusätzliche Stellen zu schaffen, um die ausgeliehenen Pflegefachkräfte zu ersetzen (vgl. Heinzmann 2014).

Die Koordination der Anstellungen der Betreuer*innen bringt jedoch für die *Caritas*-Organisationen in beiden Ländern einen großen Aufwand mit sich (vgl. hierzu auch Bodo/Sarosi-Blaga 2019; Heinzmann 2014). Wie uns Einsatzleiter*innen und Betreuer*innen in den Herkunftsländern berichten, gelingt es nicht immer, die abwesenden Betreuer*innen zu ersetzen. Teilweise müssen die Teamkolleg*innen der Abwesenden die Arbeit unter sich aufteilen. Einsatzleiter*innen in der Schweiz berichten wiederum von der Schwierigkeit, genügend Betreuer*innen zu finden, die ‚ausgeliehen‘ werden können. Insbesondere die als lange wahrgenommene Einsatzdauer von drei Monaten stellt hierbei eine Hürde dar. Insgesamt zeigt sich, dass die sequenzielle Beschäftigung der Betreuer*innen in beiden Ländern aufwendige Koordinationsleistungen erfordert. Insgesamt illustrieren unsere Interviews die Komplexität eines Modells, in dem Betreuer*innen in zwei Ländern Personen pflegen und betreuen, die eine lückenlose Versorgung benötigen.

Verkürzung der Einsätze

Die zweite in der Literatur oft thematisierte Ungleichheitsdimension in der transnationalen Care Migration besteht darin, dass die Betreuer*innen in ihren eigenen Familien abwesend sind (vgl. Pratt 2012). Obwohl die Familiensituationen der Betreuer*innen und ihr Umgang mit der Trennung von ihren Angehörigen sehr individuell sind, kommt diese Thematik in praktisch allen Interviews als Negativaspekt vor. Betreuer*innen erwähnen zum Beispiel „[d]ie Angst, dass zu Hause etwas passiert und ich nicht da bin“, oder berichten: „Bei mir war das auch schlimm. Mein Vater war krank. Ich war hier im Ausland [...] und mein Vater war sehr krank.“ „Es war hart für die Kinder, gegen Ende hat meine jüngere Tochter jeden Tag geweint.“ Der Sohn einer betreuten Person meint nachdenklich: „Das ist verrückt. Ich möchte das nicht. Da entfremdet man sich doch. [...] Und bis man wieder richtigen Kontakt hat, ist es [der Aufenthalt im Herkunftsland] dann schon wieder fertig“. Und die Mutter einer Betreuerin erzählt: „Diese

drei Monate waren ein riesiger Stress. Weil egal was, sie sind nicht deine Kinder. Sie sind meine Enkel, aber nicht meine Kinder, deshalb fühlst du die Verantwortung doppelt. Und du weißt, du hast sonst niemanden, auf den du dich stützen kannst.“ Analog formuliert eine verantwortliche Person bei der *Caritas*: „Jede Person hält ihre Lebenszeit für wertvoll und will so viel Zeit wie möglich mit ihrer eigenen Familie verbringen.“

Dabei wird von vielen Interviewpartner*innen insbesondere die Länge der Abwesenheit problematisiert. Anstatt für die üblichen drei Monate sprechen sich fast alle Betreuer*innen für kürzere Aufenthalte aus: „[D]iese drei Monate sind zu wertvoll für mich, um sie einfach dort zu verbringen und nicht hier mit meiner Familie. [...] Ich würde wieder gehen, wenn es sechs Wochen wären, also für eine kürzere Zeit auf jeden Fall. Da wäre ich nicht dagegen. Aber drei Monate, das im Moment nicht.“ „[Z]wei Monate vergehen irgendwie, aber der dritte ist so schwer. Es ist, als ob die Zeit stehen bleiben würde.“ Die oben bereits zitierte Mutter einer Betreuerin argumentiert ähnlich: „Wenn sie zum Beispiel für sechs Wochen gehen würden, dann könnten das die Kinder einfacher überleben, und die Angehörigen auch. Aber die drei Monate sind sehr lange.“ Und die Tochter einer betreuten Person bemerkt: „[D]rei Monate – am Anfang war mir das nicht bewusst, aber jetzt finde ich das eigentlich mega nicht sozial, also für die Leute.“

Die dreimonatige Einsatzdauer ist in der Schweizer Live-in-Betreuung weit verbreitet, weil Arbeitskräfte aus den EU-27 und EFTA-Staaten für Einsätze von bis zu 90 Tagen keine Arbeitsbewilligung benötigen. Sie können sich in einem elektronischen Meldeverfahren vereinfacht registrieren (vgl. SEM Staatssekretariat für Migration 2019). Mit einer Aufenthaltsdauer von unter 90 Tagen entfällt auch die Verpflichtung, für die Arbeitskräfte eine Schweizer Krankenversicherung abzuschließen und eine betriebliche Rentenkasse (BVG) zu führen (ebd.), was zusätzlichen administrativen und finanziellen Aufwand bedeutete. Viele Agenturen nützen die Zeitspanne der drei Monate voll aus – nicht zuletzt um den Betreuten ein Arrangement mit möglichst wenigen Wechseln der Betreuer*innen anbieten zu können. Es besteht hierbei folglich ein Interessenkonflikt zwischen Agenturen und Betreuten auf der einen Seite und den Betreuer*innen auf der anderen Seite.

Wie unsere Interviewpartner*innen von *Caritas* erzählten, haben sie das Anliegen der Betreuer*innen nach kürzeren Einsätzen bereits aufgenommen. Verschiedene Modelle mit sechswöchigen Einsätzen waren zum Zeitpunkt unserer Interviews in der Testphase. Neben einem kontinuierlichen sechswöchigen Wechsel von zwei Betreuer*innen im selben Haushalt werden auch Modelle geprüft, bei denen drei oder mehr Betreuer*innen einen Haushalt im Turnus betreuen. Dies ermöglicht es Betreuer*innen insgesamt nicht das halbe Jahr, sondern nur zwei bis drei Mal pro Jahr für sechs Wochen in der Schweiz zu arbeiten. Aber ungeachtet solcher Anpassungen beinhaltet die Live-in-Betreuung per Definition das Leben in einem fremden Haushalt und damit eine räumliche Tren-

nung von den eigenen Angehörigen. Diese Grundproblematik bleibt auch bei Angeboten bestehen, die mit verkürzten Aufenthaltsdauern faire Bedingungen anbieten möchten.

11.5 Fazit

Wo liegen die Potenziale und die Grenzen von Fairness in der Live-in-Betreuung? Unsere Analyse der jüngsten Entwicklungen in den drei deutschsprachigen Ländern aus einer *Geographies-of-Justice*-Perspektive zeigt erstens, dass die gegenwärtige Diskussion primär *gute Betreuung* (für die Betreuten) – und nicht *gute Arbeit* (für die Betreuer*innen) – in den Blick nimmt. In Bezug auf die Arbeitsverhältnisse geht die insbesondere in Deutschland und Österreich propagierte Etablierung von Qualitätsstandards nicht maßgeblich über gesetzlich vorgeschriebene Minimalstandards hinaus. Ungleichheiten bei der Entlohnung und den konkreten Arbeitsbedingungen in den Haushalten bleiben in entsprechenden Debatten ausgeklammert. Die darin diskutierten Vorstellungen von Qualität sind folglich einseitig. Mit ihnen adressieren Agenturen die Wünsche ihrer Kund*innen – nicht aber diejenigen ihrer Arbeitskräfte.

Welche Alternativen kann der Fokus auf Fairness bieten? Was die Entlohnung betrifft, richtet sich auch das von der *Caritas Schweiz* entwickelte Modell, das als „Fair-Care“ (vgl. Caritas 2015) angeboten wird, nach den vorgeschriebenen Minimallohnbestimmungen. Das in diesem Zusammenhang vielfach vorgebrachte Argument, Betreuer*innen würden in der Schweiz im Vergleich zum Lohn in ihrem Herkunftsland wesentlich mehr verdienen und damit sich und ihren Familien neue finanzielle Möglichkeiten schaffen, ist aus einer Gerechtigkeitsperspektive problematisch. Es blendet die zugrunde liegenden transnationalen Ungleichheiten aus, die erst dazu führen, dass Live-in-Betreuer*innen ihre Herkunftsländer aus wirtschaftlichen Gründen verlassen müssen, um existenzsichernde Einkommen erzielen zu können (vgl. Chau 2018, S. 63). Die Live-in-Betreuung basiert dabei – wie auch andere Arbeitsmigrationsformen – bereits in ihrer Grundidee auf strukturellen transnationalen Ungleichheiten bei den Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten. Nur deshalb sind Betreuer*innen überhaupt bereit, über Wochen und Monate in Haushalten älterer Menschen als Live-ins zu wohnen und zu arbeiten.

Das Modell der *Caritas Schweiz* hat jedoch im Sinne unserer *Geographies-of-Justice*-Perspektive durchaus das Potenzial, bestimmte Problematiken der Live-in-Betreuung zu lösen oder zumindest zu entschärfen. Auf der Ebene des Haushalts stellt die Durchsetzung von Arbeitsplänen mit definierten Arbeits-, Präsenz- und Freistunden dazu einen ersten zentralen Schritt dar. Wie die Erfahrungen unserer Interviewpartner*innen bei *Caritas Schweiz* aufzeigen, können Betreuer*innen die Verantwortung für die betreute Person jedoch nur dann ab-

legen und sich tatsächlich erholen, wenn in dieser Zeit eine andere Betreuungskraft für sie übernimmt. Dies bedeutet, dass ein faires Betreuungsarrangement zusätzlich zur Live-in-Kraft eine beachtliche Anzahl an weiteren Betreuungspersonen benötigt, die die täglichen freien Stunden und die eineinhalb freien Tage der Live-in-Betreuungsperson pro Woche abdecken – inklusive der entsprechenden zusätzlichen Kosten.

Auf der Ebene der internationalen Ungleichheiten, die mit dem Transfer von Betreuungsressourcen aus ärmeren in reichere Länder zusammenhängen, sind auch die Möglichkeiten von Fair-Care-Angeboten beschränkt. Das ‚Ausleihen‘ von Pflegefachkräften und ihre anschließende Weiterbeschäftigung im Herkunftsland kann deren Abwanderung möglicherweise entgegenwirken und die Verkürzung der Einsatzdauer die Problematik der Trennung von den eigenen Familien etwas mildern. Das Live-in-Arrangement bedingt jedoch per se, dass eine Person mit betreuten Personen zusammenlebt und damit nicht mit ihren eigenen Angehörigen. Hinzu kommt, dass Österreich, Deutschland und die Schweiz als Empfänger*innenländer die Kosten für die Reproduktion der Arbeitskräfte, die sie als Betreuer*innen beanspruchen, weiterhin an die Sendeländer auslagern: Letztere bezahlen für die Ausbildung ihrer Kinder, für die Pflege ihrer Eltern und auch zu großen Teilen für die Krankheitskosten und für die nachberufliche Phase der Betreuer*innen selbst.

Insofern sind der Umsetzung von Fairness in Live-in-Arrangements von vornherein enge Grenzen gesetzt. Der Fairnessanspruch kann innerhalb des bestehenden Rahmens dennoch zu wichtigen Verbesserungen für die Situation der Betreuer*innen führen. Damit bleibt ein Spannungsfeld zwischen angestrebten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen einerseits und zu kritisierenden strukturellen Ungleichheiten andererseits bestehen. Während es weiterhin unerlässlich ist, in der bestehenden Care-Ordnung im Sinne von fairen Care-Angeboten konkrete Verbesserungen der Arbeitsverhältnisse von Betreuer*innen umzusetzen, muss gleichzeitig nach neuen Konzepten der Organisation von Care-Arbeit gesucht werden, die letztlich auf eine Überwindung transnationaler sozialer Ungleichheiten zielen.

Literatur

- Anderson, Bridget (2006): *Doing the Dirty Work? Migrantinnen in der bezahlten Hausarbeit in Europa*. Berlin: Assoziation A.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael (2019): The “fictitious commodity” care and the reciprocity of caring: a Polanyian and neo-institutionalist perspective on the brokering of 24-hour care. In: Atzmüller, Roland/Aulenbacher, Brigitte/Brand, Ulrich/Décieux, Fabienne/Fischer, Karin/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Capitalism in Transformation. Movements and Countermovements in the 21st Century*. Cheltenham und Northampton, MA: Edward Elgar. S. 245–260.
- Besky, Sarah (2014): *The Darjeeling Distinction: Labor and Justice on Fair-Trade Tea Plantations in India*. Berkeley: University of California Press.

- Beyer, Tim (2020): Acht oder neun Männer in einem kleinen Raum. In: Die Zeit, Online-Ausgabe vom 22. April. www.zeit.de/sport/2020-04/fussball-wm-katar-covid-19-arbeitsmigranten-arbeitsbedingungen (Abfrage: 19.10.2020).
- Bodo, Julianna/Sarosi-Blaga, Agnes (2019): Caritas Alba Iulia in Transylvania (Romania) as a care agency. Präsentation am Workshop ‚Decent Care Work?‘ vom 2.–4. Oktober 2019 in Linz.
- Bunyan, Paul/Diamond, John (2016): The framing of ‘Fairness’ in contesting neo-liberal austerity. In: *Local Economy* 31, H. 4, S. 445–49.
- Caritas (2015): „Fair Care Mobility and Migration in Europa. Leitbild der Caritas in Ost- und Westeuropa“. www.caritascare.ch/fileadmin/user_upload/Caritas_Care/Dokumente/Rundum_betreut/Leitbild_Fair_Care-Migration.pdf (Abfrage: 29.12.2019).
- Caritas Schweiz (2020): „Caritas Care“. www.caritascare.ch (Abfrage: 2.1.2020).
- Chau, Huey Shy (2018): Brokering Labour Migration. The Role of Home Care Agencies in the Migration of Live-in Care Workers in Switzerland. PhD thesis at the Department of Geography, University of Zurich.
- Folbre, Nancy (2001): *The Invisible Heart*. New York: The New Press.
- Gough, Jamie (2010): Workers’ Strategies to Secure Jobs, Their Uses of Scale, and Competing Economic Moralities: Rethinking the ‘Geography of Justice’. In: *Political Geography* 29, H. 3, S. 130–139.
- Heinzmann, Claudia (2014): Modell für faire Care-Migration. Evaluation des Pilotprojekts „In guten Händen – von Caritas zuhause betreut“. Im Auftrag der Caritas Schweiz.
- Hilfswerk (2015): Sicher. Kompetent. Fair. Der Qualitätsstandard von Caritas, Hilfswerk und Volkshilfe. Unterlagen zum Pressegespräch am 17.11.2015 im Café Griensteidl, Wien. www.hilfswerk.at/fileadmin/storage/bgl/user_upload/1117-Presseunterlagen-final.pdf (Abfrage: 28.12.2019).
- Hitzemann, Andrea (2010): Die Kinder sind die unsichtbaren Opfer. In: *Neue Caritas* 9/2010. www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2010/artikel/die-kinder-sind-die-unsichtbaren-opfer (Abfrage: 19.10.2020).
- Hochschild, Arlie (2002): *Love and gold*. In: Ehrenreich, Barbara/Hochschild, Arlie (Hrsg.): *Global women. Nannies, maids and sex workers in the new economy*. London: Granta Publications. S. 15–30.
- Jeffrey, Alex (2016): *Geography of Justice*. In: *Oxford Bibliographies Online*. Oxford: Oxford University Press.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse* (Linzer Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft Band 9). Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Levitt, Peggy (1998): Social Remittances: Migration Driven Local-Level Forms of Cultural Diffusion. In: *The International Migration Review* 32, H. 4, S. 926–948.
- Lutz, Helma (2018): Care migration: The connectivity between care chains, care circulation and transnational social inequality. In: *Current Sociology* 66, H. 4, S. 577–589.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllnbeck, Ewa (2010): Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity. In: *Social Policy and Society* 9, H. 3, S. 419–430.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllnbeck, Ewa (2012): Care Workers, Care Drain, and Care Chains: Reflections on Care, Migration, and Citizenship. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 19, H. 1, S. 15–37.
- Medici, Gabriela (2012): *Hauswirtschaft und Betreuung im Privathaushalt. Rechtliche Rahmenbedingungen. Juristisches Dossier im Auftrag der Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich und der Gewerkschaften VPOD und Unia*. Zürich: Fachstelle für Gleichstellung der Stadt Zürich, VPOD und Unia.
- Mezzadra, Sandro (2009): Bürger und Untertanen. Die postkoloniale Herausforderung der Migration in Europa. In: Hess, Sabine/Binder, Jana/Moser, Johannes (Hrsg.): *No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa*. Bielefeld: transcript. S. 207–223.

- ÖQZ-24, Verein zur Förderung der Qualität in der Betreuung älterer Menschen (2020): „Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung“. www.oeqz.at (Abfrage: 2.1.2020).
- Papadopoulos, Dimitris/Tsianos, Vassilis (2013): After citizenship. Autonomy of migration, organisational ontology and mobile commons. In: *Citizenship Studies* 17, H. 2, S. 178–196.
- Parreñas, Rhacel (Hrsg.) (2001): *Servants of Globalisation. Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- Pratt, Geraldine (2012): *Families Apart. Migrating Mothers and the Conflicts of Labor and Love*. Minneapolis und London: University of Minnesota Press.
- Rose, Gillian (1997): Situating knowledges. Positionality, reflexivities and other tactics In: *Progress in Human Geography* 21, H. 3, S. 305–320.
- Rossow, Verena/Leiber, Simone (2017): Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung: Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. In: *Sozialer Fortschritt* 66, S. 285–302.
- Rossow, Verena/Leiber, Simone (2019): Kein Schattendasein mehr. Entwicklungen auf dem Markt für „24-Stunden-Pflege“. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 69, H. 33–34, S. 37–42.
- Schilliger, Sarah (2014): *Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz*. Basel: Dissertation an der Universität Basel.
- Schilliger, Sarah (2015): „Wir sind doch keine Sklavinnen!“ (Selbst-)Organisierung von polnischen Care-Arbeiterinnen in der Schweiz. In: *Denknetz* (Hrsg.): *Zerstörung und Transformation des Gemeinwesens*. Zürich: Edition 8. S. 164–177.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Truong, Jasmine (2018): Neoliberal austerity and the marketization of elderly care. In: *Social & Cultural Geography* 19, H. 3, S. 379–399.
- Schwiter, Karin/Pelzelmayr, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018): Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: *Swiss Journal of Sociology* 44, H. 1, S. 157–181.
- SEM Staatssekretariat für Migration (2019): *Aufenthalt in der Schweiz mit Aufnahme einer Erwerbstätigkeit* Bern: SEM.
- Stamm, Hanspeter/Lamprecht, Markus/Nef, Rolf/Joye, Dominique/Suter, Christian (2000): Ungleichheitsstruktur der Schweiz an der Schwelle zum 21. Jahrhundert. In: *SPP Zukunft Schweiz* (Hrsg.): *Analysis of Comparative and Longitudinal Data*. Working Paper 6. Bern: SNF. S. 9–15.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- Strauss, Kendra (2014): Temporary work, agencies, and unfree labour: Insecurity in the new world of work. In: *Fudge, Judy/Strauss, Kendra* (Hrsg.): *Temporary Work, Agencies, and Unfree Labor. Insecurity in the New World of Work*. New York: Routledge. S. 164–183.
- Truong, Jasmine/Schwiter, Karin/Berndt, Christian (2012): *Arbeitsmarkt Privathaushalt: Charakteristika der Unternehmen, deren Beschäftigungsstruktur und Arbeitsbedingungen*. Zürich: Universität Zürich.
- VHBP, Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V. (2020): „Über den VHBP“. www.vhbp.de (Abfrage: 2.1.2020).
- Vianello, Francesca Alice (2016): International migrations and care provisions for elderly people left behind. The cases of the Republic of Moldova and Romania. In: *European Journal of Social Work* 19, H. 5, S. 779–794.
- Vogel, Beat (2016): Fair Care-Migration: Erfahrungen mit dem Caritas-Modell. In: *Pflegerecht* 3/2016, S. 169–172.
- Welt 2020: Neuer Virus-Ausbruch auf Schlachthof – Politik will eingreifen. In: *Welt*, Onlineausgabe vom 18. Mai. www.welt.de/politik/deutschland/article208049425/Corona-Kabinett-Neuer-Virus-Ausbruch-auf-Schlachthof-Politik-will-ingreifen.html (Abfrage: 19.10.2020).

12 „Das Thema ist, die Menschen wollen zu Hause sein.“

Zum Nachdenken über Live-in-Care, Gütesiegel, staatliche Förderung und neue Betreuungsformen

Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger
und Veronika Prieler

In einigen europäischen Ländern sind die Sorgeregime seit geraumer Zeit in Bewegung, wobei sich neben der staatlichen und familiären Erbringung von Sorgleistungen zwei Tendenzen hervorheben lassen: die weitere Vermarktlichung und Verprivatwirtschaftlichung des Sorgens auf der einen Seite (Aulenbacher 2020; Farris/Marchetti 2017) und die forcierte Inanspruchnahme zivilgesellschaftlichen Engagements auf der anderen Seite, mit dem die Idee gemeinschaftlichen Sorgens verbunden wird (van Dyk 2019; Haubner 2017). Wenngleich dies wirkmächtige Tendenzen sind, welche die Gewichte zwischen Privat- und Gemeinwirtschaft, Staat, Privathaushalt und sozialen Netzwerken in der gesellschaftlichen Organisation des Sorgens und der Sorgearbeit verschieben können, so bedeutet dies nicht, dass familiäre und staatliche Leistungen bedeutungslos werden. Vielmehr handelt es sich bei den Betreuungsarrangements, die zwischen den Polen Markt und Gemeinschaft angesiedelt sind, oftmals um einen Mix, in dem bezahlte (marktvermittelte oder staatlich bereitgestellte) Leistungen und familiäres oder ehrenamtliches Engagement miteinander verbunden werden. Ferner wird der Staat als Förderinstanz in die Pflicht genommen (Aulenbacher/Décieux/Riegraf 2018a, 2018b; Haubner 2017; Reimer/Riegraf 2016).

Dem im explizit familialistischen österreichischen Wohlfahrtsstaat (Leitner 2013)¹ dominanten Motiv, dass Menschen zu Hause leben und sterben wollen,² kommen neben der Angehörigensorge vor allem die Live-in-Betreuung und alternative Wohnformen oder Sorggemeinschaften nahe. In der Variante des Selbstständigenmodells (Kapitel 4) ist Live-in-Betreuung ein paradigmatischer

1 Explizit familialistische Care-Regime unterstützen Familien durch sozialpolitische Maßnahmen darin, Betreuung und Pflege zu leisten. Gleichzeitig setzen sie die familiäre Erbringung von Sorgemangels Alternativen auch explizit voraus (Leitner 2013, S. 26).

2 Einen Überblick über das mit Live-in-Betreuung verbundene Motiv der „home care society“ (Pfau-Effinger/Och/Eichler 2008, S. 90) in Deutschland, Österreich und der Schweiz gibt Kapitel 2.

Fall für die vergleichsweise radikale und auch weiter voranschreitende Vermarktlichung des Sorgens (Shire 2015). Seit der Legalisierung 2007 hat das Modell zwar keine grundlegenden Veränderungen mehr erfahren, aber in Fragen seiner wohlfahrtsstaatlichen Einbettung und politischen Ausgestaltung ist anhaltend Bewegung zu verzeichnen – sei es auch nur in Form von Kritik, Forderungen oder Einzelmaßnahmen. Dies bezieht sich auf die Frage, wie die Qualität der Betreuungs- und Pflegeleistungen zu gewährleisten und zu verbessern ist. Die Qualitätsforderung steht im Mittelpunkt eines umstrittenen Gütesiegels, das 2019 als staatliches Zertifikat ÖQZ-24 (Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung) eingeführt worden ist (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020a) und mit dem nicht nur, aber auch nicht zuletzt die Regulierung des Marktes angestrebt wird (12.1). Teils damit verbunden, teils parallel ist die staatliche Förderung der sogenannten 24-Stunden-Betreuung ein Thema und die Forderung nach ihrer Erhöhung wird damit unterfüttert, regulierend in die Leistungserbringung und -qualität wie auch in ihre Inanspruchnahme einzugreifen (12.2). Sorgegemeinschaften oder überhaupt alternative Betreuungsformen sind in Österreich erst ansatzweise etabliert. So wurden 2018 österreichweit weniger als 1 Prozent aller Pflegegeldbezieher*innen in alternativen Wohnformen³ versorgt, wobei drei Bundesländer (Niederösterreich, Salzburg und Tirol) diese Betreuungsform gar nicht, Wien und die Steiermark sie hingegen vergleichsweise stark gefördert haben (BMSGK 2019). Gleichwohl werden Beispiele für solche und noch weitere Betreuungsformen vermehrt im Forschungsstand, in Medien und Politik erwähnt und auch in der Diskussion um die Live-in-Betreuung als Optionen in Betracht gezogen, die neue und andere Perspektiven eröffnen können (12.3). Infolge der Grenzschießungen, mit denen die Regierungen in Österreich und den Sendeländern auf die COVID-19-Pandemie reagiert haben, sind ferner Politiken zu verzeichnen, welche die Frage aufwerfen, inwiefern sie das Live-in-Modell in seiner bisherigen Form stabilisieren oder ob ein Umdenken einsetzt (12.4). Der Aufsatz gibt einen Einblick in die Diskussion, wie sie von den von uns befragten Agenturen und relevanten Interessenorganisationen beziehungsweise im Falle der pandemiebezogenen Maßnahmen in ausgewählten Medien geführt wird,⁴ um in einem kur-

3 Der Begriff alternative Wohnformen wird nicht einheitlich verwendet. Der Pflegevorsorgebericht (BMSGK 2019) verweist auf die entsprechende Gesetzespassage: „Alternative Wohnformen [...] sind Einrichtungen für betreuungs- beziehungsweise pflegebedürftige Personen, die aus sozialen, psychischen oder physischen Gründen nicht mehr alleine wohnen können oder wollen und keiner ständigen stationären Betreuung oder Pflege bedürfen“ (§ 3 Abs. 10 PFG, BGBl. I Nr. 57/2011 idF. BGBl. I Nr. 22/2017). Dennoch scheinen die Bundesländer alternative Wohnformen in der Statistik unterschiedlich zu erfassen.

4 Das methodische Vorgehen ist beschrieben durch die Projektgruppe Gute Sorgearbeit (im Anhang). In diesem Kapitel beziehen wir uns auf die Analyse von Policy-Maßnahmen und Medienberichten sowie auf Expert*inneninterviews mit Agenturvertreter*innen und Vertreter*innen

zen Ausblick dann eine erste Bilanz in der Frage zu ziehen: Live-in-Betreuung in Österreich – und wie weiter (12.5)?

12.1 Das Gütesiegel für Agenturen: Qualitätszertifikat und/oder Marktregulierung?

Wenngleich die sogenannte 24-Stunden-Betreuung als Säule im Betreuungs- und Pflegeregime etabliert ist und gesellschaftlich angenommen wird, steht sie immer wieder zur Diskussion. Dabei werden vielfältige Herausforderungen in der Weiterentwicklung dieses transnationalen Betreuungsmodells identifiziert. Die medial vorgebrachte Kritik bezieht sich vorrangig auf Agenturen, die über unseriöse Geschäftspraxen, wie unverhältnismäßig hohe Gebühren und Abschlagszahlungen oder (Inkasso-)Vollmachten, insbesondere Betreuungskräfte finanziell schädigten. Haushalte wiederum würden darunter leiden, dass Preise und Angebote der über 800 in Österreich tätigen Agenturen aufgrund fehlender Transparenz nicht vergleichbar seien. Agenturvertreter*innen selbst werfen in unseren Interviews Mitbewerber*innen vor, durch Dumpingpreise und mangelhafte fachlich-pflegerische Qualität den Markt zu schädigen und die gesamte Branche in ein schlechtes Licht zu rücken. Betreute und vor allem deren Angehörige hätten außerdem überzogene Erwartungen hinsichtlich der zeitlichen Verfügbarkeit und des Aufgabenspektrums der Betreuungskräfte. In manchen Haushalten fehle es überdies an ausreichender Verpflegung und einem Rückzugsort für Betreuer*innen oder komme es zu Fällen von (sexueller) Belästigung (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020a). Angehörige wiederum weisen darauf hin, dass Agenturen ihren Verpflichtungen nicht nachkämen, nicht zuletzt mit Blick auf die Gewährleistung von Qualitätsstandards und deren Kontrolle (vgl. Kapitel 9).

Um diese Probleme einzudämmen, befürworten viele Agenturen und mehrere im Feld aktive Interessenorganisationen ein Gütesiegel. Sie sehen darin eine Möglichkeit, das von ihnen vielfach positiv beurteilte Betreuungsmodell einer individuellen Eins-zu-eins-Betreuung durch gleichbleibende Betreuungskräfte im eigenen Zuhause zu stabilisieren und zu verbessern. Gleichzeitig sehen sie es als Instrument, um den Markt zu regulieren, indem dem Wettbewerb über Preise derjenige über zertifizierte Qualität entgegengesetzt wird.

Welche Dimensionen für eine qualitativ hochwertige Betreuung von vorrangiger Bedeutung sind und dementsprechend in einem Gütesiegel enthalten sein

von Interessenorganisationen, Gruppendiskussionen mit Betreuer*innen und Angehörigen von Betreuten sowie vertiefende Fallstudien, in denen Agenturleiter*innen und -angestellte, Betreute, Angehörige und Betreuer*innen zu Wort kamen. Wo wir nichts anderes ausweisen, stammen Zitate aus den Interviewtranskripten.

sollten, ist hingegen umstritten. Als Basis, auf die ein Gütesiegel aufbauen solle, nennen manche Befragte die Standes- und Ausübungsregeln, die 2015 erlassen wurden und das seit diesem Zeitpunkt eigenständige Vermittlungsgewerbe eindeutiger regulieren sollen. Damit seien „Mindestprozesse“ fixiert, wie es mehrere Befragte aus staatlicher Perspektive, mit Blick auf das Agenturwesen oder aus Sicht von Interessenorganisationen beschreiben. „Aber ein BISSCHEN⁵ mehr ist [im Qualitätssiegel] schon definiert, wo man sagt, was erwartet man sich von einer qualitätsorientierten Agentur. Und das soll ja dann das Ziel sein, dass das dann auch nach außen hin erkennbar ist, dass diese Agenturen, die das Qualitätssiegel haben, darüber hinaus etwas leisten.“ Andere Befragte halten ein Siegel, das nur geringfügig über die Standesregeln hinausgeht, für fragwürdig: „Weil grundsätzlich ist es ja so, dass man sich an rechtliche Vorgaben halten MUSS, also die dann quasi in ein Gütesiegel zu verpacken, kann natürlich zu Fragen führen.“ Im Falle wiederholter Nichteinhaltung der Standesregeln drohe ohnehin der Entzug der Gewerbeberechtigung. Dagegen ist aus Sicht von Vertreter*innen der Interessen der Haushalte einzuwenden, dass selbst die Standesregeln und die damit verbundenen Strafandrohungen ein eher zahnloses Instrument seien: „[D]ie Kontrolle, die Einhaltung dieser Regeln [ist] praktisch, faktisch nicht vorhanden.“

Neben oder in Verbindung mit den Standes- und Ausübungsregeln als Ausgangspunkt für das Siegel betonen die befragten Agenturen und Interessenorganisationen jeweils einzelne, aus ihrer Sicht besonders wichtige Kriterien. Dazu zählen: transparente Vertragsbestimmungen, Leistungsangebote und Preise; ein fundiertes, persönliches Auswahlverfahren der vermittelten Betreuungskräfte; die Aufklärung von Betreuungskräften über ihre Rechte und Pflichten durch die Agentur; eine Obergrenze der Gebühren, die Betreuungskräfte an Agenturen zahlen müssen; und dass Agenturen möglichst rund um die Uhr telefonisch erreichbar sind und bei Ausfällen von Betreuungskräften rasch und zuverlässig einen Ersatz organisieren. Eine transparente Kostendarstellung sowie die Verpflichtung, Betreuungskräfte über Voraussetzungen der Gewerbeausübung, erlaubte Tätigkeiten und verpflichtende Qualitätssicherungsmaßnahmen aufzuklären, sind jedoch bereits jetzt in den Standes- und Ausübungsregeln vorgeschrieben. Diese beinhalten des Weiteren die Vorgabe eines „in einem zeitlich angemessenen Ausmaß erreichbaren Ansprechpartners des Vermittlers“ (BGBl. II Nr. 397/2015 idGF). Dass diese Dimensionen wiederholt als Kriterien eines Gütesiegels genannt werden, verdeutlicht die im vorherigen Absatz angesprochene schwache Wirkung der Standes- und Ausübungsregeln in der Praxis.

5 Betonungen des Gesprochenen im Interview sind in den Transkripten mit Großbuchstaben gekennzeichnet.

Auch deshalb gehen Befragten die genannten Vorschläge teilweise nicht weit genug. Von Interessenvertretungen, Agenturen und Angehörigen wurde uns die Forderung genannt, unter anderem pflegerisch-fachliche Aspekte, etwa in Form von Aus- und Weiterbildungs- sowie Deutschstandards für Betreuer*innen, stärker zu berücksichtigen. In Übereinstimmung mit solchen Überlegungen wird ferner ein Siegel nicht nur für Agenturen, sondern auch für Betreuungskräfte vorgeschlagen, wobei die Betreuungsqualität hier auch als marktrelevant erachtet wird: „Qualitätssicherung bei den Personenbetreuerinnen wird der nächste Schritt sein nach den Agenturen.“ Eine Zertifizierung für Betreuungskräfte würde diesen die Möglichkeit geben, höhere Honorare zu verlangen und „in der eigenen Konkurrenz aufm Markt ein bisschen herauszustechen.“

Ein weiteres Qualitätskriterium sehen Befragte in Bedarfserhebungen und Qualitätsvisiten, die viele Agenturen zwar anbieten, die aber nicht immer von Pflegefachpersonal durchgeführt werden. Über welche formale Qualifikation die entsprechenden Fachkräfte verfügen sollten, ist wiederum umstritten und spiegelt auch die Diskussion darüber wider, ob die angebotenen Leistungen als Betreuung oder Pflege einzustufen sind. Viele Betreute weisen jedenfalls einen hohen Pflegebedarf auf⁶ und im Großteil der Live-in-Arrangements werden pflegerische oder (einfache) medizinische Tätigkeiten wie Unterstützung bei der Medikamenteneinnahme, Dekubitusvorsorge oder Injektionen ausgeführt, wobei dies formal voraussetzt, dass sie durch eine Fachkraft an die Betreuer*innen delegiert werden (vgl. Leiblfinger 2020; Leiblfinger/Prieler 2018). „Und deswegen setze ich mich auch ständig dafür ein, dass diese Anamnesen nicht irgendjemand machen kann, sondern das müssen wirklich Pflegefachkräfte sein, weil sie einfach sehen und entscheiden können, was braucht diese Person“, so hier eine Agenturleitung, ähnlich aber auch weitere Befragte. Andere heben den Betreuungscharakter der Live-in-Care hervor und verweisen darauf, dass die gesetzliche Regulierung im Kern Betreuungstätigkeiten umfasst und Personenbetreuer*innen zur Ausübung dieses Berufes auch keine Qualifikationsvoraussetzungen erfüllen müssen.⁷ Dementsprechend grenzen sie sich von der Idee eines Siegels, das pflegerische Mindestqualifikationen für Agenturmitarbeiter*innen voraussetzt, ab: „[W]eil ich brauch keine Krankenschwester, um zu kontrollieren, ob der Verband richtig sitzt, sondern wir wollen die Betreuung kontrollieren und Konflikt-

6 Beinahe die Hälfte aller Bezieher*innen einer staatlichen Förderung für 24-Stunden-Betreuung haben Pflegestufe 5 bis 7 (letztere der Höchstwert der österreichischen Einstufung) und damit einen beschiedenen Pflegebedarf von mindestens 180 Stunden pro Monat. Die andere Hälfte der Betreuten weist einen Bedarf von mindestens 120 Stunden pro Monat auf, wobei Pflegestufe 3 eine der Mindestvoraussetzungen für die Förderung ist (Leiblfinger/Prieler 2018).

7 Lediglich wenn die betreute Person die staatliche Förderung bezieht, müssen Betreuer*innen niedrige Qualifikationsstandards erfüllen, die unter anderem durch eine sechsmonatige Praxiserfahrung gegeben sind.

management anbieten. [...] [I]ch denke, dass die psychosozialen Komponenten da doch im Vordergrund stehen“, so eine andere Agenturleitung, wobei manche der von uns befragten Interessenvertretungen ebenfalls den Betreuungsaspekt der Personenbetreuung unterstreichen. Auch mit Blick auf die Stellung der Agenturen und die Vorzüge der Live-in-Betreuung sei eine Abgrenzung vom medizinisch-pflegerischen Bereich sinnvoll: „[I]ch glaube auch, dass es wichtig ist, dass Agenturen jetzt keine Gesundheitsbetriebe werden, weil dann kommen wir in so ein engmaschiges Netz hinein [...] und wir verlieren den großen Vorteil der Flexibilität in dem Bereich“, so das Plädoyer für die Beibehaltung eines Geschäftsmodells, das auf die formal weniger regulierte Betreuung zielt. Denn aufgrund der eng auf die jeweilige Qualifikation abgestimmten Aufgabenbereiche von Gesundheits- und Pflegeberufen seien in anderen Betreuungs- und Pflege-settings unterschiedliche Fachkräfte nötig, um den Bedarf einer Person zu decken. „Und das bedeutet aber für den älteren Menschen dann, dass man einen Vogelkäfig zu Hause hat, wo halt alle paar Stunden jemand anderer aufkreuzt, um halt eine Tätigkeit zu verrichten. [...] Und das ist halt ein großer Vorteil der Personenbetreuung, dass man da sozusagen aus EINER HAND den Großteil der Leistungen beziehen kann.“ Für die Delegation pflegerischer oder medizinischer Tätigkeiten und für Qualitätsvisiten durch diplomiertes Personal sei eine zusätzliche Förderung zum Zukauf dieser Leistungen durch mobile Pflegedienste zielführender als Qualifikationsvorschriften für Agenturmitarbeiter*innen. Im Falle eines solchen Zukaufs sind dann allerdings ebenfalls weitere Personen in das Betreuungssetting eingebunden.

Das 2019 nach mehrjähriger Diskussion eingeführte Gütesiegel Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung (ÖQZ-24), das vom Sozialministerium entwickelt wurde und von allen in Österreich ansässigen Agenturen beantragt werden kann, umfasst hauptsächlich Vorschriften, die bereits in den Standes- und Ausübungsregeln festgelegt sind. Wesentlich über die gesetzlichen Grundlagen hinaus gehen lediglich eine Anamnese durch diplomiertes Pflegepersonal am Beginn einer Betreuung, regelmäßige, mindestens quartalsweise sowie ebenfalls von einer diplomierten Pflegekraft durchgeführte Hausbesuche und die Organisation einer Ersatzbetreuung innerhalb von drei Tagen (vgl. BMASGK o.J.). Viele Befragte – Agenturvertreter*innen ebenso wie Interessenvertreter*innen beispielsweise von Haushalten – sehen in einem Siegel jedoch eine geeignete Maßnahme, „um der Qualität hier auch noch verstärkt zum Durchbruch [zu] verhelfen“ und Haushalten eine Orientierung auf dem unübersichtlichen Markt zu ermöglichen. „Ich glaube, das ist noch insofern schon ein großes Problem der Branche, von der Transparenz her, weil sehr stark der Wettbewerb über Preis stattfindet und noch zu kurz kommt, WAS dafür GELIEFERT wird, also WAS eine Agentur effektiv bietet.“ Darüber hinaus könne ein Qualitätssiegel eine gewisse Marktbereinigung bewirken, wenn Haushalte nur mehr jene Agenturen wählten, die den Standards entsprächen.

Es gibt aber auch Skepsis, was die Leistungsfähigkeit eines Qualitätssiegels angeht. In Verbindung mit der Diskussion um wünschenswerte Qualitätskriterien wird die Besorgnis geäußert, dass das Siegel vor allem die Interessen einflussreicher Agenturen widerspiegeln, jene von Betreuungsbedürftigen und ihren Angehörigen beziehungsweise von Betreuungskräften hingegen nicht gleichwertig berücksichtigt würden: „[O]b es eher die wirtschaftlichen Interessen der Agenturen stützt oder eher sozusagen ausgewogen ist zwischen Konsumenten, Betreuerinnen und so weiter, da müssen wir eben noch schauen“, so ein*e Angehörigenvertreter*in, ähnlich auch in Interviews mit Betreuer*innen oder Agenturen. Fraglich sei, ob durch das Siegel neben der Qualität der Sorgeleistungen auch die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Betreuungskräfte verbessert werden könnten, beispielsweise, so ein*e Agenturvertreter*in, indem ein abschließbares Zimmer⁸ vorgeschrieben werde. Auch sehen mehrere Befragte im Qualitätssiegel lediglich eine Etappe in einer Diskussion, die weitergehen müsse: „[D]as Gütesiegel ist quasi als erster Schritt zu überlegen, in welche Richtung sollt's gehen, vor allem in der Qualitätsdiskussion ganz, ganz wichtig und richtig. Aber im Endeffekt glaub ich, muss man den ganzen Bereich mit gesetzlichen Regelungen in den Griff bekommen und dann wirklich auch ein effektives Umsetzungs- und Kontrollsystem aufsetzen.“ Dass entsprechende Schritte gesetzt werden, sei allerdings unwahrscheinlich, da es am politischen Willen zu substantziellen Weiterentwicklungen und an Veränderungsdruck fehle. „[W]o kein Kläger, da kein Richter, anscheinend passiert zu wenig [...]. Anscheinend müssen da ein paar gravierende Fälle auftauchen, dass vielleicht jemand DOCH sieht: „Okay, es geht so nicht“, so beispielsweise ein*e Agenturvertreter*in. Und selbst wenn ein Qualitätssiegel in den diskutierten Bereichen die erhofften Verbesserungen bringe, löse es die „systemischen Schwierigkeiten“ wie die fehlende Verzahnung der Live-in-Betreuung mit anderen Betreuungs- und Pflegeleistungen nicht, weshalb „breitere Maßnahmen“ erforderlich seien.

12.2 Staatliche Förderung: Qualität und/oder Leistbarkeit der Live-in-Betreuung

In gewisser Weise steht das Gütesiegel paradigmatisch dafür, die sogenannte 24-Stunden-Betreuung beizubehalten und in ihrer agenturvermittelten Form zu einer anerkannte(re)n Säule wohlfahrtsstaatlich eingebetteter Altenbetreuung

8 Die Richtlinien des ÖQZ-24 sprechen diesbezüglich vage von „adäquaten“ Ruhe- und Rückzugsmöglichkeiten. Was genau darunter zu verstehen ist, bleibt jedoch ebenso offen wie viele weitere Bestimmungen des Zertifikats, etwa die Vorgabe „angemessener“ Kündigungsregelungen und Agenturgebühren für Betreuungskräfte (BMSGK o.J., S. 6 f.).

und -pflege zu machen, indem die zertifizierte Qualität der Vermittlungsleistung die Betreuungs- und Pflegequalität zu gewährleisten verspricht – eine Sicht von Befragten, die sich mit unserer Analyse deckt. Die Qualität der Arbeit und die Arbeitsbedingungen in der Live-in-Betreuung sind davon punktuell miterfasst, stehen aber nicht im Vordergrund.

Ähnlich verhält es sich auch in der Diskussion, die den Staat adressiert, um die Förderung der Live-in-Care neu auszugestalten: „[E]ine 24-Stunden-Betreuung ist eine Luxusdienstleistung, die leider für wenig Geld verkauft wird. Oder zu wenig bezahlt wird einfach, weil eine eigene Betreuerin zu Hause zu haben [...], die mich jahrelang begleitet und die meine Ängste kennt, meine Bedürfnisse, und die einfach da ist, wenn ich [sie] brauche, ist ein Luxus. Das ist im Heim, ich will nicht über Heime schlecht reden, gar nicht, sondern es ist ja [eine] andere Konstellation einfach. Oder eben bei den Heimhilfen in Tagesbetreuung, es ist einfach jeden Tag eine andere Betreuerin, das ist ja ein riesengroßer Aufwand für Betreuungsbedürftige, aber auch für den Angehörigen, jedes Mal neu zu erklären und wieder sich an einen neuen Mensch[en] anzupassen, und da ist diese 24-Stunden-Betreuung einfach auf der ersten Stelle bei der Qualität.“ Die negative Abgrenzungsfolie in diesem Interview mit einer der Interessenorganisationen wie etwa auch in den Werbeauftritten der Agenturen auf ihren Webseiten ist die stationäre Betreuung, der die – bemessen am Wissensstand über die Live-in-Care hier gewiss idealisierte – Betreuung zu Hause vorzuziehen sei (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020b).

Überhaupt sei der Wunsch, im Alter zu Hause zu leben und zu sterben, in der österreichischen Gesellschaft sehr akzeptiert und wird quer durch unsere Interviews thematisiert. Im Fall der Live-in-Betreuung wird er zugleich nicht losgelöst von seiner Finanzierbarkeit sowohl für Haushalte als auch für den Wohlfahrtsstaat gesehen. „Das Thema ist, die Menschen wollen zu Hause sein. Wollen zu Hause betreut werden. Das zweite Thema ist, die Betreuung zu Hause ist billiger als alle anderen Formen. [...] Jetzt kann ich noch sagen, okay, es wird Fälle geben, wahrscheinlich gar nicht wenige, wenn man's evaluiert, wo ich sag, da sind so diese betreuten Wohneinheiten auszubauen. [...] Das ist sicher eine mögliche [Variante], kann aber immer nur unterstützend sein. Kann nie das ganze Feld abdecken. Also da würden wir viele Varianten brauchen, so wie's auch [Betreuungsbedürftige] geben wird, die JETZT zu Hause betreut werden wollen, wo ich wahrscheinlich der Meinung wäre, qualitativ wäre es besser, wenn die in einem Pflegeheim oder [einer] ähnlichen Struktur untergebracht wären, weil die Betreuungsqualität eine andere ist. Da wird's viele, viele, viele Stufen geben, über die man nachdenken muss. Wobei natürlich der Großteil sicherlich in der eigenen Wohnung bleiben KANN. Stell ich gar nicht in Abrede. Und das soll auch so sein, weil das würde ich wahrscheinlich auch wollen, sag ich jetzt, wenn ich einmal in die Situation kommen würde, dass ich eher zu Hause bleibe als woandershin gehe. [...] Aber ich glaub, dass diese Formen – zu Hause, betreutes Woh-

nen und Pflegeheim – so Kategorien sind, über die man strukturiert nachdenken soll.“ Dieses strukturierte Nachdenken hat im Feld viele Facetten; neben der Diskussion um Selbstständigkeit versus Anstellung (Kapitel 4) gehört dazu auch die Frage, wie der Wohlfahrtsstaat Live-in-Betreuung fördern soll.

Eine Forderung, die uns in den Interviews immer wieder begegnet, ist diejenige nach einer Erhöhung der staatlichen Förderung, bei der die Live-in-Betreuung bisherigen Musters und ihre veränderte Fortführung im Zentrum stehen. Einer der Kritikpunkte am österreichischen Wohlfahrtsstaat besteht darin, dass die sogenannte 24-Stunden-Betreuung – einmal legalisiert – mehr oder minder unverändert geblieben sei. Kern der Diskussion ist, dass die Subventionierung auf dem bisherigen Niveau nicht ausreiche. Sie leiste einem Wettbewerb Vorschub, in dem Agenturen, die sich über Qualität zu behaupten suchen, in Konkurrenz zu denjenigen stünden, die über den Weg gehen, Arbeitskräfte billig(er) anzubieten. Damit Sorge die unzureichende staatliche Förderung entweder für die Exklusivität der Live-in-Betreuung als Mittelschichtsarrangement, was das hochpreisige Marktsegment angeht, oder für die Akzeptanz der niedrigpreisigen Angebote mangels Finanzkraft der Haushalte.

Entsprechend wird die Forderung nach einer Reform der staatlichen Förderung mit weiteren Überlegungen zur Leistbarkeit der Betreuungsleistung und zu ihrer Qualität verbunden. Die Ansichten unterscheiden sich, was die Exklusivität des Arrangements angeht, nicht aber hinsichtlich der Betreuungsqualität. So finden sich vereinzelt Stimmen, die in der Exklusivität keinen Nachteil sehen, im Gegenteil: „Das stimmt schon, dass sich das viele nicht leisten können, aber irgendwann müssen wir uns positionieren. Wollen wir Qualität anbieten für eine Bevölkerung, die sich das leisten möchte und kann, oder gehen wir immer mit den Preisen runter? Die Qualität verschwindet dann irgendwann überhaupt, wird kein Thema mehr sein.“ Von dieser Agentur wird eine Bindung der staatlichen Förderung an Qualitätskriterien gefordert, damit Leistungen im hochpreisigen Segment angeboten werden können. Eine andere Agentur hat stärker auch diejenigen Haushalte im Blick, die hier nicht mithalten können: „[W]ahrscheinlich muss man die Förderung jedenfalls valorisieren, egal, was sonst passiert, weil das ist an sich schon nicht fair. Weil in Wirklichkeit, wenn es dann auch um die Frage [der] Honorare [geht], sind die Honorare fair? Die Menschen können nur Honorare zahlen, die sie sich leisten können, und ein Stück weit wird da auch [...] über die Förderung gespielt. Das ist ja gar keine Frage. Aber Pflegegeld und Förderung, aus, mehr ist es nicht. [...] Pflegegeld wird ja auch nicht regelmäßig valorisiert,⁹ wenn ich mich da nicht gescheit rühren kann, dann kann ich noch so faire Honorare zahlen wollen, da werde ich immer mich ganz stark nach der

9 Zum Zeitpunkt des Interviews gab es die zum 1. Jänner 2020 eingeführte jährliche Anpassung des Pflegegelds noch nicht.

Decke strecken müssen. Also ich glaub, die Förderung valorisieren muss man auf jeden Fall, völlig egal, was sonst passiert oder nicht passiert. Und im Idealfall wär's so, dass die Branche und das zuständige Ministerium sich bei Gelegenheit vielleicht auf Qualitätskriterien einigen,¹⁰ wo man sagt, Agenturen, die sich diesen Kriterien unterwerfen, sind zertifizierte Agenturen oder sind empfohlene Agenturen. Das wäre einmal der erste ideale Schritt, weil dann könnte ich als Kunde sagen, wenn ich mir auf dieser Liste eine Agentur suche, habe ich eine gewisse Sicherheit über eine Grundqualität zumindest. [...] [U]nd wenn man's noch mächtiger machen möchte, dann könnte man natürlich sagen, wenn ich mir eine Agentur von der Liste nehme, damit ich mir das auch einigermaßen leisten kann, bekomme ich zum Beispiel eine erhöhte Förderung. Weil dann würde man für sozial schwächere Haushalte auch ein Stück weit mehr dieses Angebot aufmachen. [...] [E]s gibt auch radikale Stimmen, die sagen, Qualitätssiegel, also Zertifizierung, und nur, wer zertifizierte Agenturen beschäftigt, bekommt überhaupt eine Förderung. Gibt's auch, solche radikalen Stimmen. Oder die Variante, wer eine zertifizierte Agentur nimmt, bekommt eine erhöhte Förderung, weil er sich das auch leisten können soll. [...] [K]önnen auch Mischszenarien sein, aber das wären so die drei Grundscenarien, die denkbar sind. Was uns nicht vorkommt, was nicht sein darf, ist, dass alles bleibt, wie es ist.“

Eine solche Überlegung wird auch von weiteren Agenturen und Interessenorganisationen geteilt, wobei noch andere Maßnahmen mit angedacht werden, zum Beispiel die Bindung der Förderung an die Vermittlung von Personenbetreuer*innen mit Qualifikationsnachweisen eines akkreditierten Ausbildungsgangs; die Erhöhung des Pflegegeldes in Verbindung mit der Erhöhung der Honorare, wobei die Kürzung der Familienbeihilfe¹¹ unter anderem für Personenbetreuer*innen¹² als kontraproduktiv kritisiert wird; die vollständige öffentliche Finanzierung der Betreuung und Pflege zu Hause; eine Politikreform, die das Kriterium der Gemeinnützigkeit von Betreuungsangeboten und deren Zugänglichkeit unabhängig von der Schichtzugehörigkeit in die Förderung einbezieht. Zur Diskussion darum, die staatliche Förderung zu einem Steuerungsinstrument zu machen, gesellen sich zudem Vorstellungen, die Zulassung von Vermittlungsagenturen an bestimmte Kriterien zu binden, beispielsweise an die mehrjährige Führungserfahrung im sozialen Sektor, oder für die Arbeit im Pri-

10 Mit der Einführung des Gütesiegels, das im vorherigen Abschnitt Thema war, ist die hier geforderte Einigung erfolgt.

11 Die österreichische Familienbeihilfe ist vergleichbar mit dem Kindergeld in Deutschland beziehungsweise der Kinderzulage in der Schweiz.

12 Die Familienbeihilfe für in Österreich Erwerbstätige, deren Kinder sich dauerhaft in einem anderen EU-/EWR-Mitgliedstaat aufhalten, wurde ab 1. Jänner 2019 an das Preisniveau des Aufenthaltlandes des Kindes angepasst. Die EU-Kommission eröffnete im Jänner 2019 ein Vertragsverletzungsverfahren, das im Mai 2020 zur Klageeinbringung beim Europäischen Gerichtshof führte. Der Ausgang ist zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Beitrags offen.

vathaushalt neue Formen der Begleitung, Kontrolle und Supervision einzuführen, um der Überforderung der Beteiligten in den isolierten Betreuungssituationen entgegenzuwirken.

Diese Diskussion trägt dem Sachverhalt Rechnung, dass die sogenannte 24-Stunden-Betreuung zu einem festen Bestandteil des Betreuungsangebotes in Österreich geworden ist. Das führt dazu, dass es selbst bei denjenigen, die dem Ganzen verfehlte Weichenstellungen attestieren und diese Betreuungsform grundsätzlich kritisieren, sie als rassistisch und ausbeuterisch ablehnen (vgl. Kapitel 4), durch Einzelmaßnahmen wie das Gütesiegel für nicht hinreichend regulierbar halten oder noch andere grundlegende Bedenken haben, immer auch um ihre Ausgestaltung geht. Das bedeutet aber nicht, dass solche Kritiker*innen nicht auch noch ganz andere Forderungen an den Staat formulieren, im arbeitnehmer*innennahen Kontext etwa die Einführung einer Vermögenssteuer, um in eine mittel- und langfristige Umorganisation der Pflege zu investieren, oder die Umstellung der wohlfahrtsstaatlichen Versorgung von Geld- auf Sachleistungen analog zur Betreuung von Menschen mit Beeinträchtigung. „Dass ein behinderter Mensch als selbstständiges erwachsenes Individuum beispielsweise in einer Wohngemeinschaft leben kann, hängt ja auch nicht davon ab, ob die Familie sich's leisten kann, sondern es wird zur Verfügung gestellt, mal besser, mal schlechter [...]. Und ich glaub, das muss genau so bei alten und betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen der Fall sein. Also warum man plötzlich, nur weil's der Versorgungsfall des Alters ist, plötzlich wieder auf die sogenannte Stammfamilie zurückgeworfen wird, ist ein vollkommen erzkonservatives Modell, von dem man [sich] grundsätzlich, meiner Meinung nach, lösen muss. Weil, weder kann der alte Mensch was dafür, jetzt irgendwie plötzlich abhängig zu sein wieder von der Familie, noch kann die Familie was dafür. Also ich find', das gehört einfach getrennt, das sind einfach eigenständige Personen, die auch eigenständige Leistungen eines Sozialstaats bekommen müssen.“

Die Kritiken am Zustand der Live-in-Betreuung, die Adressierungen des Staates und die Vorstellungen zur Umgestaltung des Arrangements erlauben immer wieder punktuelle Allianzen zwischen Agenturen und verschiedenen Interessenorganisationen sowie zwischen Konsument*innen- und Arbeitsschutz: „[D]ass die Branche sozusagen quasi in die Schmutzdecke abgedrängt wird, dass das Image der Branche schlecht ist, und der Leute, die sozusagen diese Leistungen anbieten. [...] Und da ist, glaub' ich, schon die gemeinsame Schnittmenge, wo man sagt: Okay, dieses Image wird man eigentlich verbessern können, wenn man sozusagen eben für mehr Fairness und für mehr Transparenz sorgt. Und da gibt's eine gewisse Schnittmenge, die da ist und die man hoffentlich auch konstruktiv nutzen kann in Wirklichkeit.“ Was in der Diskussion um die staatliche Förderung mitschwingt, ist außerdem ein eigenes Thema: alternative Betreuungsformen.

12.3 In der Diskussion: Wohngemeinschaften, Grätzelpolitik, Angehörigenbetreuung

Während Österreich in Bezug auf die institutionalisierte Live-in-Betreuung zu den Vorreiterländern gehört, was die Vermarktlichung der häuslichen Betreuung und Pflege betrifft (Shire 2015), sind alternative Betreuungsformen wenig verbreitet. Finden sie in der Forschung Erwähnung, dann werden oft regionale Projekte genannt: mit Blick auf Wien beispielsweise betreute Wohn- oder Hausgemeinschaften der *Diakonie* oder der *Caritas* sowie weitere Angebote von *Caritas Socialis*, dem *Wiener Hilfswerk* und der *Wiener Sozialdienste Alten- und Pflegedienste* oder die Generationen-Wohnprojekte *ÖJAB-Haus Neumargareten* und *Kolpinghaus Gemeinsam leben* (Matolycz 2016, S. 33 f.). Ferner wird über die Aufgeschlossenheit älterer Menschen in Österreich für neue Wohnformen berichtet (Kolland et al. 2018). Neben alternativen Betreuungsformen finden sich einige wenige Hinweise auf Projekte, wie sie international unter Begriffen wie *Caring Community* (sorgende Gemeinde oder Gemeinschaft) thematisiert werden. So wird etwa die *Sorgende Gemeinde im Leben und Sterben in Landeck* als Netz beschrieben, in dem unterschiedlichste lokale Akteur*innen in einem Mix aus professioneller Arbeit und zivilgesellschaftlichem Engagement Sorgeleistungen erbringen (Wegleitner/Schuchter/Prieth 2016, 2020). Über solche Einzelbeispiele hinaus hat in vielen Ländern vor allem das niederländische Modell der Nachbarschaftssorge *Buurtzorg*, das von der gleichnamigen Non-Profit-Organisation dort be- und als Konzept international vertrieben wird,¹³ Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Dieses Modell wird auch in Österreich praktiziert.¹⁴ *Buurtzorg* wird aber nicht kritiklos gesehen: So wird der dort praktizierte Mix aus formeller und informeller Arbeit, in dem sich Professionalisierung und Aufwertung mit Refamilialisierung und Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten verbinden, hinterfragt (Weber 2020). Dennoch gilt es in Österreich als diskutables Modell für eine – bemessen an ihrer derzeitigen wohlfahrtsstaatlichen Einbettung – ganzheitlichere, lokal vernetzt(er)e und unbürokratisch(er)e Form der Erbringung von Sorgeleistungen (Leichsenring 2019; Leichsenring/Staflinger 2017) sowie für eine Stärkung der gemeinschaftlichen Sorgearbeit (Ilinca/Rodrigues 2019). *Community Nursing* schließlich steht im österreichischen Regierungsprogramm 2020–2024 als Platzhalter für eine im Kontext der Pflegereform als erforderlich angesehene Umorganisation von Sorge und Sorgearbeit durch den Ausbau der professionell gestützten ambulanten und häuslichen Betreuung und Pflege.¹⁵ Zusam-

13 <https://www.buurtzorg.com/>.

14 <https://cuco.at/>.

15 https://www.dieneuevolkspartei.at/Download/Regierungsprogramm_2020.pdf.

mengefasst lässt sich sagen, dass in Österreich eine zaghafte Öffnung der gesellschaftlichen Diskussion um die Organisation des Sorgens und der Sorgearbeit für weitere Betreuungsformen festzustellen ist.

Da wir Agenturen und Interessenorganisationen zur sogenannten 24-Stunden-Betreuung interviewt haben, ist ihre Sicht auf diese Betreuungsform zugleich der Hintergrund, vor dem sie Zukunftsperspektiven oder Alternativen thematisieren. Das heißt nicht, dass sie diese nicht ebenfalls problematisiert hätten, wenn wir sie beispielsweise zu anderen Betreuungsformen befragt hätten. Mit diesem Vorbehalt wollen wir einige Facetten des Nachdenkens über die Zukunft der Live-in-Care oder denkbare Alternativen herausgreifen. Dies ist von Interesse in der Frage, wie das im familialistischen österreichischen Wohlfahrtsstaat dominante Ideal der Betreuung und Pflege zu Hause berücksichtigt und wie es mit der Erbringung von Sorgeleistungen zusammengedacht wird.

Während die Wohlfahrtsträger¹⁶ in beiden Bereichen – alternative Betreuungsformen und Live-in-Betreuung – sowohl Anbieter als auch Interessenorganisationen sind, ist dies bei den privatwirtschaftlichen Vermittlungsagenturen weniger der Fall. Gleichwohl gibt es auch hier Überlegungen, die Live-in-Care in ihrer bisherigen Form umzugestalten. Sie sind nicht zuletzt dadurch motiviert, dass aufgrund des demografischen Wandels die Nachfrage nach einer Betreuung zu Hause auch zukünftig gegeben sein wird. Nicht unbedingt langfristig stabil ist hingegen das Angebot an Arbeitskräften, die bereit sind, zu den gegebenen Bedingungen nach Österreich zu kommen, und/oder von ihrer Qualifikation her in der Lage sind, die Leistungen zu erbringen, die im Zuge einer Marktberichtigung über Qualitätskriterien, wie sie mit dem Gütesiegel angesprochen sind, von den hochpreisigen Agenturen erwartet werden.

In unseren Interviews wird zum einen die Politik adressiert, durch bessere Arbeitsbedingungen die Live-in-Betreuung attraktiver zu gestalten, zum anderen wird nach neuen Formen Ausschau gehalten: „Da müssen die Betreuerinnen zufrieden sein und müssen gut verdienen. Und wenn das geschaffen wird, dann kann ich mir schon vorstellen, dass Betreuerinnen das jahrelang machen werden, weil wir haben viele Betreuerinnen, die diese Arbeit gerne machen [...] und dann könnte man neue Formen finden [...], dass mehrere Kunden Betreuerinnen teilen und in Wohngemeinschaften leben. Weil dann könnten zwei Betreuerinnen oder drei mehrere Patienten betreuen.¹⁷ [V]ielleicht muss diese Generation, die jetzt älter wird, kommen, weil die vielleicht mehr flexibel sind als die Nachkriegsgeneration, die sehr an Eigentum hängt und Haus und alles, was sie aufgebaut haben. Auch verständlich, aber wenn man ältere Betreuungsbedürftige hat, die flexibel wären, die sagen: ‚Gut, dann zieh‘ ich zu meinem Nachbarn und lebe dort

16 Wohlfahrtsträger sind vergleichbar mit der Freien Wohlfahrtspflege in Deutschland.

17 Die aktuelle Gesetzeslage erlaubt dies nicht.

in meinem Zimmer und mit meinen Bildern.' Oder das könnte auch in einem Dorf sein, wo sich Menschen finden oder wo sie vielleicht Freunde sind. Wir haben so viele unglaubliche Villen gesehen mit 14 Zimmern, mit acht Zimmern, mit einem Herrn, der dort alleine in diesem großen Haus lebt. Hab' mir wieder gedacht: Wie schön wäre das, auch für ihn bereichernd, wenn er vielleicht noch drei, vier Freunde hätte und zwei Betreuerinnen. Das ist lustiger, auch für die Betreuerinnen, weil da die soziale Isolation nicht so stark wäre. Irgendwie stell ich mir das als ein Modell vor, das viele Vorteile hätte für alle Seiten. Nur muss man dazu die Menschen finden, die das auch so sehen oder die bereit wären, diesen Schritt zu tun.“ Solche Überlegungen sind verbunden mit der Idee veränderter Arbeitsteilungen, beispielsweise geteilter Zuständigkeiten für Haushalt oder Pflege. Das Generationenargument deutet dabei auf eine möglicherweise kommende Kommerzialisierung von Lebensformen hin, die ab den 1960er Jahren als Alternativen zur Kleinfamilie entwickelt worden sind und die nun für die agenturvermittelte Live-in-Betreuung nutzbar gemacht werden könnten. Sie setzen in der hier angedachten Variante entsprechende räumliche Gegebenheiten, Zahlungskraft und die Bereitschaft der Betreuten zum (neuerlichen) Zusammenleben voraus.

Damit wird die Live-in-Care im Selbstständigenmodell bisherigen Musters gedanklich aber nicht nur in ein Wohngemeinschaftskonzept überführt, das dem Anspruch nach die Situation der Betreuten und Betreuer*innen verbessern und der Agentur ein neues Marktsegment erschließen soll. Die Vorstellung von Live-in-Care-Wohngemeinschaften bewegt sich zugleich in ein bereits besetztes Feld der Neuorganisation von Betreuung und Pflege hinein. So bestehen in Deutschland bereits verschiedene Formen der Wohn-Pflege-Gemeinschaften. Sie sind oftmals von Angehörigen initiiert worden, unterstehen einer professionellen Pflegeleitung, setzen auf ehrenamtliches Engagement und beschäftigen Betreuungs- und Pflegekräfte verschiedener Ausbildungsniveaus in der Regel in Teilzeit- und Schichtarbeit in Festanstellung, wobei die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen vielfach als prekär gelten (Reimer/Riegraf 2016, S. 49 ff., 86 ff.). Wenn Wohngemeinschaften einer der Wege sind, die aus der österreichischen Live-in-Betreuung heraus bei ansonsten unveränderten Konditionen zukünftig besritten werden, dann wird die Kontroverse um Selbstständigkeit versus Festanstellung (vgl. Kapitel 4) und die Kritik an der Unterbietung von Beschäftigungsstandards in Arrangements, die ohne Live-in auskommen, auch diese Entwicklung vermutlich begleiten.

Die Alternative zur kommerzialisierten Live-in-Care-Wohngemeinschaft ist das Nachdenken über gemeinde- und/oder gemeinschaftsbasierte Sorgemodelle, etwa im arbeitnehmer*innennahen und sozialpolitischen Umfeld. Im Nachdenken über neue Wohn- und Betreuungsformen taucht dabei das Beispiel *Buurtzorg* auch in den von uns geführten Interviews auf, wobei es mit Blick auf die Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Weber 2020) mit kritischer Distanz als Beispiel

dafür betrachtet wird, „im Grätzel¹⁸ organisierte Pflege- und Betreuungsnetzwerke schaffen zu können. Also dadurch auch ein sehr enges Netz zu ermöglichen für Leute, die noch zu Hause wohnen, auf der einen Seite und auf der anderen Seite so Betreuungsformen wie Wohngemeinschaften zu fördern, die ein selbstständiges Wohnen zwar ermöglichen, [...] halt nicht in dem vertrauten Zuhause, das ist so, aber dafür noch lange weg sind von der klassischen Pflegeheimsituation, wo viele sich davor fürchten, auch unberechtigt teilweise, aber trotzdem ist es für viele halt irgendwie sozusagen die schlimmste Letztvariante. Ja und also mehr in die Richtung: Gibt's nicht andere Formen des Wohnens, wo die Selbstständigkeit gewahrt wird, aber auf der anderen Seite eine Betreuungssituation geschaffen wird, die nicht unbedingt 1:1 betreut wird [...] eine 1:1-Betreuungssituation kann schon sinnvoll sein, wobei [...] es auch irrsinnige Abhängigkeitsverhältnisse schafft.“ Anders als in der Überlegung zur kommerzialisierten Live-in-Care-Wohngemeinschaft ist die Einbettung in die Grätzel- oder Gemeindepolitik damit verbunden, ältere Konzepte oder Konzepte aus anderen Bereichen der Sozialpolitik wie das betreute Wohnen zu forcieren und „ein sehr engmaschiges Netz an unterschiedlichen Betreuungspersonen“ mit häufigen Besuchen, Einkaufsdiensten, Notfallhilfe wie auch Community Nursing im klassischen Sinne des kommunalen Pflegedienstes einzubeziehen. Als Hindernis scheint hier die Politik der letzten Jahrzehnte auf, denn „das Problem ist halt, dass viele dieser Angebote eingespart worden sind, also die gibt's entweder nicht mehr, oder sie sind alle komplett selber zu zahlen, was sich halt dann die Leute nicht mehr leisten können.“ Entsprechend wird hier ebenfalls der Staat adressiert, die – auch finanziellen – Rahmenbedingungen zu schaffen.

Schließlich wird Live-in-Betreuung dahingehend kritisch betrachtet, dass sie auch dort in Anspruch genommen wird, wo sie nicht unbedingt erforderlich ist, sondern ein Mix verschiedener Dienste – etwa die Kombination mobiler Dienste mit von Angehörigen erbrachten Sorgeleistungen und hausärztlicher Versorgung – oder ihre Abrufbarkeit im betreuten Wohnen manches abdecken würde. Solche Überlegungen sind auch damit verbunden, die gegenwärtige Organisation des Live-in zu hinterfragen und Modelle unselbstständiger Beschäftigung anzudenken. Dabei wohnen Betreuer*innen mehr oder minder im eigenen Haushalt – im Falle von Migrant*innen hieße dies wie im Tourismus beispielsweise in Wohnheimen – und es wäre ein Aufenthalt in Österreich, der länger als der aktuell übliche Zwei- oder Mehrwochen-Turnus ist, zu planen oder ein Dreischicht-System zu etablieren. Oder es wird auf den *Vorarlberger Betreuungspool* verwiesen, eine gemeinnützige GmbH der Dachverbände der mobilen Dienste und der Hauskrankenpflege im Bundesland Vorarlberg, die selbstständige Per-

18 Das Wiener Wort Grätzel bedeutet „kleiner Teil eines Wohnviertels, Umkreis“ (ÖBV 2016, S. 300). Grätzelpolitik meint darauf bezogene Maßnahmen.

sonenbetreuer*innen für die weite Spanne von stundenweiser bis zur sogenannten 24-Stunden-Betreuung vermittelt.¹⁹

Anders als bei der Diskussion um Selbstständigkeit versus Festanstellung (Kapitel 4) stehen beim Nachdenken über die Zukunft der oder Alternativen zur Live-in-Betreuung in den von uns durchgeführten Interviews weniger die Arbeitsverhältnisse und -bedingungen im Vordergrund als die Frage der wohlfahrtsstaatlichen Einbettung und Organisation. Gleichwohl sind die Überlegungen nicht unabhängig voneinander, denn die Umstellung auf außerhäusliche Betreuung, Schichtsysteme und anderes mehr dürfte auf der Grundlage der Pendelmigration und des Selbstständigenmodells nicht praktikabel sein. Weder ist es Personenbetreuer*innen möglich, von ihrem derzeitigen Honorar angesichts der österreichischen Lebenshaltungskosten einen eigenen Haushalt zu führen, noch käme ein solches Modell ohne Arbeitszeitregelungen aus, die in der aktuellen Ausgestaltung der Live-in-Betreuung jedoch gerade nicht vorgesehen sind (vgl. Kapitel 2 und 4).

Vor diesem Hintergrund steht punktuell auch zur Diskussion, wer in veränderten Betreuungsarrangements potenzielle Arbeitgeber*innen und wer die Arbeitskräfte der Zukunft sind. Wo die einen über Anstellungsverhältnisse in Familien, bei Wohlfahrtsträgern, in Gemeinden und bei privatwirtschaftlichen Anbietern nachdenken, scheint anderen die Familie aufgrund des bürokratischen Aufwands beispielsweise bei der Lohnverrechnung (eher) ausgeschlossen zu sein. Auch spielen räumliche Kriterien eine neue Rolle, wenn es um die Betreuung und Pflege vor Ort geht, die nicht auf das kostengünstige Arrangement von Kost und Logis der Live-in-Care zurückgreifen kann und will. „Wenn man über den Ausbau mobiler Dienste oder alternativer Betreuungsmodelle sich Gedanken macht und auch über den Fachkräftemangel und über die wenig solide Basis, dass man Betreuungskräfte aus dem Ausland zu uns holt, möchte ich schon betonen, dass die Menschen, die HIER leben und vor allem [...] Menschen mit Asylstatus [...] als Pool für Fachkräfte überlegt werden sollen. Also das ist ja ganz, ganz schlimm, dass die Menschen hier schon seit Jahren leben, sie weder Sprachkenntnisse erwerben können noch weitere Ausbildung bekommen und dass man diesen Pool an Menschen nicht nützt, um quasi den Betreuungsmangel, den wir haben, abzudecken, indem man sie einfach miteinbezieht in das Kalkül und um sie weiter auszubilden und zu nutzen für uns alle. Das nützt diesen Menschen, die hier sind, und natürlich der alternden Bevölkerung. Also da liegt

19 Beim *Vorarlberger Betreuungspool* besteht die Möglichkeit der verzahnten Betreuung: Mobile Hilfsdienste decken Pausen der Personenbetreuer*innen ab, die Hauskrankenpflege unterstützt bei medizinisch-pflegerischen Aspekten. Dazu wurde ein Mindesthonorar für die Personenbetreuer*innen von aktuell 80 Euro pro Tag (inkl. Sozialversicherung, exkl. Fahrtkosten) festgelegt. Die Vermittlung beziehungsweise zusätzliche Pflege- oder Hilfsdienste sind getrennt zu bezahlen (<https://www.betreuungspool.at/>).

irrsinnig viel brach. Und [...] das bedauere ich sehr, dass mit diesen Menschen nichts passiert. Die könnten wir so gut brauchen als Gesellschaft, sie uns und wir sie. Also das auch vielleicht als Botschaft. Dass man nicht so weit ins Ausland greifen muss, weil es wird nicht mehr lange dauern, [dann] müssen wir die Leute aus der Ukraine oder aus Weißrussland oder wo auch immer auch herholen, ja, um diesen Bedarf zu decken. Und dabei sind die Menschen schon im Land [...] Arbeitsmarktpolitische Integrationsmaßnahmen etc. fehlen in diesem Zusammenhang.“ Es handelt sich bei dieser Argumentation um eine doppelte Gewinnrechnung:²⁰ Die Gesellschaft gewönne im Sinne der Bewältigung der prekären Sorgenlagen, die anerkannten Flüchtlinge gewönne im Sinne ihrer beruflichen und damit auch sozialen Integration. Zwar ist diese Rechnung aus der Perspektive des Betreuungs-, Pflege- und Integrationsbedarfs argumentiert, aber die beruflichen Interessen und bereits vorhandenen Qualifikationen der hier ins Auge gefassten Arbeitskräftegruppe werden heterogen sein. Daher werden Sozialberufe für manche eine Perspektive sein, während manche sich vermutlich ebenso wenig wie Österreicher*innen im Pflege- und damit zugleich einem Niedriglohnssektor sehen (wollen), wengleich die Zwänge größer sein können, dies dennoch zu akzeptieren. Anders noch geht eine weitere von uns Befragte davon aus, dass eine Neuorganisation des Betreuungs- und Pflegesektors, wenn sie sich auf die existierenden Ausbildungsberufe zurückbesänne und die Tätigkeiten wieder interessanter ausgestaltet würden, Sorgetätigkeiten auch für Österreicher*innen, die kaum als Live-in-Betreuer*innen arbeiten, wieder interessanter werden ließe, ohne allerdings den Arbeitskräftemangel decken zu können.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang das burgenländische Modell der Anstellung pflegender Angehöriger zu nennen, das nach Abschluss unserer Befragung im Oktober 2019 in Kraft getreten ist, daher bei den Befragten anders als die zuvor genannten Betreuungsformen noch kein Bezugspunkt sein konnte, aber in Österreich eine weitere Alternative in die Diskussion gebracht hat. Pflegende Angehörige verschiedener Verwandtschaftsgrade, die im Abstand von maximal 15 Minuten Anreisezeit zu den Betreuten wohnen und im erwerbsfähigen Alter, jedoch nicht erwerbstätig sind, können je nach PflegegeldEinstufung der Betreuten im Umfang von 20 bis 40 Stunden pro Woche und mit einem Nettogehalt von 1022 bis 1700 Euro²¹ bei der *Pflegeservice Burgenland GmbH* sozial-

20 Auch in der Live-in-Care findet sich eine doppelte Gewinnrechnung, das sogenannte Win-win-Narrativ, wonach die Betreuten beziehungsweise Angehörigen Sorge- beziehungsweise Freistellungsgewinne hätten, während die Betreuer*innen Einkommensgewinne verzeichneten. Diese Gewinnrechnung verdeckt jedoch die transnationalen Ungleichheiten, auf denen das Live-in-Arrangement aufbaut und die es, wengleich in veränderter Form, auch fortführt (vgl. Bachinger 2015; Lutz 2018; Schwiter/Berndt/Schilling 2014).

21 Die möglichen Wochenstunden und somit das Nettogehalt sind abhängig von der Pflegestufe der zu betreuenden Person (<https://www.pflegeserviceburgenland.at/>). Das Vollzeitgehalt von 1700 Euro netto ist vergleichbar mit dem Nettogehalt von Pflegefachassistent*innen, einem Ge-

versicherungspflichtig angestellt werden. Im ersten Tätigkeitsjahr sind sie, sofern sie nicht über mindestens eine Heimhilfeausbildung verfügen, zu einer für sie kostenlosen 100-stündigen Ausbildung verpflichtet. Je nach Pflegestufe sind wöchentliche bis monatliche Besuche durch diplomierte Fachkräfte vorgeschrieben, bei denen Angehörige fachliche Hinweise und Unterstützung erhalten und die Betreuung überprüft wird.²² Betreuungsbedürftige (oder ihre Vertretung), die einen von Pflegegeld und Einkommen abhängigen Selbstbehalt für die Anstellung ihrer Angehörigen zahlen müssen, können ab Pflegestufe 3 eine Landesförderung für diese Betreuung und Pflege im eigenen Haushalt beantragen. Vertraglich geregelt werden die Leistungen zwischen der gemeinnützigen *Pflegeservice Burgenland GmbH* und den Angehörigen (Dienstvertrag) beziehungsweise den zu Betreuenden (Vermittlungsvertrag). Zielsetzung ist, den Betreuungsbedürftigen das Leben zu Hause zu ermöglichen, den Angehörigen ein reguläres Beschäftigungsverhältnis anzubieten und für den Pflegesektor einen neuen Pool an ausgebildeten Kräften aufzubauen. Hier wird eine dreifache Gewinnrechnung aufgemacht, wobei insbesondere die Antwort auf die Frage, ob auf diese Weise zukünftige Betreuungs- und Pflegekräfte gewonnen werden können, davon abhängen dürfte, wie alt die pflegenden Angehörigen sind und ob das Modell für die arbeitsmarktrelevante Gruppe zum Anreiz wird, eine darüber hinausgehende Pflege(fach)ausbildung anzustreben. Es handelt sich um einen neuen Mix von (arbeits-)markt-, staats- und familienbezogenen Maßnahmen. Es muss keine, kann aber eine Live-in-Betreuung sein, in jedem Falle erfolgt sie im gegebenen familiären Rahmen.

12.4 Live-in-Betreuung in Zeiten der Pandemie²³

Die durch COVID-19 ausgelöste Pandemie hat die Grenzen der österreichischen Live-in-Betreuung deutlich gemacht, indem ihr eine entscheidende Grundlage entzogen worden ist: Die Pendelmigration, auf der sie basiert, wurde beeinträchtigt, indem die Grenzen zwischen Österreich und den Sendeländern geschlossen beziehungsweise deren Übertritt deutlich eingeschränkt wurde. Anders als an-

sundheitsfachberuf mit zweijähriger Ausbildung, nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (vgl. <http://www.bags-kv.at/>).

- 22 Im Vergleich dazu schreibt das ÖQZ-24 für die Live-in-Betreuung als Mindestqualifikation entweder eine mindestens sechsmonatige Betreuungserfahrung, das Vorliegen einer Delegation zu ärztlichen beziehungsweise pflegerischen Tätigkeiten oder eine heimhilfeähnliche Ausbildung von 200 Stunden vor. Unabhängig von der Pflegestufe sind außerdem mindestens quartalsweise Hausbesuche verpflichtend.
- 23 Für einen vertiefenden Einblick in Live-in-Betreuung während der Pandemie in Deutschland, Österreich und der Schweiz siehe Kapitel 6, für einen Einblick in Österreich und ausgewählte Sendeländer siehe Aulenbacher et al. (2020).

dere transnationale Dienstleistungen hat sich Live-in-Betreuung, was ihre Bedeutung als inzwischen etablierte Säule im österreichischen Betreuungs- und Pflegeregime unterstreicht, nicht als einfach ersetzbar erwiesen, und es gab Versuche, das Modell aufrechtzuerhalten. Vielfach handelte es sich dabei um symbolische und vor allem medienwirksame Politik und weniger um eine sozialpolitisch relevante Intervention, wobei eine abschließende Beurteilung weiterer Untersuchungen bedarf. In diesem Überblick sind die Politiken, mit denen die österreichische Live-in-Betreuung in Zeiten der Pandemie fortgesetzt worden ist, unter der Frage von Interesse, inwieweit sie als Stabilisierung der sogenannten 24-Stunden-Betreuung durch die Pandemie hindurch zu sehen sind oder damit einhergehen, das Arrangement zu hinterfragen.

Zu Beginn der COVID-19-bezogenen Maßnahmen kamen Medienberichte²⁴ über „Probleme bei 24-Stunden-Pflege wegen Grenzschließungen“ (ORF 2020a) oder den drohenden Zerfall des Live-in-Modells (bspw. Der Standard 2020) auf. Im Zentrum dieser teilweise alarmistischen Berichterstattung stand die Befürchtung, dass das Modell der Live-in-Care nicht aufrechterhalten werden könne, da Betreuer*innen nicht mehr uneingeschränkt zwischen ihren Herkunftsländern und Österreich pendeln konnten. Das zuständige Gesundheits- und Sozialministerium teilte deshalb bereits Mitte März 2020 mit, dass die „Bundesregierung mit Hochdruck an [einer] Lösung für 24h BetreuerInnen [arbeitet]“ (BMSGPK 2020a). Der Fokus der Bemühungen lag darauf, die transnationale Mobilität der Betreuungskräfte wieder zu ermöglichen, um so die Basis des bestehenden Live-in-Modells nach einer Übergangsphase, in der viele Betreuungskräfte ihren Turnus verlängerten, wiederherzustellen. Neben Verhandlungen mit Nachbarländern über Möglichkeiten des Grenzübertritts beziehungsweise der Durchreise für Betreuer*innen wurden von den Ländern Niederösterreich und Burgenland gemeinsam mit den regionalen Wirtschaftskammern und Agenturen sowie der Unterstützung des Außenministeriums Flüge aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien organisiert, mit denen insgesamt 355 Personenbetreuer*innen eingeflogen wurden (ORF 2020b, 2020c). Vor allem die ersten beiden Flüge aus Bulgarien und Rumänien am 30. März 2020 erhielten große mediale Aufmerksamkeit: So gab es nicht nur zahlreiche Medienberichte, sondern in einer Sondernachrichtensendung über die „Bilanz-Pressekonferenz“ der Bundesregierung auch eine Live-Schaltung zum Flughafen Wien (ORF 2020d). Im Mai 2020 gab es sechs Sonderzüge aus Timișoara in Westrumänien nach Wien, die bereits Mitte April medienwirksam verkündet worden waren (ORF 2020e). Die Züge waren in beide Richtungen nicht ausgelastet, und abseits von Massenmedien wurden unter anderem in sozialen Netzwerken Berichte laut, wonach Betreuer*innen die ge-

24 Für einen Überblick zur Medienberichterstattung während der ersten Wochen der Pandemie siehe auch Leibfingler und Prieler (2020).

wünschte Heimreise mit den Zügen durch ihre Agentur unmöglich gemacht wurde, um sie an ihrem Arbeitsplatz zu halten.²⁵

Insgesamt waren die gesetzten Maßnahmen darauf ausgerichtet, das bestehende Modell der Live-in-Betreuung durch die krisenhaften Einbrüche im Betreuungs- und Pflegesektor hindurch zu stabilisieren (vgl. Kapitel 6). Nur zögerlich wurden Aspekte dieser Betreuungsform, etwa die Selbstständigkeit der Betreuungskräfte, hinterfragt. Dass eine – bemessen an der Nutzung der Live-in-Betreuung in rund 33.000 Haushalten – geringe Anzahl von Betreuer*innen mit hohem Aufwand und einer ihnen ansonsten nicht zuteilwerdenden Aufmerksamkeit nach Österreich geholt wurden, kann als spektakuläre Inszenierung gesehen werden. Mit ihr haben Regierung, Agenturen und Interessenorganisationen ihre Entschlossenheit im Umgang mit Betreuungsengpässen, -lücken und -einbrüchen öffentlichkeitswirksam demonstriert (vgl. Leiblfinger/Prieler 2020). Längerfristige Lösungen scheinen aber nicht etabliert worden zu sein, wie die angesichts verschärfter Reisebeschränkungen im Herbst 2020 neuerlich aufgetretenen Unsicherheiten, unter welchen Voraussetzungen Betreuer*innen die Grenzen passieren dürfen, zeigen (vgl. bspw. BMSGKP 2020b).

Offen ist letztlich, ob die Fragilität des Betreuungsarrangements, die unter Krisenbedingungen besonders scharf hervorgetreten ist, nicht doch Anlass sein wird, das österreichische Live-in-Modell nochmals anders als bislang zu hinterfragen – zumal die Diskussion über andere Betreuungsformen, wie zögerlich auch immer, begonnen zu haben scheint.

12.5 Live-in-Betreuung in Österreich – und wie weiter?

Durch unsere Erforschung der Live-in-Betreuung in Österreich zieht sich wie ein roter Faden das für familialistische Wohlfahrtsstaaten typische Motiv, zu Hause alt werden zu wollen, und zwar in einer in sich widersprüchlichen Konstellation: Der breiten Akzeptanz des Wunsches, das Alter nicht nur bei Betreuungs-, sondern auch bei Pflegebedürftigkeit im eigenen Zuhause zu verbringen, steht das Wissen darum entgegen, dass der österreichische Wohlfahrtsstaat nur bedingt darauf eingerichtet ist, diesem Wunsch gerecht zu werden. Und auch die Familie kann und will diesen Wunsch nicht mehr in einer Weise erfüllen, wie es im überkommenen Generationen- und Geschlechtervertrag der Fall war. Die Live-in-Betreuung füllt die Sorgelücken, die dort klaffen, wo das alte Familienernährer- und Hausfrauenmodell brüchig geworden ist und vor allem Frauen nicht mehr

25 <https://www.moment.at/story/24-stunden-betreuung-90-tage-arbeiten-und-kein-mal-frei> beziehungsweise <https://www.facebook.com/dreptentruingrijire/>.

ohne Weiteres für Betreuung und Pflege zur Verfügung stehen, aber andere Angebote nicht ausreichend verfügbar sind (Appelt/Fleischer 2014).

Familialismus als wohlfahrtsstaatliche Orientierung ermöglicht zusammen mit der sozialpolitischen Orientierung auf frei verwendbare Geld- statt zweckgebundener Sachleistungen die vergleichsweise marktradikale Ausgestaltung der Live-in-Betreuung in Österreich, die dann – was Effekte wie Preisdumping angeht – wiederum einzuhegen gesucht wird. Dafür stehen das Gütesiegel und die Ansprüche an die staatliche Förderung. So ist das Gütesiegel als ambivalente staatliche Intervention zu begreifen. Einerseits zielt es auf Marktregulierung und, schärfer formuliert, Marktberreinigung, insofern dadurch jene Agenturen bevorzugen werden, die eine bestimmte Qualität von Betreuung und Pflege versprechen. Andererseits nimmt es – was in der Logik des in Kapitel 4 beschriebenen Selbstständigenmodells liegt – wenig die Qualität der Arbeitsbedingungen in den Blick. Der Grundwiderspruch der Live-in-Betreuung – gute Sorgeleistungen zu versprechen, ohne nach Maßgabe der österreichischen Gesellschaft gute Arbeit zu bieten – wird hier mittels Qualitätsversprechen in Bezug auf die Betreuungs- und Pflegeleistungen indirekt abgemildert, aber nicht behoben. Dieser Widerspruch zieht sich auch durch die Art und Weise, wie die von uns Befragten den Staat adressieren. Fördervorstellungen werden an die Qualität der Sorgeleistungen gebunden oder sollen die Finanzkraft der Haushalte erhöhen, während die Arbeitsbedingungen in der Live-in-Betreuung darüber vermittelt, aber wenig eigenständig zum Thema werden.

Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass das Nachdenken über andere Betreuungsformen neben den Sorgeleistungen auch die Arbeitsbedingungen (etwas) stärker in den Vordergrund rückt. Es handelt sich um Alternativen zur sogenannten 24-Stunden-Betreuung, gleichwohl sind sie weder zwingend institutionell, organisational oder politisch anders gerahmt. Agenturen und Wohlfahrtsträger wie Interessenorganisationen im Feld sind, wofür das Beispiel der Wohngemeinschaften und Grätzelpolitik steht, ebenso auf der Suche nach anderen Betreuungsformen wie die Politik, die etwa im Modell Burgenland einem neuen Familialismus den Weg bereitet. Angesichts der Etabliertheit der Live-in-Betreuung, die nicht zuletzt durch das Gütesiegel nochmals verfestigt wird, ist nicht zu erwarten, dass sie in absehbarer Zeit von anderen Betreuungsarrangements abgelöst wird. Zu erwarten ist vielmehr, dass zunehmend verschiedene Betreuungsformen parallel existieren und möglicherweise auch miteinander konkurrieren, was die Qualität des Sorgens und der Sorgearbeit angeht.

Literatur

- Appelt, Erna/Fleischer, Eva (2014): Familiäre Sorgearbeit in Österreich. Modernisierung eines konservativen Care-Regimes? In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes* (Soziale Welt Sonderband, 20). Baden-Baden: Nomos. S. 397–417.
- Aulenbacher, Brigitte (2020): Auf neuer Stufe vergesellschaftet: Care und soziale Reproduktion im Gegenwartskapitalismus. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne (Hrsg.): *Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus*. Wiesbaden: Springer VS. S. 125–147.
- Aulenbacher, Brigitte/Décieux, Fabienne/Riegraf, Birgit (2018a): Capitalism goes care: Elder and child care between market, state, profession, and family and questions of justice and inequality. In: *Equality, Diversity and Inclusion* 37, H. 4, S. 347–360.
- Aulenbacher, Brigitte/Décieux, Fabienne/Riegraf, Birgit (2018b): The economic shift and beyond: Care as a contested terrain in contemporary capitalism. In: *Current Sociology* 66, H. 4, S. 517–530.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020a): The Promise of Decent Care and the Problem of Poor Working Conditions: Double Movements Around Live-In Care in Austria. In: *socialpolicy.ch – Journal of the Division of Sociology, Social Policy, Social Work, University of Fribourg* 2/2020, Article 2.5.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020b): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grulich, Julia (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Aulenbacher, Brigitte/Ezzeddine, Petra/Gábríel, Dóra/Leiblfinger, Michael/Milankovics, Kinga/Prieler, Veronika (2020): Facing COVID-19: Live-in Care in Central Europe. In: *Global Dialogue* 10, H. 3, S. 23–24.
- Bachinger, Almut (2015): 24-Stunden-Betreuung als Praxis. Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten – eine Intersektionalitätsanalyse. In: *SWS-Rundschau* 55, H. 4, S. 476–495.
- BMASGK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (o.J.): *Richtlinien für die Vorbereitung und Durchführung der Zertifizierung nach dem Österreichischen Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung (ÖQZ-24)*. Wien: BMASGK.
- BMASGK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018): *Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2017*. Wien: BMASGK.
- BMASGK – Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019): *Österreichischer Pflegevorsorgebericht 2018*. Wien: BMASGK.
- BMSGPK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020a): „ANSCHÖBER: Bundesregierung arbeitet mit Hochdruck an Lösung für 24h BetreuerInnen“. www.ots.at/presseaussendung/OTS_20200314_OTS0040 (Abfrage: 14.03.2020).
- BMSGPK – Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2020b): „24-Stunden-Betreuung. Änderung der Verordnung über die Einreise nach Österreich im Zusammenhang mit der Eindämmung von SARS-CoV-2 im Zusammenhang mit 24-Stunden-Betreuungskräften“, Geschäftszahl: 2020-0.537.480, 24. August 2020. www.wko.at/branchen/w/gewerbe-handwerk/personenberatung-betreuung/personenbetreuung/2020-08-24-Aenderung-VO-Einreise-24-Stunden-Betreuung.pdf (Abfrage: 15.09.2020).
- Der Standard (2020). „Modell der 24-Stunden-Pflege droht zu zerbrechen“. derstandard.at/2000116172322 (Abfrage: 26.03.2020).
- Farris, Sara R./Marchetti, Sabrina (2017): From the commodification to the corporatization of care? European perspectives and debates. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 24, H. 2, S. 109–131.

- Haubner, Tine (2017): Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Ilinca, Stefania/Rodrigues, Ricardo (2019): The long-term care mix in Austria: An overview of community-based care provision by formal and informal caregivers. POLICY BRIEF 2019/5 des European Centre for Social Welfare Policy and Research.
- Kolland, Franz/Rohner, Rebekka/Hopf, Stefan/Gallistl, Vera (2018): Wohnmonitor Alter 2018. Wohnbedürfnisse und Wohnvorstellungen im dritten und vierten Lebensalter in Österreich. Innsbruck, Wien und Bozen: Studien Verlag.
- Leiblfinger, Michael (2020): „Wie liebevoll kümmernde Angehörige“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Enttennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Walter J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): Pflege und Betreuung – Who cares? Wien: Manz. S. 1–13.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse. Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Updates on Migrant Live-in Care in Austria at the time of COVID-19: A Glimpse into the Media“. [Itccovid.org/2020/04/10/updates-on-migrant-live-in-care-in-austria-at-the-time-of-covid-19-a-glimpse-into-the-media/](https://itccovid.org/2020/04/10/updates-on-migrant-live-in-care-in-austria-at-the-time-of-covid-19-a-glimpse-into-the-media/) (Abfrage: 19.05.2020).
- Leichsenring, Kai (2019): Pflege neu denken. „Community Power“ in den Niederlanden. In: *Lebenswelt Heim* 84/2019, S. 34–37.
- Leichsenring, Kai/Staflinger, Heidemarie (2017): Die Buurtzorg-Idee als Evolution in der mobilen Langzeitpflege in Österreich: Chancen und Gestaltungsoptionen eines niederländischen Versorgungsmodells. In: *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 40, H. 3, S. 49–70.
- Leitner, Sigrid (2013): Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten. Berlin: Duncker & Humblot.
- Lutz, Helma (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Matolyc, Esther (2016): Pflege von alten Menschen. Berlin und Heidelberg: Springer.
- ÖBV – Österreichischer Bundesverlag Schulbuch (2016): Österreichisches Wörterbuch, 43. Ausgabe, Schulausgabe. Wien: Österreichischer Bundesverlag Schulbuch.
- ORF – Österreichischer Rundfunk (2020a): „Probleme bei 24-Stunden-Pflege wegen Grenzschießungen“. oeo.orf.at/stories/3038956/ (Abfrage: 29.03.2020).
- ORF – Österreichischer Rundfunk (2020b): „24-Stunden-Betreuer werden eingeflogen“. noe.orf.at/stories/3041337/ (Abfrage: 29.03.2020).
- ORF – Österreichischer Rundfunk (2020c): „Pflegerinnen aus Zagreb gelandet“. burgenland.orf.at/stories/3044186/ (Abfrage: 23.04.2020).
- ORF – Österreichischer Rundfunk (2020d): ZIB Spezial: Die Bilanz-Pressekonferenz vom 30.03.2020 um 10:58 Uhr [Fernsehsendung]. Wien: Österreichischer Rundfunk.
- ORF – Österreichischer Rundfunk (2020e): Ö1 Morgenjournal vom 23.04.2020 um 7:00 Uhr [Radiosendung]. Wien: Österreichischer Rundfunk.
- Pfau-Effinger, Birgit/Och, Ralf/Eichler, Melanie (2008): Ökonomisierung, Pflegepolitik und Strukturen der Pflege älterer Menschen. In: Evers, Adalbert/Heinze, Rolf G. (Hrsg.): *Sozialpolitik. Ökonomisierung und Entgrenzung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 83–98.
- Reimer, Romy/Riegraf, Birgit (2016): Geschlechtergerechte Care-Arrangements? Zur Neuverteilung von Pflegeaufgaben in Wohn-Pflege-Gemeinschaften. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Schilling Linda (2014): Ein sorgender Markt. Wie transnationale Vermittlungsagenturen für Seniorenbetreuung Im/mobilität, Ethnizität und Geschlecht in Wert setzen. In: *Geographische Zeitschrift* 102, H. 4, S. 212–231.
- Shire, Karen (2015): Family Supports and Insecure Work. The Politics of Household Service Employment in Conservative Welfare Regimes. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 22, H. 2, S. 193–219.
- van Dyk, Silke (2019): Community-Kapitalismus. Die Rekonfiguration von Arbeit und Sorge im Strukturwandel des Wohlfahrtsstaats. In: Dörre, Klaus/Rosa, Hartmut/Becker, Karina/Bose, So-

- phie/Seyd, Benjamin (Hrsg.): Große Transformation? Zur Zukunft moderner Gesellschaften (Sonderband des Berliner Journals für Soziologie). Wiesbaden: Springer VS. S. 279–295.
- Weber, Lena (2020): Digitalisierung, Geschlechtliche Zuweisungsprozesse und De/Professionalisierung in der Care-Arbeit. In: Becker, Karina/Binner, Kristina/Décieux, Fabienne (Hrsg.): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus. Wiesbaden: Springer VS. S. 55–77.
- Wegleitner, Klaus/Schuchter, Patrick/Prieth, Sonja (2016): Caring community in living and dying in Landeck, Tyrol, Austria. In: Wegleitner, Klaus/Heimerl, Katharina/Kellehear, Allan (Hrsg.): Compassionate communities: Case studies from Britain and Europe. Abingdon und New York: Routledge. S. 105–121.
- Wegleitner, Klaus/Schuchter, Patrick/Prieth, Sonja (2020): 'Ingredients' of a supportive web of caring relationships at the end of life: findings from a community research project in Austria. In: Sociology of Health and Illness 42, H. 5, S. 987–1000.

Teil 4

Schlussbetrachtung

13 Live-in-Betreuung – (k)ein Zukunftsmodell guter Sorge und guter Arbeit?

Brigitte Aulenbacher, Helma Lutz und Karin Schwiter

In unserer Untersuchung haben wir die agenturvermittelte Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz erforscht. Wir haben die Betreuungsmodelle länderübergreifend miteinander verglichen. Dabei ging es zunächst darum zu zeigen, wie diese Betreuungsform in die jeweiligen nationalen Care-, Migrations-, Gender- und Arbeitsregime der drei Wohlfahrtsstaaten eingebettet ist. Wir haben die Tätigkeiten der Agenturen, die Politiken von Interessenorganisationen, die Maßgaben von staatlichen Regulierungsbehörden und die praktizierten Sorgearrangements untersucht, wobei alle Beteiligten zu Wort gekommen sind (vgl. Projektgruppe Gute Sorgearbeit im Anhang). Dabei haben wir auch hervorgehoben, was das Live-in-Betreuungsmodell der drei Länder jeweils charakterisiert, und sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede in den Blick genommen. Länderübergreifend zeigt sich insbesondere, dass die agenturvermittelte Live-in-Betreuung mit einem Versprechen auf *gute Sorge* arbeitet, ohne jedoch *gute Arbeit* gewährleisten zu können. Dieser Widerspruch sorgt mit dafür, dass das Arrangement anhaltend umstritten und in seiner Ausgestaltung in Bewegung ist. Hier setzt unsere Schlussbetrachtung an, mit der wir einige Erkenntnisse resümieren und einen Ausblick zur Zukunft des Sorgens geben wollen.

Im ersten Schritt befassen wir uns mit der Formalisierung der Live-in-Betreuung, die als Tendenz in allen drei Ländern zu beobachten ist (13.1), um im zweiten Schritt zu sagen, warum das Arrangement von Grund auf schwierig ist, wenn Sorge- und Arbeitsqualität im Sinne guter Sorgearbeit in Einklang gebracht werden sollen (13.2). Im dritten Schritt betrachten wir die Live-in-Betreuung in ihrem Entstehungskontext, zeigen, inwiefern sie in ihrer umstrittenen Etabliertheit der weiteren Ausgestaltung bedarf, und stellen die Frage nach der Dringlichkeit von Alternativmodellen (13.3).

13.1 Live-in-Betreuung: Formalisierung als Lösung?

Deutschland, Österreich und die Schweiz sind familialistisch orientierte Wohlfahrtsstaaten (Pfau-Effinger 2005; Leitner 2013; Shire 2015). Der Wunsch, im Alter zu Hause zu leben und zu sterben, findet sich bei einer Mehrheit der Bevöl-

kerung oder wird von ihr als Vorstellung getragen und akzeptiert, obwohl Angehörige dies oft nicht mehr gewährleisten können und wollen. Die staatliche Sozialpolitik schafft durch Geldanreize Wahlmöglichkeiten, was die Betreuung und Pflege im Alter betrifft, beziehungsweise setzt darauf, dass Mittelschichtshaushalte finanzkräftig genug sind, um die entsprechenden Betreuungs- und Pflegeangebote (mit-)finanzieren zu können (vgl. Kapitel 2). In dieser Konstellation haben sich nach der postsozialistischen Grenzöffnung zu Osteuropa und der Freisetzung von Millionen von Arbeitskräften, die mit der Systemtransformation in den dortigen Ländern verbunden war, in Deutschland, Österreich und der Schweiz transnational organisierte Live-in-Betreuungsmärkte entwickelt (Bahna/Sekulová 2019; Katona/Melegh 2020; Lutz 2008; Pelzelmayer 2018; Schwiter/Berndt/Truong 2018; Weicht/Österle 2016). In wachsender Zahl unterbreiten Vermittlungsagenturen aus den Sendel- und Ankunftsändern auf diesen Märkten ihre Angebote (Chau 2020; Krawietz 2014; Leiblfinger/Prieler 2018; Österle/Hasl/Bauer 2013; Rossow/Leiber 2017; vgl. Kapitel 2).

Live-in-Betreuungsmärkte sind in sich widersprüchlich organisiert. Trotz zahlreicher supra-, inter- und transnationaler Einflüsse sind sie in die jeweiligen nationalen Wohlfahrtsstaatsregime eingebettet. Dies beeinflusst zum einen die Finanzierbarkeit und Finanzierung von Betreuungs- und Pflegeleistungen. Zum anderen sind Betreuung, Pflege und die Arbeit in diesen Bereichen damit auch an staatliche, nicht zuletzt gesetzliche und rechtliche Vorgaben gebunden (Bucher 2018; Kretschmann 2016; Scheiwe/Krawietz 2010; vgl. Kapitel 3, 4 und 5). Die Arbeitskräfte, die als Live-in-Betreuer*innen zum Einsatz kommen, werden hingegen von den Agenturen international rekrutiert und transnational vermittelt, wodurch ihre Arbeit den Bestimmungen im Ankunfts- oder im Sendeland beziehungsweise oft in beiden unterliegen kann (Haidinger 2016; Lutz 2018; vgl. Kapitel 7 und 11). Das Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen West-, Mittel- und Osteuropa erlaubt es, Pendelmigrant*innen als Betreuer*innen aus Polen, der Slowakei, Rumänien, Bulgarien, Slowenien, Kroatien, Ungarn und weiteren Ländern zu Arbeitsbedingungen zu rekrutieren, welche die üblichen Standards in Deutschland, Österreich und der Schweiz unterbieten. Wie auch in weiteren Ländern sind die Arbeitsverhältnisse als prekär zu bezeichnen (Krawietz/Visel 2014) und sie gehen oftmals mit Ausbeutung einher (Bachinger 2015; Haubner 2017; vgl. Kapitel 8, 9 und 10).

Angeichts der oft schwierigen Arbeitsmarktsituation und der steigenden Lebenshaltungskosten in den Herkunftsländern gilt Migration – nicht nur als Live-in-Betreuer*in – als ein Ausweg aus der Armutsfalle. In der Live-in-Betreuung greift dann jedoch eine besondere Konstellation: Im Haushalt der betreuten Person zu leben, wird aus der Perspektive der Migrant*innen, die in deutsche, österreichische und schweizerische Privathaushalte kommen, zunächst als Voraussetzung oder sogar Vorteil für ihre Arbeitsaufenthalte gesehen, da sie die Lebenshaltungskosten in diesen Ländern bei den gegebenen geringen Einkommen nicht

aufbringen könnten. Damit aber gehen, wie wir in vielen Facetten zeigen können, in der Arbeits- und Lebenssituation der Betreuer*innen Abhängigkeiten und Verwundbarkeiten einher. Diese müssen von ihnen akzeptiert werden beziehungsweise sind einseitig oft wenig beeinfluss- und veränderbar. Wird doch eine Veränderung angestrebt, bedarf es großer Anstrengungen eigener Art, beispielsweise der Herausbildung neuer Formen der Solidarisierung (vgl. Kapitel 8, 9 und 10).

Live-in ist jedoch nicht nur aus der Perspektive der Betreuer*innen ein schwieriges Arrangement, sondern auch aus der Perspektive der zu Betreuenden und ihrer Angehörigen. Zwar werden durch die Live-in-Betreuung im deutschen, österreichischen und schweizerischen Wohlfahrtsstaat Sorgelücken geschlossen, wo andere Dienstleistungen nicht oder nicht hinreichend verfügbar sind. Als ebenfalls vulnerable Gruppe sind die betreuungs- und pflegebedürftigen alten Menschen damit aber zugleich auf ein Arrangement angewiesen, das nicht in gleicher Weise wie andere Betreuungs- und Pflegeformen professionellen Standards verpflichtet ist. Insofern gehen auch sie Abhängigkeiten ein und sind Gefährdungen ausgesetzt (vgl. Kapitel 9).

Auf beiden Seiten erweist sich nicht zuletzt der Arbeits-, Betreuungs- und Pflegeort Haushalt als schwierig (Geissler 2018): Er lässt sich von außen kaum einsehen und ist zum Schutz der Intimität zumindest teilweise der öffentlichen Kontrolle entzogen. Regulierungen, die beispielsweise im Arbeitsschutz ansonsten gelten, greifen gar nicht oder nicht ohne Weiteres. Vieles in der Ausgestaltung der Arbeits-, Betreuungs- und Pflegebeziehungen ist informell auszuhandeln, sodass Live-in zu einer Herausforderung eigener Art wird. Das Zusammenleben im selben Haushalt macht Grenzziehungen, etwa zwischen Arbeits-, Anwesenheits- und Freizeit, zwischen familiären Beziehungen und Beziehungen zwischen Betreuer*innen und Betreuten und vieles mehr, schwierig und begünstigt Grenzüberschreitungen, die auch die Intimsphäre der Beteiligten oder ihre persönliche Integrität verletzen (vgl. Kapitel 3, 4, 5, 8, 9 und 10).

Aufgrund dieser und noch weiterer Momente, die wir in den vorherigen Analysen herausgearbeitet haben, erweist sich die Live-in-Betreuung in den drei Ländern als anhaltend umstritten. Gleichzeitig wird ihre weitere Etablierung nicht zuletzt von den Agenturen, die als einflussreiche Stakeholder Lobbyarbeit für ihren Ausbau und ihre stärkere Institutionalisierung als (dritte) Säule im deutschen und schweizerischen Wohlfahrtsstaat machen, vorangetrieben; Österreich dient dabei als Vorbild. Daher haben wir uns in unserer Untersuchung auf die agenturvermittelte Live-in-Betreuung konzentriert, die in Verbindung mit den sozial- und arbeitspolitischen wie -rechtlichen Regulierungen der drei Länder einige Dynamik entfacht hat (vgl. Kapitel 2).

In allen drei Ländern ist eine Formalisierung der agenturvermittelten Live-in-Betreuung zu verzeichnen, die zum Teil mit einer gewissen Professionalisierung in Zusammenhang steht. Dies betrifft die Sorgeleistungen und die Arbeitsbedingungen. Die Agenturen adressieren auf ihren Webseiten direkt die Haus-

halte – entweder die Betreuungsbedürftigen selbst oder deren Angehörige oder beide. Sie geben Qualitätsversprechen in Bezug auf die Haushalts-, Betreuungs- und Pflegetätigkeiten ab, die sie entsprechend der länderspezifischen Regelungen in unterschiedlicher Form und Reichweite anbieten (dürfen). Gewährleisten wollen sie die Qualität in verschiedener Weise: So findet sich das Angebot, passend zum inserierten Tätigkeitsspektrum Betreuer*innen verschiedener Ausbildungsniveaus zu vermitteln, oder es können Pakete gekauft werden, die verschiedene Leistungen umfassen. Angeboten werden in der Regel auch vorbereitende oder begleitende Maßnahmen wie eine umfassende Bedarfserhebung, die Dokumentation der Betreuungsleistungen durch die Betreuer*innen, Qualitätsvisiten in den Haushalten, eine Mediation im Konfliktfall und vieles mehr (Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Österle/Hasl/Bauer 2013; Prieler 2020; Benazha/Lutz 2019a; Schwiter/Berndt/Schilling 2014).

Die Sorgequalität selbst ist in unterschiedlichem Umfang Gegenstand von Debatten und neuen Initiativen. In Österreich ist die Initiative von *Caritas*, *Diakonie* und *Volkshilfe* namens *sicher.kompetent.fair* hervorzuheben, mit der sie sich auf Qualitätsstandards verpflichten. Zudem gibt es das staatliche Gütesiegel ÖQZ-24, das Österreichische Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung, um das sich die Agenturen kompetitiv bewerben können, um ihre Dienstleistungsqualität zertifizieren zu lassen (vgl. Kapitel 12). In Deutschland sind die Angebote von *Diakonie* und *Caritas* (Haffner 2014; Emunds 2016) und in der Schweiz das Angebot der *Caritas* zu nennen, in denen die Vermittlung der Live-in-Betreuung mit einem Fairnessversprechen einhergeht. Zwar steht die Betreuungsqualität in diesen Maßnahmen im Vordergrund, aber insbesondere der Fall *Caritas Schweiz* zeigt eine sehr weitreichende Verbindung von Sorge- und Arbeitsqualität, nicht zuletzt unter Qualifikationsaspekten und hinsichtlich der Arbeitsorganisation („faire“ Arbeitsbedingungen). Auch schließt er den Aspekt der transnationalen Mobilität ausdrücklich ein (vgl. Kapitel 11).

Eine Formalisierung haben aber nicht nur die Dienstleistungen, sondern auch die Arbeitsverhältnisse für sich genommen erfahren, wobei sich die drei Länder in diesem Punkt stark voneinander unterscheiden. Keines der Modelle reguliert jedoch die Arbeit der Betreuer*innen so, dass sie den ansonsten geltenden Standards entspricht. Die in Deutschland meistpraktizierte Variante der Entsendearbeit entzieht sich mit Verweis auf die in Polen geltenden Standards, die es beispielsweise erlauben, Sozialabgaben nur alle zwei Monate zu zahlen, der in Deutschland geltenden Arbeitszeitengesetzgebung und dem gesetzlichen Mindestlohn. Das in Österreich verbreitete Selbstständigenmodell legt die Aushandlung der Arbeitsbedingungen formal in die Hände der Betreuer*innen und Betreuten beziehungsweise Angehörigen, wobei der Handlungsrahmen wesentlich dadurch gesetzt ist, welche Verträge auf beiden Seiten mit den Agenturen bestehen und wie die Verhandlungsmacht zwischen den Beteiligten verteilt ist. Der in der Schweiz praktizierte Personalverleih beziehungsweise die Personalvermitt-

lung gehen mit einer vergleichsweise weitreichend regulierten Festanstellung der Betreuer*innen einher, die jedoch aufgrund der Tätigkeit im Haushalt nicht dem Arbeitsgesetz unterliegt, womit unter anderem die ansonsten geltenden Regelungen zu Ruhezeiten und zum Gesundheitsschutz nicht einzuhalten sind (vgl. Kapitel 2, 3, 4 und 5).

Allen drei Regelungen ist gemeinsam, dass sie das Kernstück der Live-in-Betreuung, die auf den alltagsweltlichen Begriff der 24-Stunden-Betreuung gebrachte allzeitige Verfügbarkeit der Betreuer*innen, nicht berühren. Unbenommen gewerkschaftlicher Initiativen und der seit geraumer Zeit zu verfolgenden Organisierung der Betreuer*innen in der Schweiz, inzwischen auch in Österreich, zögerlicher in Deutschland (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Chau/Pelzelmayr/Schwiter 2018; Haidinger 2016; Schilliger/Schilling 2017; Schirilla 2019; vgl. Kapitel 10), steht gerade diese Verfügbarkeit zugleich auch einer kollektiven Interessenvertretung im Weg. Trotz der vorangeschrittenen Formalisierung und des – sehr unterschiedlichen – Eingreifens der Vermittlungsagenturen bleibt die Aushandlung des praktizierten Sorgearrangements weiterhin in der Informalität und damit der individuellen Verantwortung der jeweils im Privathaushalt Beteiligten überlassen.

Viele der von uns befragten Vermittlungsagenturen wissen um die Problematik, die damit einhergeht, dass Arbeitsanforderungen und -bedingungen letztlich immer wieder neu zwischen Betreuer*innen, Betreuten und Angehörigen verhandelt werden müssen. Der hohe Stellenwert, den die Agenturen dem sogenannten Matching zuweisen, lässt erkennen, dass sie mit der Suche nach den Betreuer*innen, die aus ihrer Sicht zu den Haushalten, den Betreuungsbedürftigen und den Angehörigen passen, vor allem auf die Personalisierung des Problems setzen (z. B. den Schwerpunkt bei der Rekrutierung und Personalauswahl auf Charaktereigenschaften, das Zwischenmenschliche etc. legen), um die informelle und individuelle Aushandlung der Live-in-Betreuung handhabbar zu machen. Das Betreuungsmodell selbst wird hingegen kaum infrage gestellt und Umgestaltungen werden – ungeachtet der anhaltenden Kritik – eher selten erwogen. Weiterreichende Initiativen, wie wir sie exemplarisch am Fall der Schweizer *Caritas* erforscht haben (vgl. Kapitel 11), sind die Ausnahmen.

13.2 Gute Sorge ohne gute Arbeit? Der Grundwiderspruch der Live-in-Betreuung

Auf ihren Webseiten bewerben die Vermittlungsagenturen ihre Angebote mit dem Versprechen einer guten Betreuung, die den Betreuten die nötige Unterstützung bietet, um ein im Rahmen des Möglichen selbstbestimmtes Leben zu Hause führen zu können. Den Angehörigen wird angeboten, sie zu entlasten und vor Überforderungen zu schützen; damit verbunden werden Vorteile hinsichtlich ih-

rer eigenen Lebensplanung. Eingebettet ist dies in die Darstellung der Live-in-Betreuung als quasi-familiäres Arrangement, in dem sowohl die (physisch und psychisch teils sehr herausfordernde) Arbeit als auch die Anstrengung, derer es bedarf, dieses Betreuungsarrangement zu leben, unsichtbar bleibt (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Benazha/Lutz 2019a, 2019b; Leiblfinger 2020; Prieler 2020; Schilliger 2014; Weicht 2010; Kapitel 8 und 9). Auch wenn die von uns befragten Agenturen betonen, dass die Qualität der Sorge nicht losgelöst von der Qualität der Arbeit und auch der Arbeitsbedingungen gesehen werden kann, so kommen in der Praxis der Live-in-Betreuung doch viele Momente zusammen, die zeigen, dass das Versprechen auf gute Sorge nur in Grenzen auf guter Arbeit aufbaut und – unbenommen der informellen und individuellen Aushandlung eines gangbaren Betreuungs-, Arbeits- und Lebensarrangements im Einzelfall – aufbauen kann. Einige wenige Momente wollen wir hier herausstellen, weil sie unsere Untersuchung durchziehen.

Die Live-in-Betreuung ist, was das Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen West-, Mittel- und Osteuropa angeht, eine Form des „Sorgeextraktivismus“ (Wichterich 2016). Die vergleichsweise wohlhabenden Länder bedienen sich der in den ärmeren Ländern durch die ökonomische Situation veranlassten Arbeitsmigration und Männer wie Frauen der Mittelschichten in Deutschland, Österreich und der Schweiz der Arbeitskraft meist weiblicher Migrant*innen, um Sorgelücken zu überbrücken beziehungsweise zu füllen. Insofern täuscht die oftmals verwendete Charakterisierung des Modells als doppelte Gewinnsituation – Freistellungsgewinne auf der einen, Einkommensgewinne auf der anderen Seite – darüber hinweg, dass sich hier wenig freiwillig fügt und die Sorgegewinne in den Ankunftsändern und bei den Betreuten mit Sorgeverlusten in den Herkunftsländern und bei den Betreuer*innen und ihren Angehörigen einhergehen, wie auch immer sie kompensiert werden mögen (Bachinger 2015; Lutz 2018; Melegh et al. 2018; Schwiter/Pelzelmayer/Thurnherr 2018). Entsprechend finden wir in unserer Untersuchung sowohl Beispiele dafür, dass den Beteiligten die Live-in-Betreuung als herrschaftsförmige Situation bewusst ist, als auch Beispiele dafür, dass sie diese nicht thematisieren. So versteht sich beispielsweise im deutschen Fall eine Agentur als Kämpferin gegen die menschenhandelsähnlichen Vorkommnisse auf dem Live-in-Betreuungsmarkt (vgl. Kapitel 7); ein*e Angehörige*r in Österreich zeigt sich dankbar angesichts der hohen Belastung, die die Betreuer*innen auf sich nehmen müssen (vgl. Kapitel 9); in der Schweiz zielt die *Caritas* auf kürzere Betreuungsrhythmen, damit Betreuer*innen das transnationale Arrangement so leben können, dass sie sich nicht nur den Belangen in der Schweiz anpassen müssen, sondern ihren Belangen im Herkunftsland stärker gerecht werden können (vgl. Kapitel 11). Die Beispiele ließen sich fortsetzen und manche Sichtweisen und Wahrnehmungen finden sich in allen drei Ländern (vgl. Kapitel 3, 4, 5, 7, 8 und 9).

Zum Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen West-, Mittel- und Ost-

europa und zur Herrschaftsförmigkeit des transnationalen Live-in-Arrangements gehört auch, dass die Beteiligten sich von vornherein nicht auf Augenhöhe begegnen. Das macht sich in der agenturvermittelten Live-in-Betreuung darin bemerkbar, dass sich die Vermittlungsagenturen in Deutschland, Österreich und der Schweiz in erster Linie den Betreuten und deren Angehörigen und erst in zweiter Linie den Betreuer*innen gegenüber in der Pflicht sehen. Damit folgen sie insofern einer für sich genommen plausiblen Unternehmens- und Marktlogik, als das Geschäft der deutschen, österreichischen und schweizerischen Agenturen letztlich die Vermittlung einer Dienstleistung ist, für deren Inanspruchnahme sie vor allem von den Haushalten, den Betreuten oder Angehörigen oder beiden, bezahlt werden. Daher werden die Belange der Betreuer*innen selbst dort, wo diese – gemäß der länderspezifischen Regulierungen der Live-in-Betreuung in sehr unterschiedlicher Weise – mit den Agenturen in einem Vertragsverhältnis stehen und/oder Zahlungen an die Agenturen entrichten, nicht gleichermaßen berücksichtigt. Die in der Live-in-Betreuung verbreitete Regelung, dass Betreuer*innen, falls das Arrangement nicht funktioniert, ausgetauscht werden (können), während die Betreuten und Angehörigen nicht ohne Weiteres verabschiedet werden, macht die Dominanzverhältnisse und die Ungleichheit der Parteien offensichtlich (vgl. Aulenbacher/Leiblfinger 2019; Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020; Becker 2016; Benazha/Lutz 2019a, 2019b; Krawietz 2014; Schwiter/Strauss/England 2018; Steiner et al. 2019; Kapitel 2 und 8).

In dieser Konstellation erweist sich die Live-in-Betreuung in unserer Untersuchung mit Blick auf die Arbeits- und Lebenssituation der Betreuer*innen als weitgehend fremdbestimmtes Arrangement, insofern sie sich in eine mehr oder minder (vor-)gegebene Haushaltsordnung und den mehr oder minder (vor-)gegebenen Lebensrhythmus der Betreuten einfügen (müssen), um nicht als Störfaktor der etablierten Ordnung wahrgenommen zu werden (vgl. Kapitel 8, 9 und 11). Ein Aspekt verdient diesbezüglich besondere Aufmerksamkeit, da er sich durch alle drei Länderstudien zieht: Die fremdbestimmte Einordnung der Betreuer*innen in die etablierte Ordnung verbindet sich in spezifischer Weise mit der nicht regulierten oder unterregulierten Arbeitszeitgestaltung. Die Live-in-Betreuung ist ein geradezu paradigmatischer Fall entgrenzter Arbeit. In Deutschland ist die Regelung von Arbeits- und Ruhezeiten den polnischen Entsendeagenturen überlassen, die wiederum in der Entgrenzung kein Problem sehen. In Österreich ist informell eine zweistündige Pause pro 24 Stunden vorgesehen, auf die es jedoch bei den selbstständigen Betreuer*innen kein Anrecht gibt. In der Schweiz sind zwar Arbeitszeiten vorgesehen, aber ihre Einhaltung muss alltäglich erkämpft werden. Die Live-in-Betreuung ist, wie unsere Untersuchung zeigt, anfällig für vielfältige Versuche, die Arbeitskraft der Betreuer*innen über die vorgesehenen Betreuungs- und Pflegeaufgaben und/oder Arbeitszeiten hinaus nutzbar zu machen. Viele Beispiele lassen sich nennen: in der Schweiz mit der weitreichendsten Arbeitszeitregelung die mehr oder minder durch die per-

sönlichen Beziehungen im Zusammenleben getragene Verpflichtung oder Selbstverpflichtung, auch außerhalb der Arbeitszeiten im Haushalt präsent zu sein und zu betreuen; in Österreich mit der individuellen Aushandlung von Arbeitszeiten der Versuch, die Betreuer*innen zusätzlich für sachfremde Arbeiten einzusetzen, sei es die Gartenarbeit oder anderes; in Deutschland das weite Dienstleistungsversprechen der deutschen Agenturen bei gleichzeitiger Überantwortung der Hauptverantwortung für die Aushandlung der Arbeitsbedingungen der Betreuer*innen an die polnischen Agenturen (vgl. Kapitel 7, 8, 9 und 11).

Die Schwierigkeiten des Live-in-Betreuungsmodells stecken letztlich in seinem Kern: Es ist ein Arrangement, in dem sich wenig freiwillig fügt und daher das Versprechen auf gute Sorge für die Betreuten und Entlastung für die Angehörigen dadurch konterkariert wird, dass es gute Arbeit, die mit guter Selbst- und Fürsorge der Betreuer*innen einhergeht, nicht bieten kann. Zugleich ist es ein etabliertes Arrangement. Daher sind die Versuche seiner Umgestaltung ebenso relevant wie das Nachdenken über Alternativen.

13.3 Zwischen Umgestaltung und Abschaffung: Was sind die Alternativen?

Das Modell der Live-in-Betreuung ist in unseren drei Ländern historisch gesehen relativ neu. Noch vor zwanzig Jahren war die sogenannte 24-Stunden-Betreuung für die meisten Mittelschichtshaushalte finanziell nicht erschwinglich und sie war auch als Option nicht im Angebot. Mehrere Entwicklungen haben zurückblickend die heutige Lage beeinflusst:

Der Fall des Eisernen Vorhangs und die danach folgende Systemtransformation hat in allen postsozialistischen Ländern zu wirtschaftlichen Schwierigkeiten in großem Ausmaß geführt; Millionen von Arbeitnehmer*innen wurden in die Arbeitslosigkeit geschickt, in deren Folge die Öffnung der Grenzen begrüßt wurde, sich aber gleichzeitig ein Migrationsdruck entwickelte. Die EU-Erweiterungen und damit verbunden die Freizügigkeit innerhalb eines gesamteuropäischen Arbeitsmarktes haben dazu geführt, dass ein hoher Anteil der Bevölkerung aus mittel- und (süd-)osteuropäischen Staaten Pendel- oder Dauer-Migrant*innen sind (Glorius/Grabowska-Lusinska/Kuvik 2013; Council of Europe 2019). Das Rotationsmodell (zweiwöchiges bis dreimonatliches Pendeln zwischen dem eigenen Haushalt und dem Arbeitsplatz) wurde ursprünglich von Migrantinnen etabliert, die auf diese Weise ihre Mutterschafts- und Care-Verpflichtungen miteinander verbinden wollten (Lutz/Palenga-Möllnbeck 2014).

Darüber hinaus hat die Europäische Union im Jahr 2006 die Dienstleistungsrichtlinie für den gemeinsamen Markt beschlossen, die in vielen Teilen Europas eine Deregulierung von Dienstleistungsangeboten nach sich zog und damit indirekt auch dem Entsendeland- und Selbstständigenprinzip Vorschub leistete. In

der Praxis heißt dies, dass Migrant*innen aus postsozialistischen Ländern ihre Arbeitskraft auf Billiglohnniveau anbieten (können beziehungsweise müssen) und es damit verschiedenen Wirtschaftszweigen (neben dem Care-Sektor beispielsweise auch der Landwirtschaft, der Bauwirtschaft und der Fleischindustrie) ermöglichen, Arbeiten zu Löhnen verrichten zu lassen, die nicht existenzsichernd sind.

Während zu Anfang der 2000er-Jahre die Vermittlung von Putzkräften sowie Kinder- und Altenbetreuer*innen noch weitgehend über private Netzwerke erfolgte, hat sich innerhalb von wenigen Jahren im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts ein Markt etabliert, auf dem eine Vielzahl von Vermittlungsagenturen Betreuung als kommerzielle Dienstleistung anbieten. Parallel dazu wurden – dem demografischen Wandel und dem daraus entstehenden steigenden Bedarf an Betreuungs- und Pflegekräften folgend – in der Sozialpolitik unserer drei Länder verschiedene Gesetzesnovellen eingeführt, die der Etablierung des Live-in-Betreuungsphänomens Vorschub geleistet haben: Zum einen wurde mit dem Prinzip *häuslich vor ambulante vor stationär* die Verantwortung der Familie für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen bestätigt, während gleichzeitig in Deutschland und Österreich Pflegegeldzahlungen gestaffelt nach Pflegegraden eingeführt wurden, wobei es den Familien beziehungsweise den Pflegebedürftigen überlassen blieb, das Geld in der von ihnen gewünschten Art und Weise auszugeben. Zum anderen bewegen sich diese Zahlungen auf einem niedrigen Niveau, sodass sie die Kosten der Betreuung meist nur in Teilen decken.

Sowohl in Österreich als auch in der Schweiz fand in den letzten Jahren zudem eine Regulierung der Live-in-Betreuung statt. Österreich legalisierte sie, erkannte Personenbetreuung als Beruf an und ermöglichte die Ausübung als selbstständiges Gewerbe. In der Schweiz wurden mit dem Arbeitsverleih und der Arbeitsvermittlung zwei legale Kanäle der Arbeitskräfterekrutierung für die Live-in-Betreuung geschaffen. Deutschland bewegt sich weiterhin in einer rechtlichen Grauzone: Der Staat entzieht sich weitgehend der Debatte mit Hinweis auf den besonderen Schutz des Privathaushalts, der im Grundgesetz verankert ist. Gleichzeitig sind die zuständigen Ministerien sehr wohl über den Zustand informiert, bevorzugen aber eine Position der schweigenden oder zurückhaltenden Mitwisserschaft (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010). Der wichtigste Zusammenschluss der Agenturen (VHBP) strebt die Etablierung von migrantischer Live-in-Betreuung als Dritte Säule im Pflegesystem an und bemüht sich um die Unterstützung durch die Politik. Allerdings ist das Live-in-Betreuungsmodell rechtlich weiterhin umstritten.¹

1 Siehe dazu auch das jüngste Urteil vom 17. August 2020 vor dem Landesarbeitsgericht in Berlin-Brandenburg: <https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2020/pressemitteilung.977319.php>.

Mit dem migrantischen Betreuungsangebot wurde folglich ein Markt geschaffen, der in allen drei Ländern ein relativ neues Phänomen darstellt. Obgleich dieses Modell von verschiedenen Akteur*innen und vor allem von der Seite der Agenturvertreter*innen heute als alternativlos dargestellt wird, zeigt seine geschichtliche Entstehung doch, in welchem kurzem Zeitraum diese neue Betreuungsform etabliert wurde – und dass sich somit zukünftig auch andere Formen, die bislang nur ansatzweise oder auch noch gar nicht existieren, entwickeln können.

Aus unseren Debatten ergeben sich mehrere Strategien, die dazu führen können, gute Betreuung mit guter Arbeit beziehungsweise guten Arbeitsbedingungen zu verbinden, wobei entweder das Modell zu erweitern und zu verbessern sein wird oder Alternativen entwickelt werden müssten. So ist im Hinblick auf eine Verbesserung vor allem die Rolle des Staates in den Blick zu nehmen. Ihm kommt eine wichtige Regulierungs- und Schutzfunktion zu. Die Etablierung von weiteren Regulierungs- und Kontrollinstrumenten bei der Entwicklung der Märkte steht hier an erster Stelle. Da das Selbstständigenmodell in Österreich, aber auch die Solo-Selbstständigkeit in Deutschland tendenziell zu Ausbeutung beziehungsweise Selbstausbeutung führen, ist zu prüfen, inwiefern es sich nicht nur hinsichtlich der Sorgequalität, sondern auch der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen beeinflussen lässt. Darüber hinaus bietet sich ein Angestelltenmodell an, um einen besseren Schutz der Betreuer*innen vor Ausbeutung zu ermöglichen. Hierzu müssten die Gestaltungsmodi eines neuen, gerechteren Modells vorgegeben werden. In der Schweiz sollte das Modell verbessert werden, indem der Privathaushalt als Arbeitsort dem Arbeitsgesetz unterstellt wird; damit erhielten Live-in-Betreuer*innen dasselbe Anrecht auf Freizeit, Ruhepausen und Gesundheitsschutz wie andere Arbeitnehmer*innen auch. Die in Deutschland gängigen Entsendeverträge, die in Polen zutreffend als *Müllverträge* bezeichnet werden, sollten abgeschafft und an ihre Stelle sollten ebenfalls Angestelltenverträge nach deutschem Arbeitsrecht treten. In Österreich ist ein Angestelltenmodell zwar rechtlich möglich, ob Trägerorganisationen gefunden werden, dürfte aber nicht zuletzt davon abhängen, wie es sozial- und arbeitspolitisch gestützt wird.

Die COVID-19-Pandemie hat einmal mehr gezeigt, dass alle drei Live-in-Modelle prekäre Arbeitsverhältnisse fördern und in Krisenzeiten fragil sind. Die für Krankenhäuser und Pflegeheime geforderte finanzielle Aufwertung der Bezahlung von Betreuungsarbeit muss ebenfalls für die Live-in-Betreuung eingelöst werden. Die Forderung einiger europäischer Initiativen nach *fairer Mobilität* sollte zum Kernaspekt von transnationalen Verhandlungen werden. Grundsätzlich muss dafür die Deregulierung des Dienstleistungsbereichs reformiert und weiterreichende Kontrollmechanismen müssen eingeführt werden. Eine solche Eliminierung der bestehenden Systemfehler wird auch dazu führen müssen, dass das Gesundheitssystem insgesamt für die Pflege und Betreuung alter(nder) Menschen sehr viel mehr Geld zur Verfügung stellt (Emunds 2016). Dabei gibt es

durchaus Luft nach oben: Es gibt Länder, etwa Schweden, deren Budget für die Langzeitpflege dreimal höher ist als beispielsweise dasjenige in Deutschland (Theobald/Luppi 2018).

Damit die Diskussion auch in diese Richtung geführt werden kann und im Hinblick auf die Entwicklung von Alternativen müssen aktuelle Vermarktungs- und Privatisierungsstrategien, so etwa die Orientierung auf wirtschaftliche Effizienz im Gesundheits- und Pflegesektor, hinterfragt werden (Dammayr 2019; Farris/Marchetti 2017): Warum müssen Krankenhäuser, Alten- und Pflegeheime von börsennotierten Unternehmen geführt werden, deren Ziel es ist, möglichst gewinnorientiert zu arbeiten? Wie könnte stattdessen die stationäre Betreuung und Pflege staatlich und gemeinwirtschaftlich so ausgebaut werden, dass sie durch maßgeblich bessere Betreuungsschlüssel im Sinne guter Sorge und guter Arbeit statt der effizienzorientierten Funktionspflege zu einer Alternative werden kann? Welche Unterstützung benötigen Familien, damit sie für die Betreuung ihrer Angehörigen eine Variante finden, die die Verantwortung nicht dem einzelnen Privathaushalt oder einer einzelnen Person aufbürdet?

Hierbei bedarf es auch einer Hinterfragung des Live-in-Modells an sich. Wie unsere Forschung deutlich macht, kann ein Rund-um-die-Uhr-Betreuungsbedarf vielfach nicht von einer einzigen Arbeitskraft gedeckt werden, ohne deren Selbstsorge und die Fürsorge für die Betreuten zu beeinträchtigen. Erforderlich ist daher auch, anstelle der Live-in-Betreuung andere Betreuungsmodelle zu entwickeln und aufzuwerten. Kollektive Wohnmodelle, in denen sich in Wohnclustern oder Wohngruppen neuartige Betreuungsmodelle etablieren, sind dabei ebenso zu erwägen wie der Ausbau entsprechender kommunaler Infrastrukturen, in die sie eingebettet werden können (vgl. Foundational Economy Collective 2019; Riegraf/Reimer 2014; Kapitel 12). In diesem Bereich besteht ein hoher Forschungs- und Handlungsbedarf. Bei allen zu erarbeitenden alternativen Ansätzen muss aus unserer Sicht die Frage nach dem Zusammenhang zwischen *guter Arbeit* und *guter Sorge* im Zentrum stehen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael (2019): The “fictitious commodity” care and the reciprocity of caring: a Polanyian and neo-institutionalist perspective on the brokering of 24-hour care. In: Atzmüller, Roland/Aulenbacher, Brigitte/Brand, Ulrich/Décieux, Fabienne/Fischer, Karin/Sauer, Birgit (Hrsg.): *Capitalism in Transformation. Movements and Countermovements in the 21st Century*. Cheltenham und Northampton: Edward Elgar. S. 245–260.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grulich, Julia (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Bachinger, Almut (2015): 24-Stunden-Betreuung als Praxis. Identitätskonstruktionen, Arbeitsteilungen und Ungleichheiten – eine Intersektionalitätsanalyse. In: *SWS-Rundschau* 55, H. 4, S. 476–495.

- Bahna, Miloslav/Sekulová, Martina (2019): *Crossborder Care. Lessons from Central Europe*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Becker, Karina (2016): Live-in and Burn-out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten. In: *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 25, H. 1–2, S. 21–45.
- Benazha, Aranka/Lutz, Helma (2019a): Intersektionale Perspektiven auf die Pflege: Geschlechterverhältnisse und Migrationsprozesse. In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen*. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 146–160.
- Benazha, Aranka/Lutz, Helma (2019b): Wer sorgt, wenn alle arbeiten? Migrantische 24-Stunden-Betreuung in deutschen Privathaushalten. In: *Fachzeitschrift für Palliative Geriatrie* 5, H. 1, S. 26–28.
- Bucher, Barbara (2018): *Rechtliche Ausgestaltung der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten. Eine kritische Analyse*. Baden-Baden: Nomos.
- Chau, Huey Shy (2020): *Brokering Circular Labour Migration: A Mobile Ethnography of Migrant Care Workers' Journey to Switzerland*. London: Routledge.
- Chau, Huey Shy/Pelzelmayr, Katharina/Schwiter, Karin (2018): Short-term circular migration and gendered negotiation of the right to the city: The case of migrant live-in care workers in Basel, Switzerland. In: *Cities. The international journal of urban policy and planning* 76, S. 4–11.
- Council of Europe (28 August 2019): „Labour migration from Eastern Europe and its impact on socio-demographic processes in these countries“. Doc. 14956, pace.coe.int/pdf/b5e77a5ecda6534acbdd8d1d8ba47969874cb11e3326667a8259ffe25682ae848428feba12/doc.%2014956.pdf (Abruf 14.9.2020).
- Dammayr, Maria (2019): *Legitime Leistungspolitiken? Leistung, Gerechtigkeit und Kritik in der Altenpflege*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Emunds, Bernhard (2016): *Damit es Oma gut geht. Pflegeausbeutung in den eigenen vier Wänden*. Frankfurt am Main: Westend.
- Farris, Sara R./Marchetti, Sabrina (2017): From the Commodification to the Corporatization of Care: European Perspectives and Debates. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 24, H. 2, S. 109–131.
- Foundational Economy Collective (2019): *Die Ökonomie des Alltagslebens. Für eine neue Infrastrukturpolitik*. Berlin: Suhrkamp.
- Geissler, Birgit (2018): Haushaltsarbeit und Haushaltsdienstleistungen. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günther/Wachtler, Günther (Hrsg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Band 2: Akteure und Institutionen. Wiesbaden: Springer VS. S. 767–799.
- Glorius, Birgit/ Grabowska-Lusinska, Izabela/ Kuvik, Aimee (2013): Introduction In: dies. (Hrsg.): *Mobility in Transition. Migration Patterns after EU Enlargement*. Amsterdam: Amsterdam University Press, S. 7–18.
- Haffner, Ingeborg (2014): *Eine Polin für Oma. Der Pflegenotstand in unseren Familien*. Berlin: Econ.
- Haidinger, Bettina (2016): Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos? In: Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT. S. 87–114.
- Haubner, Tine (2017): *Die Ausbeutung der sorgenden Gemeinschaft. Laienpflege in Deutschland*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Katona, Noemi/Melegh, Attila (Hrsg.) (2020): *Towards care scarcity? Tensions and contradictions in transnational elderly care systems in East-Central-Europe*. Budapest: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Krawietz, Johanna (2014): *Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit*. Frankfurt am Main: Mabuse.
- Krawietz, Johanna/Visel, Stefanie (Hrsg.) (2014): *Prekarisierung transnationaler Care-Arbeit – Ambivalente Anerkennung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Kretschmann, Andrea (2016): *Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts*. Weilerswist: Velbrück.
- Leiblfinger, Michael (2020): „Wie liebevoll kümmernde Angehörige“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Entnennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Wal-

- ter J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): *Pflege und Betreuung – Who cares?* Wien: Manz. S. 1–13.
- Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): *Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich. Eine Policy- und Regime-Analyse.* Linz: Katholische Privat-Universität Linz.
- Leitner, Sigrid (2013): *Varianten von Familialismus. Eine historisch vergleichende Analyse der Kinderbetreuungs- und Altenpflegepolitiken in kontinentaleuropäischen Wohlfahrtsstaaten.* Berlin: Duncker & Humblot.
- Lutz, Helma (2008): *Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung.* 2. Auflage. Opladen und Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Lutz, Helma (2018): *Die Hinterbühne der Care-Arbeit: Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa.* Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): *Care Work Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity.* In: *Social Policy and Society* 9, H. 3, S. 419–430.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2014): *Care-Migrantinnen im geteilten Europa – Verbindungen und Widersprüche in einem transnationalen Raum.* In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes* (Soziale Welt Sonderband, 20). Baden-Baden: Nomos. S. 217–231.
- Melegh, Attila/Gábel, Dóra/Gresits, Gabriella/Hámos, Dalma (2018): *Abandoned Hungarian workers and the political economy of care work in Austria.* In: *Szociológiai Szemle (Review of Sociology)* 28, H. 4, S. 61–87.
- Österle, August/Hasl, Andrea/Bauer, Gudrun (2013): *Vermittlungsagenturen in der 24-h-Betreuung.* In: *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift* 36, H. 1, S. 159–172.
- Pelzelmayr, Katharina (2018): *Care, pay, love: commodification and the spaces of live-in care.* In: *Social & Cultural Geography* 19, H. 7, S. 853–872.
- Pfau-Effinger, Birgit (2005): *Welfare state policies and the development of care arrangements.* In: *European Societies* 7, H. 2, S. 321–347.
- Prieler, Veronika (2020): *Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige: Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich.* In: *Swiss Journal of Sociology* 46, H. 2, S. 259–280.
- Riegraf, Birgit/Reimer, Romy (2014): *Wandel von Wohlfahrtsstaatlichkeit und neue Care-Arrangements. Das Beispiel der Wohn-Pflege-Gemeinschaften.* In: Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit/Theobald, Hildegard (Hrsg.): *Sorge: Arbeit, Verhältnisse, Regime. Care: work, relations, regimes* (Soziale Welt Sonderband, 20). Baden-Baden: Nomos. S. 293–309.
- Rosow, Verena/Leiber, Simone (2017): *Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung. Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland.* In: *Sozialer Fortschritt* 66, H. 3–4, S. 285–302.
- Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hrsg.) (2010): *Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schilliger, Sarah (2014): *Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz.* Dissertation an der Universität Basel.
- Schilliger, Sarah/Schilling, Katharina (2017): *Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisation von migrantischen 24h-Betreuerinnen.* In: *Femina Politica – Zeitschrift für Feministische Politik* 26, H. 2, S. 101–116.
- Schirilla, Nausikaa (2019): *Unterstützungsstrukturen für mittel- und osteuropäische Betreuungskräfte in Privathaushalten zur Versorgung älterer pflegebedürftiger Menschen.* In: Rudolph, Clarissa/Schmidt, Katja (Hrsg.): *Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen.* Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 214–230.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Schilling, Linda (2014): *Ein sorgender Markt. Wie transnationale Vermittlungsagenturen für Seniorenbetreuung Im/mobilität, Ethnizität und Geschlecht in Wert setzen.* In: *Geographische Zeitschrift* 102, H. 4, S. 212–231.
- Schwiter, Karin/Berndt, Christian/Truong, Jasmine (2018): *Neoliberal austerity and the marketization of elderly care.* In: *Social & Cultural Geography* 19, H. 3, S. 379–399.

- Schwiter, Karin/Pelzelmayr, Katharina/Thurnherr, Isabelle (2018): Zur Konstruktion der 24-Stunden-Betreuung für ältere Menschen in den Schweizer Medien. In: *Swiss Journal of Sociology* 44, H. 1, S. 157–181.
- Schwiter, Karin/Strauss, Kendra/England, Kim (2018): At home with the boss: Migrant live-in caregivers, social reproduction and constrained agency in the UK, Canada, Austria and Switzerland. In: *Transactions of the Institute of British Geographers* 43, H. 3, S. 462–476.
- Shire, Karen (2015): Family Supports and Insecure Work. The Politics of Household Service Employment in Conservative Welfare Regimes. In: *Social Politics. International Studies in Gender, State & Society* 22, H. 2, S. 193–219.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leiblfinger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- Theobald, Hildegard/Luppi, Matteo (2018): Elderly Care in Changing Societies: Concurrences in Divergent Care Regimes – a Comparison of Germany, Sweden and Italy. In: *Current Sociology* 66, H. 4 (Monograph), S. 629–642.
- Weicht, Bernhard (2010): Embodying the ideal carer. The Austrian discourse on migrant carers. In: *International Journal of Ageing and Later Life* 5, H. 2, S. 17–52.
- Weicht, Bernhard/Österle, August (Hrsg.) (2016): *Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung*. Wien: LIT.
- Wichterich, Christa (2016): Feministische internationale politische Ökonomie und Sorgeextraktivismus, In: Brand, Ulrich/Schwenken, Helen/Wullweber, Joscha (Hrsg.): *Globalisierung analysieren, kritisieren und verändern. Das Projekt Kritische Wissenschaft*. Hamburg: VSA. S. 54–72.

Anhang

Die Drei-Länder-Studie „Gute Sorgearbeit?“: Das methodische Vorgehen im Überblick

Projektgruppe Gute Sorgearbeit

Die Texte in diesem Buch präsentieren Resultate und Analysen aus unserem trinationalen Forschungsprojekt *Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements* (siehe Kapitel 1). Die folgenden Ausführungen geben einen Einblick in unser methodisches Vorgehen.

Die mobile Ethnografie als Untersuchungsmethode und die thematischen Akzente des Projekts

Um dem transnationalen Charakter unseres Forschungsgegenstands in unserer methodischen Herangehensweise Rechnung zu tragen, arbeiteten wir mit der Methode der mobilen Ethnografie. Wir orientierten uns dabei an den Vorschlägen von Marcus (1995) zur Multi-Sited Ethnography und von Sheller und Urry (2006) zu Mobilien Methoden. Sie schlagen vor, den Wegen zu folgen, die unsere Forschungssubjekte und Forschungsgegenstände zurücklegen, und so die räumlichen Bewegungen und die verschiedenen Orte zu erkunden, die für deren Analyse bedeutsam sind. Ein solches Vorgehen wird im Englischen mit den Begriffen *follow-the-people* und *follow-the-things* bezeichnet. Es basiert auf einem relationalen Raumverständnis (vgl. Massey 1994), das die vielfältigen Verbindungen der jeweiligen Forschungsgegenstände mit unterschiedlichen Orten sichtbar machen will.

Unser Projekt geht von einer detaillierten Analyse der Live-in-Betreuung in ihrer Einbettung in die drei Wohlfahrtsstaaten und von ihrer Agenturvermittlung in Frankfurt am Main, Wien und Zürich aus. Unsere Ursprungsüberlegung bestand darin, die Care-Regime und die Agenturvermittlung der drei Länder auf der Ebene dieser drei Städte zu vertiefen, deren Gemeinsamkeit in ihrem Status als Global Cities mit der hierfür eigenen transnationalen Vernetzung liegt (Sassen 1996). Es hat sich jedoch gezeigt, dass wir, wenn wir neben den Gemeinsamkeiten die Besonderheiten des jeweiligen Live-in-Arrangements in Deutschland, Österreich und der Schweiz herausarbeiten wollen, noch konsequenter den mit der mobilen Ethnografie beschriebenen Weg in den Fokus rücken müssen. Dies bedeutet, denjenigen Agenturen zu folgen, deren Erforschung unabhängig von ihrer Ansiedlung und ihrem Vermittlungsradius besonders aufschlussreich ist, weil sie in

spezifischer Weise für Entwicklungen in den Care-Regimen der drei Länder stehen, die wir mit der Regimeanalyse herausarbeiten konnten. Daher sind wir zweigleisig verfahren.

Für die Analyse des Dienstleistungsangebots der Vermittlungsagenturen hat sich der Ansatz in den drei Städten bewährt. Die dort ansässigen und/oder anbietenden Unternehmen bilden die ganze organisationale Diversität (Greenwood et al. 2011) der Vermittlungsagenturen in den drei Ländern ab, die sich auch in der Ausgestaltung der Dienstleistungsangebote spiegelt. Daher haben wir unsere räumliche Sortierung für die exemplarische Analyse des Dienstleistungsangebotes von Vermittlungsagenturen beibehalten.

In der Entscheidung, welchen Vermittlungsagenturen oder welchen Phänomenen wir mit dem Vorgehen *follow-the-people* und *follow-the-things* folgen werden, haben wir das Forschungsdesign geöffnet. So haben wir neben denjenigen Vermittlungsagenturen, deren Dienstleistungsangebot wir in unserem räumlichen Sample analysiert haben, auch weitere Unternehmen mit aufgenommen, weil sie für die Analyse von länderspezifischen Entwicklungen besonders interessant zu sein versprochen. Ebenso haben wir Entwicklungen in der Politik von Interessenorganisationen oder in der Selbstorganisation von Betreuer*innen als eigenständiges Thema dort aufgenommen, wo es für die Live-in-Betreuung der Länder von besonderem Interesse ist.

Mit dieser Erweiterung im Sampling der uns interessierenden Fälle sind wir im Sinne der mobilen Ethnografie den Vermittlungsagenturen zu den Haushalten von Betreuten, zu Rekrutierungsfirmen in den Sendeländern, zu den Betreuer*innen und zu ihren Angehörigen gefolgt. Ebenfalls bezogen wir weitere Stakeholder, wie staatliche Regulierungsbehörden, NGOs und aktivistische Organisationen, mit ein, deren Handeln für die Ausgestaltung der Live-in-Betreuung von Interesse zu sein versprochen und deren Aktivitäten wir ebenfalls gefolgt sind.

Im Ergebnis ist unsere Untersuchung ein systematischer Drei-Länder-Vergleich in der Frage, wie Live-in-Betreuung in die drei Wohlfahrtsstaaten eingebettet und in Verbindung damit ausgestaltet ist und wie Vermittlungsagenturen ihre Dienstleistungen anbieten. In der Frage, welche Entwicklungen für das jeweilige Länderarrangement charakteristisch sind, werden die Besonderheiten in den Vordergrund gerückt, die deutlich werden lassen, dass ungeachtet vieler Gemeinsamkeiten auch ganz verschiedene Bewegungen in der Live-in-Betreuung in den drei Ländern zu verzeichnen sind. So liegt in Deutschland der Fokus auf der transnationalen Organisation von Live-in-Betreuung. In Österreich hat sich die Frage, inwiefern das Live-in-Arrangement umstritten ist, funktioniert und doch hinterfragt wird, als aufschlussreich erwiesen. In der Schweiz treten die Selbstorganisation der Betreuer*innen und die Frage, inwieweit Live-in-Betreuung fair ausgestaltet werden kann, in den Vordergrund.

Im Weiteren stellen wir unser methodisches Vorgehen im Detail vor.

Dokumentenanalyse

Unser erster Arbeitsschritt zielte darauf ab, differenziertes Wissen über die rechtliche Rahmung und (wohlfahrts-)staatliche Einbettung der Live-in-Betreuungsmärkte in den drei Ländern zu gewinnen. Hierfür führten wir eine Regime- und Policy-Analyse durch, die eine ausführliche Auswertung des aktuellen Forschungsstandes in Form eines Litera-

turberichts mit einer Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2015) sämtlicher relevanter Dokumente verbindet, welche die Live-in-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz regulieren. Diese reichten von migrationspolitischen Vereinbarungen auf supranationaler Ebene, beispielsweise zum freien Personenverkehr innerhalb Europas, über nationale Bestimmungen und wohlfahrtsstaatliche Leistungen oder arbeitsrechtliche Regelungen, wie zum Beispiel Pflegezuschüsse oder Mindestlöhne, bis hin zu Branchenvereinbarungen und Gerichtsurteilen. Diese Analyse erlaubte uns zu vergleichen, in welche spezifischen (wohlfahrts-)staatlichen Opportunitätsstrukturen die Live-in-Betreuungsmärkte in den drei Ländern eingebettet sind (vgl. Theobald 2015) und wie sich diese Märkte über die Zeit hinweg verändert haben, ergänzt um eine Momentaufnahme angesichts der mit COVID-19 einsetzenden Herausforderungen. Die Resultate dieser vergleichenden Analyse finden sich insbesondere in den Kapiteln 2 bis 6, in denen wir systematisch auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ländern eingehen.

Webseitenanalyse

In einem zweiten Arbeitsschritt identifizierten wir die Firmen, die in Frankfurt, Zürich und Wien zum Zeitpunkt dieses Untersuchungsschrittes Ende 2017 Live-in-Betreuung anboten. Mit dieser Vollerhebung konnten wir das breite Spektrum der organisationalen Diversität des Feldes der Live-in-Betreuung-Vermittlung einfangen, da alle maßgeblichen Organisationformen (privatwirtschaftliche Unternehmen, Unternehmen der Wohlfahrts-träger, Ein-Personen-Unternehmen, Familienunternehmen, transnationale Konzerne u. a. m.) in den drei Städten vertreten waren.

Anhand ihrer Internetauftritte erfassten wir die Charakteristika der Unternehmen – unter anderem Vermittlungsmodell, Dienstleistungsumfang, Rekrutierungsländer, Unternehmenssitz und -größe, Angebotsradius, Rechtsform und Preisgestaltung. Wo dies erforderlich war, ergänzten wir die Erhebung durch telefonische Nachfragen bei den Firmen. Im Rahmen dieser Recherchearbeit konnten wir 447 Agenturen identifizieren (140 mit Sitz in Polen und 337 mit Sitz in Deutschland), die nach Frankfurt vermittelten, 61 Agenturen, die in Zürich aktiv waren, sowie 120 Agenturen¹, die in Wien ansässig waren, wovon 56 über einen eigenen Internetauftritt verfügten.

Dieses Vorgehen erlaubte uns zu erforschen, welche Organisationsformen die Agenturen wählen und wie sie aufgrund ihrer Charakteristika das Feld in unterschiedlicher Weise beeinflussen (Greenwood et al. 2011). Die Entscheidung, welche Vermittlungs-agenturen in der weiteren Untersuchung analysiert werden sollten, konnte daher unter Berücksichtigung einer Vielfalt von Kriterien getroffen werden. Basierend auf dieser Bestandsaufnahme wählten wir mittels eines theoretischen Samplings (Glaser/Strauss 1967, S. 45 ff.) je zehn bis zwanzig Agenturen pro Stadt aus, welche die Diversität der Unternehmenslandschaft widerspiegeln. Für diese Firmenwebseiten führten wir eine vertiefte Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2015) beziehungsweise eine Analyse anhand der visuellen

1 In Österreich müssen Agenturen das Gewerbe der „Organisation von Personenbetreuung“ anmelden. Die 120 genannten Agenturen wurden am 2. Oktober 2017 mittels Abfrage unter <http://firmen.wko.at> identifiziert.

Grounded Theory (Mey/Dietrich 2016) durch, die aufzeigte, wie *gute Arbeit* und *gute Betreuung* von den Firmen beworben werden. Die Resultate dieser Analyse diskutieren wir unter anderem in Kapitel 8 und 9 sowie in Aulenbacher, Leiblfinger und Prieler (2018, 2020a), Leiblfinger (2020), Prieler (2020) und Steiner et al. (2019).

Interviews sowie nicht-teilnehmende und teilnehmende Beobachtungen

In unserem nächsten Arbeitsschritt führten wir ausführliche Leitfadeninterviews (vgl. Helfferich 2009) mit Vertreter*innen von 11 (Frankfurt und Wien) beziehungsweise 15 (Zürich) ausgewählten Betreuungsagenturen. Die Auswahl der Agenturen erfolgte wiederum nach einem theoretischen Sampling (Glaser/Strauss 1967, S. 45 ff.), um die Vielfalt der Unternehmen bestmöglich abzudecken. Die Interviews fokussierten a) die Strategien und Praktiken der Agenturen bei der Rekrutierung von Betreuer*innen und bei der Anwerbung von Kundschaft, b) ihre Positionierung auf dem Markt sowie c) ihre Einschätzungen der gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklungen des Live-in-Betreuungsmarktes. Weiter fragten wir nach ihrem Verständnis von *guter Arbeit* und *guter Betreuung* und wie sich dieses in der Unternehmenspraxis manifestiert.

Die Leitfadeninterviews mit Agenturvertreter*innen bildeten den Ausgangspunkt für die Ausdehnung unserer mobilen Ethnografie. Wir folgten den Praktiken der Agenturen zu den Betreuten und ihren Angehörigen, zu ihren Rekrutierungspartner*innen und ihren Betreuer*innen in den Sendeländern sowie zu Organisationen und Verbänden, mit denen sie in Verbindung stehen. Je nach Land zeigten sich hierbei unterschiedliche Verbindungen als besonders relevant.

Live-in-Betreuung in Deutschland

Im Fall Deutschland verfolgten wir drei Spuren, die sich unter dem Aspekt der transnationalen Organisation der Live-in-Betreuung als ergiebig erwiesen haben. Erstens wollten wir zu Beginn der Untersuchung die spezifischen institutionellen Entwicklungen und Diskurse in der Branche rekonstruieren. In Deutschland befragten wir dazu relevante Interessenvertretungen der Branche: drei Organisation der Arbeitgeber*innenvertretung, zwei arbeitnehmer*innenorientierte Beratungsstellen und einen Anwalt, dessen Kanzlei Agenturen betreut. In Polen fanden wir eine regelrechte Migrationsindustrie vor, die Betreuer*innen international vermittelt und über eine dichte materielle Infrastruktur (z. B. Kleinbusse zum Transport der Betreuer*innen etc.) verfügt. Diese Unternehmen in Polen sind zwar auf die Vermittlung von polnischem Personal auf den deutschen Markt spezialisiert, vermitteln jedoch zunehmend auch Personen aus weiteren osteuropäischen Ländern (z. B. Nicht-EU-Ländern wie Ukraine, Moldawien, Serbien oder Belarus) und in andere westeuropäische Länder. Polen kann somit als Drehkreuz der transnationalen Arbeitskräftevermittlung in diesem Sektor bezeichnet werden. Hierzu konnten wir zwei Workshops von arbeitgeber*innen- beziehungsweise arbeitnehmer*innenorientierten Interessengruppierungen teilnehmend beobachten und informelle Gespräche führen, aus denen Feldnotizen angefertigt wurden. Darüber hinaus führten wir zwei Expert*inneninterviews mit einer Arbeitgeber*innenorganisation sowie mit dem Gründer einer Interessengruppierung, die als Thinktank an der Schnittstelle von Wissenschaft, Behörden und

der Branche agiert und sich für die Stärkung der Mobilität von Arbeitskräften innerhalb der EU einsetzt.

Zweitens führten wir sechs Expert*inneninterviews mit Agenturen mit Sitz in Polen. Dabei handelte es sich teils um Kooperationspartner der zuvor in Deutschland befragten Agenturen, die mit Blick auf Charakteristika wie Gründungsgeschichte, Organisationsform, Beschäftigungsmodus oder Selbstverständnis als für den polnischen Markt repräsentativ ausgewählt wurden. Darunter waren etwa Firmen, die bereits länger (z. B. seit 15 Jahren) auf dem Markt bestehen, kleine Familienunternehmen oder multinationale Konzerne. Die Interviews beinhalteten zudem Agenturen, die Selbstständige vermitteln oder Arbeitskräfte entsenden, technokratische Arbeitsvermittler ebenso wie Pflegedienste mit einem idealistischen Selbstverständnis. Die Resultate dieser beiden Forschungsstränge bilden unter anderem die Grundlage von Kapitel 7.

Drittens befragten wir in Polen und Deutschland sowohl Betreuer*innen und deren Angehörige als auch Angehörige von Betreuten in Deutschland. Dabei handelt es sich um narrative, leitfadengestützte Interviews mit zehn Betreuer*innen und in vier Fällen mit deren Angehörigen (Kinder, Partner*innen, Eltern) sowie mit drei Angehörigen (Kindern) von Betreuten. Die Interviewpartner*innen fanden wir teils über Agenturen und andere Betreuer*innen, teils über von Betreuer*innen initiierte Facebook-Gruppen. Die Resultate dieses Forschungsstrangs bilden unter anderem die Grundlage von Kapitel 8.

Die Analyse der Webauftritte von zehn Agenturen aus Deutschland und acht Agenturen aus Polen erfolgte mithilfe der Auswertungsschritte der visuellen Grounded Theory nach Mey und Dietrich (2016). Alle 42 von uns erhobenen Leitfadenterviews wurden in den jeweiligen Sprachen der Interviewten durch Muttersprachler*innen durchgeführt, transkribiert und gegebenenfalls ins Deutsche übersetzt. Die Interviews wurden mit einer (biografisch-)narrativen Auswertungsmethode unter Berücksichtigung der Analyse-schritte der Grounded Theory ausgewertet (siehe dazu Lutz/Schiebel/Tuider 2018; Müller/Skeide 2018; Spies 2018).

Live-in-Betreuung in Österreich

Das österreichische Team interessierte sich in erster Linie dafür, wie die ungeachtet ihrer Legalisierung anhaltend umstrittene Live-in-Betreuung funktioniert, wobei das Hauptaugenmerk auf den Anforderungen und Ansprüchen aller Beteiligten lag, und inwiefern über ihre Weiterentwicklung und Alternativen nachgedacht wird. Nach beziehungsweise parallel zu den bereits genannten elf Agenturinterviews wurden drei Wege eingeschlagen: Erstens führten wir weitere elf leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit für die Live-in-Betreuung in Österreich relevanten Interessenorganisationen und Regulierungsbehörden. Zweitens folgten wir drei Agenturen vertiefend in Form von Fallstudien. Drittens konnten wir zwei leitfadengestützte Gruppendiskussionen führen, eine mit Betreuungskräften, die andere mit Angehörigen von Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews von Live-in-Kräften betreut beziehungsweise gepflegt wurden.²

2 Außerdem konnten wir kurzfristig an einer dreitägigen Reise durch Rumänien teilnehmen, die auf österreichischer Seite von einer Gewerkschaft ausgerichtet worden war. Wir danken den Ge-

Bei den elf Expert*inneninterviews mit Organisationen und Behörden ging es um Vertreter*innen relevanter Ministerien, Kammern, Gewerkschaften sowie Vereinen, welche die Interessen der Betreuten und ihrer Angehörigen sowie der Betreuungskräfte vertreten. Teile dieser Vereine haben uns bei der Organisation der Gruppendiskussionen unterstützt. Da in Österreich nicht nur die Organisationen, sondern auch die Interviewpartner*innen für Kenner*innen des Felds nachvollziehbar wären, weisen wir die Gruppe der Interessenorganisationen und Regulierungsbehörden aus Anonymitätsgründen nicht genauer aus. Stattdessen verwenden wir allgemein gehaltene Beschreibungen wie beispielsweise Befürworter*innen oder Gegner*innen des Selbständigenmodells, wo es um die individuellen Stellungnahmen der Personen oder die Positionierung der Organisationen geht, oder sprechen von Gewerkschaften oder Interessenorganisationen der Betreuer*innen, von denen jeweils einige im Feld sind, ohne sie namentlich zu benennen.

In unseren drei Fallstudien fanden insgesamt 26 leitfadengestützte Interviews, teilweise mit mehreren Personen gleichzeitig, sowie nicht-teilnehmende und teilnehmende Beobachtungen statt. Ausgangspunkt war jeweils eine Agentur, die uns die Möglichkeit gab, ihre Geschäftstätigkeit zu untersuchen, beziehungsweise die uns weitere Interviews ermöglichte.³ Neben elf Agenturmitarbeiter*innen – beispielsweise Kund*innenbetreuer*innen, Personalrekrutierer*innen oder Pflegefachpersonal – standen uns zehn Betreuungskräfte, vier Betreute und vier Angehörige von Betreuten für Gespräche zur Verfügung. Die nicht-teilnehmenden Beobachtungen fanden in Haushalten von Betreuten und Geschäftsräumlichkeiten von Agenturen statt. Die teilnehmenden Beobachtungen fanden im Rahmen von Hausbesuchen durch Agenturmitarbeiter*innen statt, die wir fünf Tage lang bei ihrer Arbeit begleiten durften, und wurden durch Feldnotizen und Beobachtungsprotokolle dokumentiert.

Die Interviews wurden größtenteils auf Deutsch und vereinzelt mit Übersetzer*innen geführt und vor der Auswertung transkribiert. Als Auswertungsmethode orientierten wir uns für die Beiträge in diesem Band⁴ an der dokumentarischen Methode (Bohnsack/Nentwig-Gesemann/Nohl 2013; Nohl 2017). Wir fokussierten uns dabei auf die Schritte der formulierenden und reflektierenden Interpretation und führten – bis zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Manuskripts – keine Typenbildung durch. Die dokumentarische Methode zielt darauf ab, die praktischen Erfahrungen von Individuen sowie die Handlungsorientierungen zu rekonstruieren, die der jeweiligen Praxis zugrunde liegen. Im ersten Schritt wurden im Sommer und Herbst 2019 arbeitsteilig thematische Verläufe der Interviews angefertigt. Anschließend unterzogen wir besonders aussagekräftige Textstellen ei-

werkschafter*innen beider Länder, den Vertreter*innen von Vermittlungsagenturen, von Krankenhäusern, von Ausbildungszentren, staatlichen Regulierungsbehörden und den Betreuer*innen in Rumänien, dass wir an ihrem Veranstaltungsprogramm teilnehmen durften und Einblicke in die Situation vor Ort gewinnen konnten. Gleichwohl haben wir diese Reise nicht systematisch in unsere mobile Ethnografie einbezogen, da sie inhaltlich nicht der thematischen Schwerpunktsetzung unseres Projekts entsprach.

3 Hierbei wurden uns teilweise direkt Interviewpartner*innen vermittelt, teilweise ergaben sich im Laufe unserer Feldphase auch weitere Interviews, die zwar aus Agenturkontakten entstanden, aber unabhängig von und ohne Beteiligung der Agentur organisiert wurden.

4 In anderen projektbezogenen Publikationen wurden etwa Diskursanalyse (Prieler 2020) oder qualitative Inhaltsanalyse (Aulenbacher/Leiblfinger/Prieler 2020b) verwendet.

ner formulierenden Feininterpretation. Dies diente dazu, die Inhalte des Interviewmaterials thematisch zu erschließen und formulierend zusammenzufassen, *was* von den Befragten angesprochen wurde. *Wie* die Inhalte verhandelt wurden, erschloss die reflektierende Interpretation, in welcher der Orientierungsrahmen eines Themas rekonstruiert wurde.

Live-in-Betreuung in der Schweiz

In der Schweiz verfolgten wir zwei Spuren: Erstens zeigte sich hier, dass mit *Caritas Care* ein Live-in-Betreuungsangebot existiert, das *guter Arbeit* eine im Vergleich zu den übrigen Marktteilnehmenden maßgeblich höhere Bedeutung zumisst. Dieses spezifische Fair-Care-Angebot wollten wir vertieft verstehen. Wir trafen uns hierfür mit Betreuer*innen von *Caritas Care* und begleiteten sie an ihren freien Tagen auf Spaziergängen. Wir besuchten die Haushalte, in denen sie Betreuungsarbeit leisten, und sprachen mit Betreuten und deren Angehörigen. Wir führten Interviews mit verschiedenen Personen, die bei Caritas Schweiz für die Betreuungseinsätze verantwortlich sind.

Darüber hinaus verbrachten wir je zwei Wochen in den Herkunftsorten der Caritas-Betreuer*innen in der Slowakei und in Rumänien. Wir führten in den Büros der regionalen Caritas-Organisationen mit den lokalen Organisator*innen der Arbeitseinsätze Interviews, besuchten Betreuer*innen in ihren eigenen Haushalten und sprachen mit ihren Angehörigen. Wir lernten ihre Arbeitskolleg*innen bei der Caritas vor Ort kennen und begleiteten Betreuer*innen bei ihrer Arbeit als mobile Krankenpflegerinnen bei Hausbesuchen.

Neben Feldnotizen aus diesen teilnehmenden Beobachtungen beinhalten unsere gesammelten Daten 42 qualitative Leitfadeninterviews mit 16 Betreuer*innen, zwei Betreuten, acht Angehörigen der Betreuten, sechs Angehörigen und Kolleg*innen der Betreuer*innen sowie acht Verantwortlichen für die Live-in-Betreuung bei der Caritas in der Schweiz, in Rumänien und in der Slowakei. Alle Interviews wurden transkribiert und die mit Übersetzer*innen auf Rumänisch, Ungarisch oder Slowakisch geführten Interviews ins Deutsche übersetzt. Die Analyse der Interviews erfolgte mit einer diskursanalytischen Auswertungsmethode in Anlehnung an Waitt (2016). Die Resultate dieses Forschungsstrangs bilden unter anderem die Grundlage von Kapitel 11.

Die zweite Spur ergab sich aus der Erkenntnis, dass sich im Schweizer Kontext bereits Gruppen von Betreuer*innen organisiert hatten, die auf verschiedenen Ebenen für *gute Arbeit* in der Live-in-Betreuung kämpften und mit ihrer Organisations- und Öffentlichkeitsarbeit auch die Diskussionen in der Schweiz mitprägten. Vor diesem Hintergrund wurde der bereits bestehende, langjährige Austausch mit dem der Gewerkschaft *Vpod* angeschlossenen aktivistischen *Respekt-Netzwerk* in der Region Basel weiter vertieft. Daneben konnten wir Einblicke in ein von der Gewerkschaft *Unia* organisiertes Kollektiv von Care-Arbeiter*innen im Kanton Tessin gewinnen. Aus dem Austausch mit diesen Gruppen haben wir dem *Follow-the-people*-Ansatz folgend qualitative Leitfadeninterviews mit 29 Personen geführt (acht aktuelle und ehemalige Betreuerinnen, drei betreute Personen, zwei Angehörige betreuter Personen, sieben Gewerkschaftsmitarbeiter*innen, drei Agenturmitarbeiter*innen, vier Staatsangestellte, sowie je eine mitarbeitende Person eines Arbeitgeber*innenverbandes und einer NGO). Ergänzt wurde dieses Material durch Feldno-

tizen aus teilnehmenden Beobachtungen und zahlreichen informellen Gesprächen im Rahmen von fünf besuchten Treffen in Basel, einem Treffen in Lugano sowie einem Gerichtsprozess in Solothurn. Schließlich wurden im Rahmen eines halbtägigen Reflexionsworkshops mit drei Betreuerinnen des *Respekt-Netzwerks* erste Auswertungsergebnisse zur Debatte gestellt und diskutiert. Die Auswertung der Interviewtranskripte und Feldnotizen folgte einem inhaltsanalytischen Vorgehen (Kuckartz 2018). Die Resultate dieses Forschungsstrangs finden sich unter anderem in Kapitel 10 sowie in Steiner (eingereicht).

Live-in-Betreuung angesichts von COVID-19

Im Frühling 2020 fügten wir aus aktuellem Anlass der COVID-19-Pandemie einen weiteren koordinierten Datenerhebungsschritt hinzu, der im Projektplan nicht vorgesehen war. In allen drei Ländern verfolgten und analysierten wir die aufgrund der Pandemie getroffenen Regulierungen und Vorkehrungen sowie die Medienberichterstattungen, die einen Bezug zur Live-in-Betreuung aufwiesen. Darüber hinaus nahmen wir erneut Kontakt auf mit Betreuer*innen, Betreuten, deren Angehörigen sowie mit Vertreter*innen von Agenturen und Interessenorganisationen, mit denen wir im Zuge unserer Untersuchung bereits im Austausch standen und Interviews geführt hatten. Wir erkundigten uns nach den Folgen, die der Pandemieausbruch für sie hatte, und nach Unterstützungsleistungen, auf die sie bei der Bewältigung der dadurch aufkommenden Schwierigkeiten zurückgreifen konnten. Erste Erkenntnisse aus dieser Erhebung und der länderübergreifenden Diskussion der generierten Daten bilden die Grundlage von Kapitel 6. Weitere vertiefte Interviews zu den Implikationen der COVID-19-Pandemie sind zum Zeitpunkt der Drucklegung dieses Sammelbandes im Gange und werden in zukünftige Publikationen einfließen.

Länderspezifische Akzente und länderübergreifende Integration der Ergebnisse

Für die Erhebung der Daten war in jedem Land ein Forschungsteam zuständig. Es hat sich gezeigt, dass es zwar wichtig ist, den Vergleich auf der Ebene der Policy- und Regime-Analyse, der Webseiten-Analyse und später der Analyse der COVID-19-bezogenen Maßnahmen zu suchen, aber wir hielten es ebenso für notwendig, im jeweiligen Land mithilfe von vertiefenden Fallstudien Akzente zu setzen, sodass auch relevante Unterschiede des Geschehens in den Blick genommen werden können. Insofern haben die Teams im Rahmen des gemeinsamen Forschungsdesigns ihre Forschungen wie soeben ausgeführt so angelegt, dass den länderspezifischen Besonderheiten hinreichend Rechnung getragen wurde.

Im gesamten Projektverlauf standen unsere Teams in engem, übergreifendem Austausch miteinander. Wir arbeiteten dabei unter anderem mit internen Arbeitspapieren, in denen die jeweils vorläufigen Ergebnisse und Erkenntnisse aus einem Arbeitsschritt für die anderen Teams zusammengefasst und zur Diskussion gestellt wurden. In regelmäßigen Abständen trafen wir uns als Gesamtprojekt während zwei bis drei Tagen zu länderübergreifenden Analyseworkshops. Zwischen diesen Treffen tauschten wir unsere Überlegungen in Online-Meetings aus.

Ferner suchten wir als Gesamtteam den Austausch mit Kolleg*innen, die in Deutschland, Österreich und der Schweiz beziehungsweise in den Sendeländern zur agenturvermittelten Live-in-Betreuung arbeiten. Dazu führten wir im Oktober 2019 einen zweitägigen Workshop durch, in dem wir Forschungsergebnisse unserer Kolleg*innen aus unseren drei Untersuchungsländern sowie aus Polen, Rumänien, der Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ukraine und Ungarn diskutierten und ihnen unsere Befunde mit Bitte um Kommentierung vorstellten. Bei diesem Workshop, der außerordentlich stimulierend und bereichernd war, stellten wir unsere Interpretationen zur Debatte und tauschten uns über die (manchmal unterschiedlichen) Perspektiven und Akzentsetzungen innerhalb und auch zwischen den Forschungsteams aus Empfänger- und Entsendeländern aus.

Diese intensive Zusammenarbeit der drei Forschungsteams erlaubte es uns, die unterschiedliche (wohlfahrts-)staatliche Einbettung, die marktwirtschaftliche Organisation sowie die von den verschiedenen an den Betreuungsarrangements Beteiligten vorgebrachten Erwartungen an *gute Arbeit* und *gute Betreuung* in den drei Ländern vertieft zu vergleichen. Dem Austausch mit Kolleg*innen, die in den Sendeländern forschen, verdanken wir Einblicke, die sich uns mit unserer von der Situation in Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgehenden Perspektive nicht erschlossen hätten. Die Erkenntnisse aus diesen gemeinsamen Analyse- und Reflexionsprozessen sind in sämtliche Kapitel dieses Buches eingeflossen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2018): Ein neuer Sorgemarkt im Wohlfahrtsstaat: 24-Stunden-Betreuung in Österreich und Dienstleistungsangebote von Wiener Vermittlungsagenturen. In: Filipič, Ursula/Schönauer, Annika (Hrsg.): Zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat: Perspektiven aus der Sozialforschung (Sozialpolitik in Diskussion, 19). Wien: ÖGB-Verlag. S. 47–56.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020a): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“. Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung. In: Seeliger, Martin/Grulich, Julia (Hrsg.): Intersektionalität, Arbeit und Organisation. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 160–174.
- Aulenbacher, Brigitte/Leiblfinger, Michael/Prieler, Veronika (2020b): The Promise of Decent Care and the Problem of Poor Working Conditions: Double Movements Around Live-In Care in Austria. In: socialpolicy.ch – Journal of the Division of Sociology, Social Policy, Social Work, University of Fribourg 2/2020, Article 2.5.
- Bohnsack, Ralf/Nentwig-Gesemann, Iris/Nohl, Arnd-Michael (Hrsg.) (2013): Die dokumentarische Methode und ihre Forschungspraxis. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Glaser, Barney/Strauss, Anselm (1967): The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Chicago: Aldine.
- Greenwood, Royston/Raynard, Mia/Kodeih, Farah/Micellota, Evelyn R./Lounsbury, Michael (2011): Institutional complexity and organizational responses. In: Academy of Management Annals 5, H. 1, S. 1–55.
- Helferich, Cornelia (2009): Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Leiblfinger, Michael (2020): „Wie liebevoll kümmernde Angehörige“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Entnennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung. In: Pfeil, Walter

- J./Reichel, Astrid/Urnik, Sabine (Hrsg.): *Pflege und Betreuung – Who cares?* Wien: Manz. S. 1–13.
- Lutz, Helma/Schiebel, Martina/Tuider, Elisabeth (2018): Einleitung: Ein Handbuch der Biographieforschung. In: Lutz, Helma/Schiebel, Martina/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): *Handbuch Biographieforschung*. Wiesbaden: Springer. S. 1–8.
- Marcus, George E. (1995): Ethnography in/of the world system: The emergence of multi-sited ethnography. In: *Annual Review of Anthropology* 24, H. 1, S. 95–117.
- Massey, Doreen (1994): A Global Sense of Place. In: Massey, Doreen (Hrsg.): *Space, Place and Gender*. Minneapolis: University of Minnesota Press. S. 146–156.
- Mayring, Philipp (Hrsg.) (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mey, Günter/Dietrich, Marc (2016): Vom Text zum Bild – Überlegungen zu einer visuellen Grounded Theory-Methodologie. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 17, H. 2, Artikel 2.
- Müller, Tanja/Skeide, Annekatrin (2018): Grounded Theory und Biographieforschung. In: Lutz, Helma/Schiebel, Martina/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): *Handbuch Biographieforschung*. Wiesbaden: Springer VS. S. 49–62.
- Nohl, Arnd-Michael (2017): *Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer VS.
- Prieler, Veronika (2020): Autonome Ältere, Pflegefälle und kontrollbedürftige Selbstständige: Subjektkonstruktionen in der 24-Stunden-Betreuung in Österreich. In: *Swiss Journal of Sociology* 46, H. 2, S. 259–280.
- Sassen, Saskia (1996): *Metropolen des Weltmarkts. Die neue Rolle der Global Cities*. Frankfurt am Main und New York: Campus.
- Sheller, Mimi/Urry, John (2006): The new mobilities paradigm. In: *Environment and Planning A* 38, H. 2, S. 207–26.
- Spies, Tina (2018): Biographie, Diskurs und Artikulation. In: Lutz, Helma/Schiebel, Martina/Tuider, Elisabeth (Hrsg.): *Handbuch Biographieforschung*. Wiesbaden: Springer VS. S. 537–548.
- Steiner, Jennifer (eingereicht): Contested Care: Mobilisation, Negotiation, and Legitimation Practices in Transnational Live-in Care Arrangements in Swiss Private Households. In *Begutachtung bei Geoforum*.
- Steiner, Jennifer/Prieler, Veronika/Leibfänger, Michael/Benazha, Aranka (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 44, H. 1, S. 1–19.
- Theobald, Hildegard (2015): Marketization and managerialization of long-term care policies in a comparative perspective. In: Pavolini, Emmanuele/Klenk, Tanja (Hrsg.): *Restructuring Welfare Governance: Marketisation, Managerialism and Welfare State Professionalism*. Aldershot: Edward Elgar. S. 27–45.
- Watt, Gordon (2016): Doing Foucauldian Discourse Analysis: Revealing Social Realities. In: Hay, Ian (Hrsg.): *Qualitative research methods in human geography*. Oxford und New York: Oxford University Press. S. 289–312.

Abkürzungsverzeichnis

AEntG	Arbeitnehmer*innen-Entsendegesetz (Deutschland)
AG	Arbeitsgericht (Deutschland)
ArbZG	Arbeitszeitgesetz (Deutschland)
BAG	Bundesarbeitsgericht (Deutschland)
BAGSS	Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (Deutschland)
BihG	Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (Deutschland)
BGBL	Bundesgesetzblatt (Österreich)
BHSB	Bundesverband häusliche Seniorenbetreuung e. V. (Deutschland)
BT-Drs.	Drucksache des Deutschen Bundestages (Deutschland)
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht (Deutschland)
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GAV	Gesamtarbeitsvertrag (Schweiz)
GeWO	Gewerbeordnung (Österreich)
idgF	in der geltenden Fassung
IDWF	International Domestic Workers Federation
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)
LAG	Landesarbeitsgericht (Deutschland)
MiLoG	Mindestlohngesetz (Deutschland)
NAV	Normalarbeitsvertrag (Schweiz)
NGO	Non-Governmental Organization: ein zivilgesellschaftlicher, nicht profitorientierter Interessenverband
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OLG	Oberlandesgericht (Deutschland)
ÖQZ-24	Österreichisches Qualitätszertifikat für Vermittlungsagenturen in der 24-Stunden-Betreuung
PFG	Pflegefondsgesetz (Österreich)
PflegeArbbV	Pflegearbeitsbedingungenverordnung (Deutschland)
RL	Richtlinie
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft (Schweiz)
Ü-189	Übereinkommen 189
VG	Verwaltungsgericht (Deutschland)
VHBP	Verband für häusliche Betreuung und Pflege e. V. (Deutschland)
vij	Verein für Internationale Jugendarbeit (Deutschland)
Vpod	Verband des Personals öffentlicher Dienste (Schweiz)
WaB	Wohngruppen mit alternierender Betreuung (Deutschland)
WD	Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages (Deutschland)
WKO	Wirtschaftskammer (Österreich)

Autor*innenverzeichnis

Brigitte Aulenbacher ist Professorin für Soziologische Theorie und Sozialanalyse und Leiterin der Abteilung für Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen am Institut für Soziologie an der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Gesellschafts- und Kapitalismusanalyse, Arbeits-, Care- und Geschlechterforschung. E-Mail: brigitte.aulenbacher@jku.at

Aranka Vanessa Benazha ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung des Instituts für Soziologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Sie forscht zu Arbeit, Geschlecht und Migration. In ihrem Dissertationsvorhaben beschäftigt sie sich mit der Rolle und Funktion des Rechts in Live-in-Arrangements. E-Mail: benazha@soz.uni-frankfurt.de

Michael Leiblfinger ist Forschungsmitarbeiter in der Abteilung Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen des Instituts für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Seine Forschungsschwerpunkte sind Care und (vergeschlechtlichte) Gesellschafts- und Sozialpolitik. E-Mail: michael.leiblfinger@jku.at

Helma Lutz ist Professorin für Frauen- und Geschlechterforschung und geschäftsführende Direktorin des Cornelia Goethe Centrums für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind: Gender, Biografieforschung, transnationale Migration, Ethnizität, Nationalismus, Rassismus und Staatsbürgerschaft in Europa. E-Mail: lutz@soz.uni-frankfurt.de

Ewa Palenga-Möllnbeck, Post-Doc, forscht und lehrt am Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung des Instituts für Soziologie der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Ihre Forschungsthemen sind Migration, Mobilität, Transnationalisierung und Citizenship, Geschlechter-, Männlichkeits-, Care- und Arbeitsforschung, soziale Ungleichheiten und Diversität. E-Mail: e.pm@em.uni-frankfurt.de

Veronika Prieler ist Forschungsmitarbeiterin in der Abteilung Gesellschaftstheorie und Sozialanalysen am Institut für Soziologie der Johannes Kepler Universität Linz. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Subjektivierungsprozesse und feministische Sozialstaats- und Gesellschaftsanalyse mit Schwerpunkt Care. E-Mail: veronika.prieler@jku.at

Karin Schwiter ist Privatdozentin für Wirtschaftsgeographie und Leiterin der Forschungsgruppe *Arbeit, Migration und Geschlecht* am Geographischen Institut der Universität Zürich. Sie forscht zu vergeschlechtlichten Ausbildungs- und Berufsverläufen und zu prekarierten Arbeitsverhältnissen in der Care-Arbeit und auf digitalen Plattformen. E-Mail: karin.schwiter@geo.uzh.ch

Jennifer Steiner ist Doktorandin in der Forschungsgruppe *Arbeit, Migration und Geschlecht* am Geographischen Institut der Universität Zürich. Sie arbeitet schwerpunktmäßig zu Live-in-Care. Ihre breiteren Forschungsinteressen umfassen Fragen sozial-räumlicher Ungleichheiten in globalisierten Arbeitsmärkten sowie migrantische Kämpfe um Arbeitsrechte und soziale Teilhabe. E-Mail: jennifer.steiner@geo.uzh.ch

Anahi Villalba Kaddour ist Forschungsmitarbeiterin in der Forschungsgruppe *Arbeit, Migration und Geschlecht* am Geographischen Institut der Universität Zürich. Sie beschäftigt sich mit Fairness in Live-in-Betreuungsarrangements. Email: anahi.villalbakaddour@uzh.ch