

Bernhard Emunds

Menschenunwürdige Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten

Sozialethische Bemerkungen zu den Arbeitsverhältnissen mittel- und osteuropäischer Live-Ins¹

Zusammenfassung

Der Beitrag setzt sich aus sozialethischer Perspektive mit dem Problem der Arbeitsverhältnisse mittel- und osteuropäischer Live-Ins in der Pflege auseinander und entwickelt ausgehend von einer Beschreibung der gegenwärtigen Lage und deren sozialethischer Problematisierung politische Reformperspektiven. Seit gut zwanzig Jahren werden in Deutschland immer mehr Hausangestellte aus Mittel- und Osteuropa beschäftigt, die Pflegebedürftige in ihren Wohnungen pflegen, versorgen und mit ihnen zusammen leben („Live-In-Pflegekräfte“). Neben den rechtlichen Problemen der Schwarzarbeit und der Scheinselbständigkeit ist aus sozialethischer Perspektive v. a. das Phänomen der 24-Stunden-Pflege zu kritisieren. Hierfür werden die Kriterien der Menschenwürde und der Gerechtigkeit herangezogen. Aus dieser sozialethischen Analyse wird eine politische Strategie der Regulierung, Förderung und Kontrolle formuliert, um die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Live-Ins zu verbessern.

Abstract

This paper deals with the problem of working conditions in geriatric nursing care of Central and Eastern European live-ins. It describes the current situation and analyses it from a social ethical perspective. Subsequently, it develops political perspectives for a reform of care policy. For roughly 20 years, many care workers from Central and Eastern Europe have been coming to Germany to nurse care-dependent individuals in their homes and live with them (live-in care workers). Besides the legal issues of illegal work and ostensible self-employment, the practice of 24-hour-care needs to be criticised from a social ethical perspective, in particular with regard to human dignity and justice. This analysis serves as a starting point for the framing of a political strategy of regulation, support and control to improve the living and working conditions of the live-ins.

Das Ende des Ost-West-Gegensatzes war vor gut 25 Jahren in Deutschland und einigen anderen westeuropäischen Gesellschaften der Startschuss

1 Der Hans-Böckler-Stiftung danke ich für die Förderung des Forschungsprojektes „Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten“, in dessen Rahmen der vorliegende Beitrag entstanden ist.

für die Entstehung und Ausbreitung einer Form von Erwerbstätigkeit, die in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg kaum vorstellbar gewesen wäre: Vergleichbar mit den Dienstboten früherer Zeiten arbeiten Migrantinnen² aus Mittel- und Osteuropa in westeuropäischen Privathaushalten und leben zugleich auch im Haus bzw. in der Wohnung des Arbeitgebers; man spricht deshalb auch von „Live-Ins“. Das Tätigkeitsfeld fast aller migrantischen Live-Ins in Westeuropa ist die Pflegearbeit, die allerdings neben den pflegerischen Verrichtungen, die in eine Pflegekommunikation eingebunden sind, auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten für den Pflegebedürftigen umfasst.³

In Deutschland stammen die meisten Live-In-Pflegekräfte aus Polen. Weitere Herkunftsländer sind die EU-Mitgliedsländer Rumänien, Bulgarien und Ungarn sowie die Nicht-EU-Staaten Ukraine und Moldawien (z. B. Deutscher Caritasverband e. V. 2014, 2). Nicht wenige von ihnen wechseln sich in einem festen mehrwöchigen bzw. zwei- oder dreimonatigen Rhythmus jeweils mit einer anderen Pflegekraft ab. Andere unterbrechen ihre Pflegeeinsätze in einem deutschen Privathaushalt nur alle paar Monate für ein oder zwei Wochen.

Für die Entstehung und das Wachstum dieses besonderen Segmentes der Erwerbsarbeit war und ist ein ganzes Bündel von Faktoren ursächlich. Der für die deutsche Pflegepolitik konstitutive Vorrang der ambulanten vor der stationären Versorgung entspricht den Präferenzen der Pflegebedürftigen, die durch die Erwartung, in der eigenen Wohnung

- 2 Die Beschäftigten in deutschen Privathaushalten mit Sorgeaufgaben – auch die hier thematisierten Live-In-Pflegekräfte – sind zu zwei Dritteln oder mehr weibliche Arbeitskräfte. Deshalb wird für sie hier vereinfachend immer nur die weibliche Form benutzt.
- 3 Pflegearbeit ist im häuslichen Kontext also Sorgearbeit für einen Pflegebedürftigen. Dieser weite Begriff ist sinnvoll, weil die pflegerischen Tätigkeiten – in Deutschland vor allem die Verrichtungen der alltagsbezogenen Grundpflege, während die medizinische Behandlungspflege eigentlich ausgebildeten Altenpflegerinnen reserviert ist – nicht von den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten zu trennen sind. Alle drei Gruppen Pflegenden (Angehörige, Live-Ins, Mitarbeiterinnen der Pflegedienste) erledigen beide Arten von Tätigkeiten – häufig auch so, dass sie ineinander greifen. Allein bei den Angestellten der ambulanten Pflegedienste wird dies durch den Abrechnungsmodus verhindert. Der Begriff „Sorgearbeit“ steht für „Tätigkeiten, die (...) auf die Leiblichkeit des Menschen bezogen sind“ (Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik 2015, 11) wie „Putzen und Aufräumen, Waschen und Bügeln, Kochen, Betreuung von kleinen Kindern, Pflege von Kranken und älteren Menschen“ (ebd.).

länger selbständig bleiben zu können, sowie durch reale Missstände in den Pflegeheimen und vor allem durch deren mediale Skandalisierung stabilisiert werden. Der Zuweisung der Pflegeverantwortung zuerst an die Familie (und dort faktisch vor allem an die Frauen) steht aber eine sinkende Bereitschaft und vor allem eine reduzierte Fähigkeit der Angehörigen zur Pflege gegenüber. Für letzteres sind neben demographischen Veränderungen – mehr Singlehaushalte und gestiegene räumliche Mobilität – auch Bemühungen ursächlich, die Erwerbsspartizipation von Frauen auf Vollzeitstellen zu erhöhen, ohne die Partizipation der Männer an der Sorgearbeit im gleichen Maße auszudehnen oder/und das Arbeitszeitregime von Vollzeitstellen grundlegend zu verändern. Da zugleich die Zahl der Pflegebedürftigen stark gestiegen ist (und weiter steigt), kommt es in der häuslichen Pflege in Deutschland zu einer massiven Versorgungslücke, die gegenwärtig wohl durch etwa 100.000 bis 200.000 Mittel- und Osteuropäerinnen⁴ „geschlossen“ wird. Dass der hohe Bedarf in der häuslichen Pflege tatsächlich zu neuen Arbeitsplätzen in Privathaushalten führte, wurde in den 1990er Jahren auch durch den Zusammenbruch des Ostblocks ermöglicht. Schließlich gingen in der Transformationskrise viele Arbeitsplätze verloren, während die potenziellen Arbeitsstellen in vielen Haushalten der Hocheinkommensregionen Westeuropas für die Arbeitnehmerinnen aus den mittleren und armen Einkommensregionen Mittel- und Osteuropas erreichbar wurden. Die Beschäftigung in Haushalten setzt nämlich starke Einkommensdifferenzen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen voraus, wobei die beiden Arbeitsvertragsparteien ggf. durch die Arbeitsmigration der Arbeitnehmerin zusammenkommen können. Nachdem die Migrationshürden zwischen Ost- und Westeuropa weitgehend beseitigt waren, konnte der Bedarf deutscher Familien mit Pflegeverantwortung an – auch für mittlere Einkommenschichten bezahlbarer – Pflegearbeit im häuslichen Kontext durch Pendelmigrantinnen aus Mittel- und Osteuropa abgedeckt werden.⁵

4 Neuhaus/Isfort/Weidner (2009, 18–20) schätzen, dass es etwa 100.000 Live-in-Pflegekräfte in Deutschland gibt. Für Helma Lutz (2009, 43) sind es 200.000.

5 Zu den Ursachen dieser Form von Erwerbstätigkeit vgl. Lutz 2008, 19 f.; 29–41. Kennzeichnend für Pendelmigranten und -migrantinnen ist das Hin- und Herreisen zwischen Arbeitsplatz und Wohnsitz. Da sie in einer anderen Region oder in einem anderen Land Erwerbsarbeit aufnehmen, ohne den Wohnsitz in der Herkunftsregion und die starke Verwurzelung in dem dortigen Netz familiärer

Seit 2011 bzw. 2014 sind die Bürgerinnen und Bürger der mittel- und osteuropäischen Staaten, die 2004 bzw. 2007 der EU beigetreten sind, auch auf dem deutschen Arbeitsmarkt den westeuropäischen EU-Bürgerinnen und Bürgern gleichgestellt. Damit profitieren z. B. Polinnen und Ungarinnen, Rumäninnen und Bulgarinnen heute in vollem Umfang von den Freizügigkeiten des Europäischen Binnenmarktes, was ihre Beschäftigung in Deutschland, aber auch ihre Entsendung nach Deutschland wesentlich vereinfacht.

In dem vorliegenden Beitrag⁶ wird die so verursachte, ganz spezifische Form der Erwerbsarbeit von mittel- und osteuropäischen Live-In-Pflegekräften in deutschen Haushalten sozioethisch reflektiert. Nach einem Blick darauf, wie die Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen zusammenfinden und welche Verträge sie schließen (Abschnitt 1), werden die Arbeits- und Lebensbedingungen dieser Arbeitnehmerinnen dargestellt (Abschnitt 2). Im nächsten Reflexionsschritt wird herausgearbeitet, warum und in welcher Hinsicht die Beschäftigungsverhältnisse dieser Live-Ins nicht nur als ungerecht, sondern sogar als menschenunwürdig zu beurteilen sind (Abschnitt 3). Der Beitrag endet mit ein paar Überlegungen zu möglichen politischen Konsequenzen (Abschnitt 4).

1 Anbahnung und Vertragsgrundlage

Bei der sog. 24-Stunden-Pflege *finden* die Angehörigen⁷ und die Live-In-Pflegekräfte *auf drei verschiedenen Wegen zusammen*. Verbreitet ist *erstens* die Kontaktaufnahme über „Mund-zu-Mund-Propaganda“. Es gibt informelle lokale Netzwerke von Nachfragern in Deutschland, die sich untereinander Pflegekräfte empfehlen, wie auch informelle Netzwerke der Anbieterinnen, die vor allem auf Freundschafts- und

und freundschaftlicher Beziehungen aufzugeben, reisen diese Migranten und Migrantinnen mehr oder minder regelmäßig hin und her.

6 Die vier Abschnitte des Beitrags beruhen auf den Recherchen und Vorarbeiten für das Buch „Damit es Oma gutgeht“ (vgl. Emunds 2016).

7 Manchmal treten auch die Pflegebedürftigen selbst als Arbeit- bzw. Auftraggeber für die Live-In-Pflegekräfte bzw. für deren Arbeitgeber in Mittel- oder Osteuropa auf. Vereinfachend weise ich diese Rolle hier immer nur dem bzw. den Angehörigen des Pflegebedürftigen zu.

Verwandtschaftsbeziehungen in ihrem Heimatland basieren (vgl. Emunds/Schacher 2012, 58; Krawietz 2014, 40 f.). Die Netzwerke reduzieren das Risiko, an einen Vertragspartner zu geraten, der nicht vertrauenswürdig bzw. nicht zuverlässig ist oder den eigenen Ansprüchen nicht genügt: an eine Arbeitnehmerin, die nicht „fleißig“, keine „anständige“ Mitbewohnerin oder der deutschen Sprache kaum mächtig ist, beziehungsweise an einen Arbeitgeber, der seine Haushaltshilfen unfair behandelt und das Letzte aus ihnen „herausholt“. Im Kontext solcher Netzwerke finden Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen mit positiver Reputation leichter einen Vertragspartner. Auf Seiten der Live-Ins gibt es jeweils kleine Gruppen, deren Mitglieder miteinander verwandt oder eng befreundet sind (vgl. Satola 2015, 195–198). Die Gruppenmitglieder tauschen neue Anfragen vorrangig untereinander aus, vertreten sich gegenseitig und sorgen gemeinsam für funktionsfähige Rotationssysteme, in denen die beteiligten Pflegerinnen turnusmäßig einander ablösen. Zumeist sind zwei Pflegekräfte für einen Pflegehaushalt zuständig, in dem sie abwechselnd jeweils für den gleichen Zeitraum (sechs Wochen, zwei oder drei Monate) arbeiten. Mit der Gruppenbildung rund um das Rotationssystem werden mögliche Konkurrentinnen von den Arbeitsstellen, die „rekrutiert“ wurden und als vergleichsweise attraktiv gelten, fern gehalten. Die Beteiligten können sich aufeinander, auf die Informationen, die über die Entwicklungen in den Pflegehaushalten übermittelt werden, und auf eine gute Pflegearbeit vor Ort verlassen. Damit dient die Gruppenbildung auch der Qualitätssicherung der angebotenen Pflegearbeit (ebd.).

In den letzten zehn Jahren sind in Deutschland immer mehr privatwirtschaftliche Vermittlungsagenturen für Live-Ins entstanden. Sie stehen für einen *zweiten* Weg, auf dem Angehörige und Live-Ins zueinander finden (zum Thema insgesamt vgl. Krawietz 2014). Dabei treten die in Deutschland ansässigen Agenturen selbst weder als Auftragnehmer der Angehörigen noch als Arbeitgeber der Pflegekräfte auf. Sie beschränken sich auf die Dienstleistung der Vermittlung.⁸ Ein Geschäftspartner im Herkunftsland der Live-Ins ist dort für die Auswahl der Pflegekräfte zuständig. Er schickt diese – so wird zumindest beansprucht – entweder

8 Diese lassen sich die Agenturen gut bezahlen. Böning und Steffen (2014, 21) schätzen, dass die Vermittlungsagenturen und ihre Geschäftspartner in den Herkunftsländern der Live-Ins häufig etwa die Hälfte der Summe einbehalten, die die Familien mit Pflegeverantwortung zahlen.

als „Selbständige“ nach Deutschland oder stellt diese ein und „entsendet“ sie in den deutschen Privathaushalt (vgl. Böning/Steffen 2014). Kommen die Pflegekraft und der Pflegebedürftige bzw. seine Angehörigen nicht miteinander klar, wird dem Pflegehaushalt eine andere Pflegekraft vermittelt.

Ein *dritter*, bisher nur von wenigen benutzter Weg ist die Vermittlung durch Wohlfahrtsverbände, vor allem durch das Angebot *Caritas24*, das auch unter *CariFair* firmiert, und durch das Programm *FairCare*, das der Württembergische Verein für Internationale Jugendarbeit im Verbund der Diakonie organisiert (vgl. Krawietz u. a. 2014; Emunds 2016, 49 f.). Hier übernehmen die Angehörigen selbst die Arbeitgeberrolle und schließen mit den Pflegekräften einen regulären Arbeitsvertrag nach deutschem Recht ab. Im Unterschied zu den meisten privatwirtschaftlichen Vermittlungsagenturen ziehen sich die genannten Vermittler aus den Reihen der Wohlfahrtsverbände nicht zurück, sobald die Live-In bei dem Pflegebedürftigen eingetroffen ist. Vielmehr begleiten sie die Pflegehaushalte durch Hausbesuche, helfen, Konflikte zwischen den Beteiligten konstruktiv auszutragen, und entlasten die Angehörigen bei der Erfüllung ihrer Arbeitgeberpflichten gegenüber dem Finanzamt und den Sozialversicherungen.

Die drei Wege, auf denen Live-In-Pflegekräfte und Angehörige zusammenkommen, unterscheiden sich auch darin, dass sich aus ihnen zumeist verschiedene *Vertragsverhältnisse* zwischen Live-Ins und Angehörigen ergeben. In den allermeisten Fällen kommt es bei der Kontaktabahnung über informelle Netzwerke offenbar dazu, dass die Mittel- oder Osteuropäerin von der deutschen Familie in *Schwarzarbeit* beschäftigt wird. In den 1990er Jahren und rund um die Jahrtausendwende, als die polnischen Live-Ins noch keine Aufenthaltsgenehmigung bzw. Arbeitserlaubnis hatten, kam es noch vereinzelt zu Razzien. Heute dagegen müssen die Angehörigen kaum mehr fürchten, durch Strafverfolgungsbehörden als Arbeitgeber entdeckt zu werden, die eine Migrantin für sich schwarzarbeiten lassen und Sozialversicherungsbeiträge hinterziehen.

In Abgrenzung von den irregulären Beschäftigungsverhältnissen, die bei der Kontaktaufnahme über informelle Netzwerke sehr verbreitet ist, werben die Vermittlungsagenturen häufig damit, dass es bei ihnen zu einem legalen Arbeits- oder Auftragsverhältnis kommt. Allerdings hält dieser Anspruch in der weit überwiegenden Mehrzahl der Fälle einer arbeitsrechtlichen Überprüfung nicht stand.

Die meisten mittel- und osteuropäischen Live-Ins, die über Agenturen in deutsche Pflegehaushalte kommen, werden als „*Selbständige*“ vermittelt. Nach Darstellung der Vermittler schließt die Familie mit Pflegeverantwortung zwei Dienstleistungsverträge ab: einen mit der in Deutschland ansässigen Agentur über die Vermittlungsdienstleistung und einen mit der Pflegekraft aus Mittel- oder Osteuropa über die im Pflegehaushalt zu erbringenden Leistungen. In Wirklichkeit jedoch kann eine Pflegekraft, die nur einen Pflegebedürftigen betreut und mit diesem in einem Haushalt zusammenlebt, nicht selbständig sein. Sie setzt z. B. nur Arbeitsmittel ein, die ihr gestellt werden, ist mit ihren Tätigkeiten ganz in die Abläufe des Pflegehaushalts eingebunden und arbeitet zumeist nach den Weisungen eines Angehörigen, die dieser gegebenenfalls auch in eigenem Ermessen verändern kann. Zudem ist sie persönlich zur Anwesenheit verpflichtet und kann ihre Arbeitszeit nicht frei wählen. Schließlich verfügt sie auch über keinen Freiraum, Aufträge anderer Personen einzuwerben und auszuführen. Deshalb sind die Live-In-Pflegekräfte – so die einhellige Meinung in der arbeitsrechtlichen Literatur – zumeist nur Scheinselbständige. Statt des vermeintlichen Dienstleistungsvertrags zwischen ihnen und den Familien kommen in Wirklichkeit Arbeitsverträge zustande (vgl. u. a. Körner 2011, 373; Tießler-Marenda 2012, 107; Böning/Steffen 2014, 19 f.).

Andere Agenturen beanspruchen, dass die von ihnen vermittelten Mittel- und Osteuropäerinnen *im Entsendeverfahren* nach Deutschland kommen. Dann sollen drei Verträge zustande kommen: je ein Vertrag des Angehörigen mit der deutschen Agentur (über die Vermittlungsdienstleistung) und mit einem mittel- oder osteuropäischen Geschäftspartner der Agentur (über die Pflegedienstleistung) und ein Arbeitsvertrag zwischen diesem Unternehmen und der von ihr in den deutschen Pflegehaushalt entsandten Pflegekraft. Allerdings müssen, damit es zu einer solchen Entsendung kommt, Voraussetzungen erfüllt sein, die in der sog. 24-Stunden-Pflege kaum zu erfüllen sind. Bei Entsendung darf z. B. nicht ein Angehöriger oder der/die Gepflegte selbst der Live-In Weisungen (etwa zur Arbeitszeit oder zum Procedere bei pflegerischen Handgriffen) geben, sondern nur der Arbeitgeber in ihrem Herkunftsland. Das Gleiche gilt, wenn sich – z. B. aufgrund eines steigenden Pflegebedarfs – die zu erbringenden Leistungen verändern. Auch in diesem Fall müsste sich der mittel- oder osteuropäische Arbeitgeber mit der Live-In als seiner Arbeitnehmerin neu über ihre Tätigkeiten einigen. Da dies alles nicht geschieht, ist offenbar anzunehmen, dass keine Entsendung

vorliegt, so dass letztlich auch hier der Angehörige des Gepflegten in Deutschland als Arbeitgeber der Pflegekraft fungiert.⁹

Bei keiner der beiden Vertragskonstruktionen, die von den Vermittlungsagenturen bevorzugt genutzt werden, weder bei „Selbständigkeit“ noch bei „Entsendung“, können also die Familien mit Pflegeverantwortung sicher sein, dass sie arbeitsrechtlich nicht doch als Arbeitgeber gelten. Fungieren sie als Arbeitgeber, dann begehen sie eine Straftat, weil sie das Beschäftigungsverhältnis nicht angemeldet haben und für die Pflegekraft keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Das Vertragsverhältnis zwischen Angehörigem und Live-In, das bei der Vermittlung entsteht, ist in der Regel also doch ein illegales Beschäftigungsverhältnis. Trotzdem gibt es aus Sicht der Angehörigen einen wichtigen Unterschied zu der Schwarzarbeit, zu der es zumeist nach einer Anbahnung über informelle Netzwerke kommt: Die von den Agenturen vermittelten Live-Ins können fast alle eine sog. A1-Bescheinigung (auch Entsendebescheinigung genannt) vorweisen. Diese bestätigt, dass die jeweilige Live-In im Herkunftsland als Beschäftigte oder Selbständige angemeldet ist und dass dort auch alle fälligen Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Diese A1-Bescheinigungen legalisieren die Rechtsverhältnisse zwischen den Live-Ins und den Angehörigen der Gepflegten nicht; es bleibt bei nicht legaler Beschäftigung. Sie schützen die Angehörigen jedoch vor Strafverfolgung; denn den deutschen Behörden ist es nicht erlaubt zu überprüfen, ob eine solche Bescheinigung von einem anderen EU-Land zu Recht ausgestellt wurde (vgl. Böning/Steffen 2014, 18 f., 21; Körner 2011, 371 f.). Als wirksamer Schutz der Angehörigen vor Strafverfolgung sind die A1-Bescheinigungen ein wichtiger Bestandteil des Geschäftsmodells der Vermittlungsagenturen.

Den rechtlichen Graubereich illegaler Beschäftigung sicher meiden kann nur, wer sich selbst als Arbeitgeber der Live-In-Pflegekraft begreift,

9 Statt einer Entsendung kommt eine Arbeitnehmerüberlassung zustande, für die es aber einer Erlaubnis bedürfte. Ohne diese Erlaubnis ist das Arbeitsverhältnis zwischen dem mittel- und osteuropäischen Unternehmen und der Live-In unwirksam (vgl. u. a. Körner 2011, 372). Nicht selten sind Live-In-Pflegekräfte, die angeblich „entsendet“ wurden, in Wirklichkeit auf Dienstreise in Deutschland. Die im laufenden Text für die Entsendung aufgeführten Probleme führen aber auch bei Dienstreisen zu erheblichen Zweifeln daran, dass die Live-In wirklich bei dem mittel- und osteuropäischen Unternehmen angestellt ist. Auch hier spricht vieles dafür, dass rechtlich der Angehörige der eigentliche Arbeitgeber der Live-In ist (vgl. Böning/Steffen 2014, 21 f.).

mit ihr einen schriftlichen Arbeitsvertrag schließt und ihre Beschäftigung anmeldet. Ein solches *reguläres Beschäftigungsverhältnis* entsteht bei der Vermittlung durch *Caritas24/CariFair* und *vij-FairCare*¹⁰ sowie offenbar *manchmal* auch dann, wenn Angehörige und Live-Ins über informelle Netzwerke oder über Vermittlungsagenturen zusammenfinden. Mit der Arbeitgeberrolle übernehmen die Angehörigen Verpflichtungen, die weit über das Vereinbaren und Unterzeichnen eines schriftlichen Arbeitsvertrags hinausgehen. So muss bei der Sozialversicherung eine Betriebsnummer beantragt sowie die Arbeitnehmerin bei der Krankenkasse und der gesetzlichen Unfallversicherung angemeldet werden; die Lohn-, die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag sind an das zuständige Finanzamt abzuführen und die Sozialversicherungsbeiträge an die entsprechenden Träger (z. B. Deutscher Caritasverband e. V. 2014). Weil viele Angehörige fürchten, diese Arbeitgeberaufgaben würden sie überfordern, sind die Angebote von *Caritas24* und *vij-FairCare*, sie dabei zu unterstützen, von besonderer Bedeutung.

Allerdings bleibt auch dann, wenn beide Seiten einen einwandfreien schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnen und ihre Abgabe- und Meldepflichten vollständig erfüllen, ein zentrales arbeitsrechtliches Problem bestehen: *das Problem der Arbeitszeit*. In Deutschland und in der ganzen EU zählt neben den Zeiten, in denen der Beschäftigte konkrete Aufgaben erfüllt, auch die gesamte Bereitschaftszeit, die ein Arbeitnehmer an seinem Arbeitsplatz verbringt, als Arbeitszeit. Das bedeutet im Falle der Live-In-Pflegekräfte: Ihre Präsenzzeiten im Haushalt, bei denen sie zwar keine konkrete Haushalts- beziehungsweise Pfl egetätigkeit zu erbringen haben, aber zur Aufsicht verpflichtet sind oder bei Bedarf zum Einsatz bereit sein müssen, zählen als Arbeitszeit. Dementsprechend muss man für die allermeisten Live-In-Pflegekräfte von einer extrem ausgedehnten Arbeitszeit ausgehen, die zumindest der allgemeinen Fürsorgepflicht in § 618 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches widerspricht. Darin werden die Arbeitgeber von Dienstboten, die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen wurden, unter anderem darauf verpflichtet, für gesundheitsverträgliche Arbeits- und Lebensbedingungen zu sorgen (Kocher 2014, 102; Scheiwe 2014, 72;).

10 Hinzu kommen die wenigen Vermittlungen durch die Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesanstalt für Arbeit.

Umstritten ist, ob bzw. wann der Einsatz der Live-Ins beinahe rund um die Uhr an sieben Tagen in der Woche darüber hinaus auch dem Arbeitszeitgesetz widerspricht, konkret: ob bzw. unter welchen Bedingungen eine Ausnahmeklausel des Gesetzes (ArbZG § 18 Abs. 1 Nr. 3) auf die Live-In-Pflegekräfte Anwendung findet (vgl. u. a. Kocher 2014, 102; Scheiwe 2014, 69–71). Ein Folgeproblem der stark ausgedehnten Arbeitszeit ist ein sehr niedriger Stundenlohn. Selbst bei einer sehr wohlwollenden Berechnung (z. B. bei Einbezug von Kosten für Unterkunft und Verpflegung) ergibt sich ein Stundenlohn von zwei bis drei Euro (vgl. Emunds 2016, 139), was im deutschen Arbeitsrecht als sittenwidriger Lohn gilt (vgl. Böning/Steffen 2014, 16).

2 Die Arbeits- und Lebensbedingungen der Live-In-Pflegekräfte

2.1 Ständige Verfügbarkeit

Der Live-In-Status, also der Umstand, dass die Pflegekraft mit dem Gepflegten in einer Wohnung lebt, führt zu der bereits erwähnten ständigen Verfügbarkeit für alle anfallenden Tätigkeiten und in vielen Fällen zu der beinahe völligen Entgrenzung der Arbeitszeit (u. a. Emunds/Schacher 2012, 68 f.; Karakayali 2010, 116). Selbst dann, wenn feste Arbeitszeiten vereinbart wurden, können sich die Arbeitnehmerinnen – solange sie in der Wohnung sind – den mitunter zahlreichen Unterstützungswünschen der Pflegebedürftigen kaum entziehen (vgl. u. a. Ignatzi 2014, 244). Häufig muss eine Live-In feststellen, dass sie die einzige ist, die sich für das Wohl der Pflegebedürftigen verantwortlich sieht. Umso größer ist der moralische Druck, den sie empfindet, für den Pflegebedürftigen immer da zu sein (vgl. Karakayali 2010, 117). Da die Pflegekraft im Prinzip 24 Stunden am Tag im Haushalt des Pflegebedürftigen präsent ist und für eventuell anfallende Aufgaben zur Verfügung steht, ist es kaum möglich zu spezifizieren, wann sie in dieser Zeit nicht arbeitet. Nur in einigen wenigen Pflegefamilien gibt es klare Absprachen über freie Zeiten, feste Zusagen, die Arbeitnehmerin dann auf keinen Fall zu beanspruchen, und wird sich an diese Vereinbarungen auch gehalten. In allen anderen Fällen kann – wegen der unterstellten Verfügbarkeit – freie Zeit nur eine Zeit sein, in der eine Live-In sich nicht in dem Pflegehaushalt aufhält, keine Aufgaben

für den Arbeitgeber zu erfüllen hat (also z. B. nicht einkaufen muss) und für ihn auch nicht erreichbar ist.

In der Zeit, in der der Pflegebedürftige seinen Mittagsschlaf hält oder zumindest ruht (häufig etwa 13.00 bis 15.00 Uhr), haben einige Live-Ins frei, so dass sie tatsächlich nach eigenen Vorstellungen etwas unternehmen können (vgl. Ignatzi 2014, 244). Andere haben in der Ruhezeit der zu pflegenden Person zwar nichts Konkretes zu tun, können aber keine freie Zeit erleben, weil sie auch in dieser Phase dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterstehen und dann, wenn sich plötzlich doch Bedarf ergibt, eingreifen müssen (vgl. Katwa 2010, 144). Wieder andere müssen die Schlafenszeit für Hausarbeiten oder für Einkäufe nutzen; die ständige Beanspruchung durch den Pflegebedürftigen außerhalb der Ruhezeiten lässt ihnen keine andere Wahl. Viele Arbeitgeber nehmen diese Aufgaben oder die – von ihnen selbst geforderte – Dauerverfügbarkeit der Arbeitnehmerin nicht als Arbeit oder Belastung wahr. Sie vertreten die Ansicht, die Zeiten ohne konkrete Pflege Tätigkeiten seien keine Arbeitszeit und deshalb verfüge die Pflegekraft über ausreichend Freiräume, sich auszuruhen oder eigenen Beschäftigungen nachzugehen. Manche Arbeitnehmerin dagegen nimmt das Verweigern von Zeiten, in denen sie von allen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber befreit sind, als Ausbeutung wahr (vgl. ebd., 148).

In vielen Pflegehaushalten gibt es für die Arbeitnehmerinnen jenseits der Zeiten des Mittagsschlafes und der Nachtruhe keine regelmäßigen freien Zeiten. In anderen Haushalten haben die Pflegekräfte in der Woche ein Mal (zum Beispiel am Wochenende) oder zwei Mal einen Nachmittag oder einen halben Tag (etwa sechs Stunden) frei. Urlaubstage sind auch bei mehrmonatigen Pflegeeinsätzen nicht die Regel; selbst bei Dauereinsätzen gibt es manchmal keine feste Urlaubsregelung. Zumindest in Einzelfällen gibt es überhaupt keine Freizeitregelung. Dann soll die Live-In den Pflegehaushalt und sein Umfeld nur im Ausnahmefall verlassen (ein Beispiel: Emunds/Schacher 2012, 26–35; 61). Die Live-In-Pflegekräfte, die in einem Rotationssystem arbeiten, haben nach ein paar Wochen oder Monaten längere Ruhephasen ohne Erwerbsarbeit im Herkunftsland. In dieser Zeit erhalten sie aber kein Arbeitseinkommen; es handelt sich also nicht um bezahlten Urlaub.

2.2 Lange Phasen fremdbestimmten Lebens

Die Pflegekräfte erfahren die Dauerbeanspruchung im Pflegehaushalt als große Belastung (vgl. u. a. Ignatzi 2014, 244 f.; 306 f.; 309). Es gibt keine Möglichkeit zu entspannen oder einmal abzuschalten. Besonders mühevoll wird der Pflegealltag, wenn zum ununterbrochenen Tagesdienst auch noch häufige nächtliche Einsätze hinzukommen, zum Beispiel um Toilettengänge zu begleiten, die Position des Pflegebedürftigen im Bett zu verändern oder um eine demente Person, die regelmäßig die Nacht zum Tag macht, zu beruhigen. Bis ins Unerträgliche kann sich die Anstrengung steigern, wenn die Arbeitnehmerin permanent die Unberechenbarkeit oder die stupiden Wiederholungen eines geistig Verwirrten aushalten muss.

Durch die Dauerbeanspruchung in der sog. 24-Stunden-Pflege verschwindet der Lebensalltag der Arbeitnehmerinnen außerhalb der Pflegearbeit fast vollständig. Arbeit und Alltag fallen in Eins; die Versorgung und Betreuung der pflegebedürftigen Person und die damit verbundenen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten nehmen fast das ganze alltägliche Leben vieler mittel- und osteuropäischer Arbeitnehmerinnen in Deutschland in Beschlag. Da es z. T. nur sehr wenige Sozialkontakte außerhalb des Pflegehaushalts gibt, entsteht das starke Bedürfnis, die bestehenden Sozialkontakte innerhalb des Pflegesettings so positiv wie irgend möglich zu gestalten – oder zumindest: erscheinen zu lassen. Das ist sicher auch ein Faktor, der erklärt, warum sich viele Live-Ins als Quasi-Familienmitglieder in die Familien mit Pflegeverantwortung einordnen und die ihnen Anvertrauten als Mutti oder Vati, Oma oder Opa ansprechen.

Dabei orientiert sich der Alltag der Arbeitnehmerinnen im Pflegehaushalt vollständig und ausnahmslos an der erwarteten Abfolge von Pflege- und Versorgungsaktivitäten sowie an den Bedürfnissen, Wünschen und Problemen der Pflegebedürftigen. Die Pflegekräfte haben sich daran anzupassen. Viele implizite, unausgesprochene Erwartungen der Pflegebedürftigen und der Angehörigen gilt es, intuitiv zu erfassen und „aus eigenem Antrieb“ heraus zu erfüllen. Dabei müssen die Live-In-Pflegekräfte nicht nur weitgehend eigene Bedürfnisse zurückstecken. Vielmehr ignorieren sie vielfach auch – über einen langen Zeitraum – gesundheitliche Beschwerden (vgl. Satola 2015, 203).

Der Alltag derjenigen Live-Ins, die im Rotationssystem arbeiten, wurde als „Leben in zwei Welten“ (vgl. z. B. Metz-Göckel u. a. 2006)

oder auch als Spaltung in „zwei Leben“ (vgl. Emunds/Schacher 2012, 68 f.) beschrieben. Schließlich berichten viele Arbeitnehmerinnen, die in ein Rotationssystem eingespannt sind, dass sie die Pflegephase in Deutschland nicht als etwas erfahren, was zu ihnen gehört und sie selbst gestalten können. Sie leben in den Strukturen eines anderen. Für die Zeit ihres wochen- oder gar monatelangen Pflegeeinsatzes können sie sich der – nicht selten vollständig an sie delegierten – Betreuungsverantwortung nicht entziehen; sie haben keine Zeit für sich. Sie müssen rund um die Uhr aufmerksam sein und jederzeit einsatzbereit. Bei eingeschränkter Kommunikationsfähigkeit der betreuten Person, etwa bei Demenz, oder auch bei Sprachproblemen der Pflegekraft kann es zu Vereinsamung kommen, mit der nicht selten auch Heimweh und Trennungsschmerz verbunden sind. Diese triste Realität des von der Pflege bestimmten Alltags ist das „eine Leben“; das „andere Leben“ ist das Leben im Herkunftsland, in den Phasen ohne Pflegearbeit. Nur letzteres sehen viele Live-Ins als das eigentliche Leben an. Das scheint ein zentrales Problem der „24-Stunden-Pflege“ im Rotationssystem zu sein (vgl. ebd.).

Weil sie über einen langen Zeitraum in fremdbestimmte Routinen eingebunden sind und den Pflegehaushalt (fast gar) nicht verlassen können, zum Teil auch, weil bei der Betreuung eines Schwerstpflegebedürftigen oder einer hochgradig dementen Person extreme Belastungen hinzukommen, nehmen manche Live-Ins den Alltag in Deutschland als uninteressant und ereignisarm wahr. Bei einigen von ihnen scheint dies sogar ein ganz spezielles Zeitgefühl zu bedingen: Solange sie im Pflegeeinsatz sind, vergeht die Zeit quälend langsam, während nach Abschluss des Pflegeeinsatzes die vergangene Zeit subjektiv stark verkürzt wirkt. Beides hängt mit dem Umstand zusammen, dass diese Live-Ins in der Phase des Pflegeeinsatzes fast nichts erleben, was sie interessiert. Scheint zuerst das Leben auf einem geringen Erlebnisiniveau kaum zu vergehen, wird es in der Rückschau so empfunden, als sei es inhaltsleer entschwunden.¹¹

11 Uwe Schacher hat dafür den Begriff „zeitparadoxe Erlebnisimplosion“ geprägt (Emunds/Schacher 2012, 72 f.).

2.3 Ohnmacht und submissive Rolle

In den Beschäftigungsverhältnissen der sog. 24-Stunden-Pflege ist die Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen häufig stark ausgeprägt: Die deutschen Arbeitgeber verfügen über ein sehr viel höheres Einkommen als die Live-Ins aus Mittel- und Osteuropa. Genau das ermöglicht es ihnen, die aus ihrer Sicht billige ausländische Arbeitskraft extensiv und intensiv zu nutzen. Dabei nehmen die Pflegebedürftigen und die Angehörigen die Arbeitskraft der Live-Ins auch als billig wahr und glauben, für ihr Geld über die Arbeitskraft der Arbeitnehmerinnen unbegrenzt verfügen zu können. Die Live-Ins dagegen haben ein starkes Interesse an dem Einkommen, das in ihrem Land vergleichsweise viel Geld ist; zudem müssen sie befürchten, von einem unzufriedenen Arbeitgeber gegen eine der vielen anderen Mittel- und Osteuropäerinnen ausgewechselt zu werden, die ebenfalls an einem Einkommen in dieser Höhe und folglich an Pflegearbeit im Westen interessiert sind. Hinzu kommt, dass sie sich vor die Aufgabe gestellt sehen, sich in die Strukturen und Rhythmen eines fremden Haushalts einzupassen, was manche Live-In verunsichert: Sie haben Angst, in der Privatsphäre eines Fremden einen Fehler zu machen (vgl. Karakayali 2010, 118). Der Druck, den Arbeitgebern alles recht zu machen, ist vor allem bei Schwarzarbeit groß. Denn eine irregulär beschäftigte Live-In-Pflegekraft ist faktisch weitgehend schutzlos. Sie kann – ohne Frist und ohne die Pflicht, juristisch korrekte Gründe anzugeben – vom Arbeitgeber entlassen werden und verliert dann mit dem Arbeitsplatz zugleich auch die Unterkunft. Mit einem Schlag werden ihrem Aufenthalt in der Bundesrepublik gleich zwei wesentliche Grundlagen entzogen.

Die ausgeprägte Machtasymmetrie im Beschäftigungsverhältnis zwingt manche Pflegekraft gegenüber dem Arbeitgeber bzw. dem Gepflegten in eine submissive Rolle. Das kann sich z. B. darin zeigen, dass sie den Impulsen und Augenblickswünschen dementer Pflegebedürftiger selbst dann nachgeben, wenn sie überzeugt sind, dass dies auf die Dauer nicht in deren Interesse liegt (vgl. Emunds/Schacher 2012, 31; 46; 65 f.). Dann geraten zwei Handlungsorientierungen miteinander in Konflikt: das uneingeschränkte Verantwortungsgefühl für das Wohl des Pflegebedürftigen und die Zielsetzung, mit ihm zu harmonieren. Beide Orientierungen kann man in ihrer starken Ausprägung auf die massive Abhängigkeit vom Wohlwollen des Arbeitgebers zurückführen. Die Arbeitnehmerinnen sind ohnmächtig, weil sie auf keinen Fall

das Wohlwollen und die Zuneigung des Pflegebedürftigen gefährden wollen, von denen die eigene Arbeitsstelle sowie – damit verbunden – Einkommen und Unterkunft abhängen (bzw. abzuhängen scheinen).

Zu der Ergebenheit mancher Live-In-Pflegekraft gibt es manches Mal auf Seiten der Gepflegten eine spiegelbildliche Einstellung: Einige Pflegebedürftige nehmen die Pflegekraft in ihrem Haushalt ausschließlich instrumentell wahr – als Werkzeug zur Befriedigung ihrer Bedürfnisse. Allein daraus leitet sich auch der wahrgenommene „Wert“ der Arbeitnehmerin ab. Sie ist für den Gepflegten wertvoll, insofern sie seine Bedürfnisse unmittelbar und möglichst vollständig erfüllt. Darüber hinaus ist sie für ihn bedeutungslos. Als Individuum mit besonderen Charaktereigenschaften, mit bestimmten Bedürfnissen, Gefühlen und Wünschen und als Person mit eigenen Rechten kommt sie nicht in den Blick (vgl. ebd., 34; 48; 72).¹²

3 Sozialethische Bewertung

Seit *Rerum Novarum* spielt in der katholischen Sozialtradition die Qualität der Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle. In doppelter weltanschaulicher Abgrenzung – einerseits von solchen liberalen Positionen, für die *jede* Lohnarbeit schon aufgrund des freien Vertragsschlusses als ethisch positive wechselseitige Besserstellung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bewerten ist, andererseits von solchen sozialistischen Autoren, für die Lohnarbeit per se ausbeuterisch und damit *in sich* schlecht ist – wird hervorgehoben, dass die ethische Bewertung von Beschäftigungsverhältnissen von deren Ausgestaltung abhängt, von der Höhe des Lohns und von anderen Arbeits(vertrags)bedingungen.¹³ Die Einschätzung, dass die Arbeitsbedingungen der mittel- und osteuropäischen Live-In-Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten ethisch problematisch sein könnten, liegt nach der obigen Skizze bereits nahe. Um hier zu klaren, gut begründeten Urteilen zu kommen, bedarf es ethischer Maßstäbe.

Aufgrund des Wohlstandsgefälles und kultureller Unterschiede divergieren Gesellschaften z. T. erheblich in der ethischen Einschätzung, welche

12 Uwe Schacher hat dafür den Begriff der „funktionalen Bedürfnisexpansion“ geprägt (Emunds/Schacher 2012, 72; vgl. Satola 2015, 190).

13 Grundlegend ist hier Leos' XIII. Unterscheidung von den beiden Eigenschaften der Lohnarbeit, dass sie „persönlich“ *und* „notwendig“ ist (RN 34).

Arbeitsbedingungen als gut bzw. als noch akzeptabel angesehen werden. Andererseits gibt es Formen der Erwerbsarbeit, die in wohlüberlegten Urteilen von den Menschen in allen Gesellschaften und Kulturen als inakzeptabel abgelehnt werden. So bietet es sich an, auf zwei Stufen ethische Mindeststandards für die Qualität der Erwerbsarbeit zu entwickeln. Auf einer ersten, globalen Stufe können basale Mindeststandards *menschenwürdiger* Arbeit formuliert werden, für die eine *universale* Geltung beansprucht wird. Mit ihnen wird weltweit von den Arbeitgebern in allen Gesellschaften und Kulturen ein absolutes Minimum an respektvoller Behandlung von Arbeitnehmern eingefordert. Auf einer zweiten Stufe können jeweils für eine bestimmte Gesellschaft Mindeststandards *gerechter* Arbeit identifiziert werden, die zwar auch das globale Minimum der Standards menschenwürdiger Arbeit umfassen, aber darüber hinaus die Arbeitgeber dieser Gesellschaft auf die Einhaltung weiterer Mindestanforderungen an die Qualität von Erwerbsarbeit ethisch verpflichten, obwohl diese unter Umständen in anderen Gesellschaften nicht gelten. Dass Arbeit menschenwürdig ist (erste, globale Stufe), stellt folglich eine notwendige, aber keineswegs hinreichende Bedingung dafür dar, dass sie in einer Gesellschaft auch gerecht genannt werden kann (zweite, gesellschaftsspezifische Stufe).¹⁴

3.1 Ungerechte Erwerbsarbeit

In Arbeitsgesellschaften wie der Bundesrepublik kann das Konzept „gerechte Arbeit“ u. a. in Rekurs auf die Aufgaben konkretisiert werden, die in diesen Gesellschaften der Beteiligung an der Erwerbsarbeit zugewiesen werden: Ein Beschäftigungsverhältnis ist dann gerecht, wenn es

14 Zur Unterscheidung von menschenwürdiger und gerechter Arbeit vgl. Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik 2008, 45–51; Emunds 2016, 127–137. Folgt man der Unterscheidung zwischen dem Rechten (bzw. Richtigen) mit universalem Geltungsanspruch und dem ethospezifischen Guten, dann ist das Konzept „menschenwürdige Arbeit“ ausschließlich dem Rechten zugeordnet, während das Konzept „gerechte Arbeit“ Aspekte des Rechten und des Guten beinhaltet. Entgegen der in der Ethik verbreiteten Gleichsetzung von Rechtem und Gerechtem wird hier also – dem alltäglichen Sprachgebrauch folgend – das Gerechte nicht auf Normen und Normbegründungen mit universalem Geltungsanspruch eingeschränkt. Für die Begriffsdefinition von „gerecht“ vgl. Möhring-Hesse 2004, 95–98.

diese Aufgaben in befriedigender Weise erfüllt. In Arbeitsgesellschaften dient die Erwerbsarbeit dem Einkommenserwerb und der sozialen Sicherheit, der gesellschaftlichen Integration und der persönlichen Entfaltung. Folglich soll, wer abhängig beschäftigt ist, einen Stundenlohn erhalten, der bei einer Vollzeitstelle zu einem Arbeitseinkommen führen würde, das – ergänzt durch nicht-stigmatisierende Sozialleistungen – ausreicht, um den Lebensunterhalt einer Familie auf dem Wohlstandsniveau der Gesellschaft zu sichern (Einkommenserwerb).¹⁵ Der Beschäftigte soll gegen Arbeitslosigkeit, Krankheit und Pflegebedürftigkeit abgesichert und zugleich in der Lage sein, seinen erarbeiteten Lebensstandard auch im Alter zu erhalten (soziale Sicherheit). Durch seine Erwerbsarbeit soll er in die Gesellschaft integriert werden – nicht nur durch berufliche Sozialkontakte, sondern vor allem als jemand, der einen wertgeschätzten Beitrag zur gesellschaftlichen Arbeitsteilung (vgl. Honneth 2011, 455–468) erbringt (soziale Integration). Die Arbeit soll ihm nicht nur eine Last sein. Vielmehr muss sie so gestaltet sein, dass sie in seinem Selbstverständnis und für seine persönliche Weiterentwicklung auch eine positive Rolle spielen kann (persönliche Entfaltung).

Gesellschaften mit einem funktionsfähigen Rechtsstaat, zu denen die Bundesrepublik zählt, setzen ihre Vorstellungen von gerechter Arbeit zu einem erheblichen Teil in arbeits- und sozialrechtliche Standards um (vgl. Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik 2008, 51). Natürlich enthält das Arbeits- und Sozialrecht eines Landes immer auch Ausnahmeklauseln. Abgesehen von diesen beinhaltet es jedoch eine Leitvorstellung, wie Beschäftigungsverhältnisse im Normalfall auszusehen haben, und entsprechende konkrete Regelungen, die für die weit überwiegende Mehrheit der Beschäftigungsverhältnisse eindeutige

15 Der Anspruch gilt natürlich unabhängig vom Geschlecht. Zudem ist vorausgesetzt, dass Partner mit Kindern nach eigenen Vorstellungen die Erwerbsarbeit unter sich aufteilen. Bei einer Beteiligung beider Partner im Umfang von zusammen 100% soll das Arbeitseinkommen insgesamt (zuzüglich Sozialleistungen) zur Lebensunterhaltssicherung der Familie ausreichen. Abgesehen von der hier betonten Geschlechtergerechtigkeit weisen die päpstlichen Forderungen nach einem familiengerechten Lohn (zuletzt ausführlich in LE 19) in diese Richtung. Ähnliche Vorstellungen enthält implizit aber auch das deutsche Arbeits- und Sozialrecht, wenn man die Aufgabe der Sozialhilfe, das soziokulturelle Existenzminimum zu sichern, mit dem Lohnabstandsgebot kombiniert. Zum Einkommenserwerb als einer Aufgabe, die von Beschäftigungsverhältnissen auf befriedigende Weise erfüllt werden muss vgl. Emunds 2009.

Standards festlegen. Arbeitsplätze, deren Arbeitnehmerschutz deutlich unter diesem Niveau liegt, sind als ungerecht einzuschätzen – es sei denn, es fände sich eine *überzeugende* Begründung, dass die entsprechenden Ausnahmen langfristig im Interesse der Betroffenen liegen.

Unter den Beschäftigungsverhältnissen der Live-In-Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten gibt es offenbar nur einige wenige, bei denen ein schriftlicher Arbeitsvertrag nach deutschem Recht vorliegt und die Arbeitnehmerinnen in etwa nur acht Stunden an fünf Tagen in der Woche arbeiten. Damit liegt der Schluss nahe, dass die allermeisten Arbeitsverhältnisse dieser Live-Ins als ungerecht einzustufen sind, weil sie von dem im Arbeits- und Sozialrecht verankerten Leitbild normaler Beschäftigungsverhältnisse weit entfernt sind. Das ist offensichtlich bei den Arbeitsverhältnissen, die als Schwarzarbeit oder Scheinselbständigkeit einzuschätzen sind und gemeinsam wohl deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse aller in Deutschland tätigen Live-In-Pflegekräfte ausmachen dürften. Zumindest in Bezug auf die Arbeitszeit (Entgrenzung weit über die 38,5-Stundenwoche hinaus) und den Stundenlohn (deutlich unter dem Mindestlohn) gilt dies aber wohl auch für die meisten anderen Beschäftigungsverhältnisse dieser Arbeitnehmerinnen-Gruppe.

3.2 Menschenunwürdige Erwerbsarbeit

Die weit überwiegende Mehrheit der Arbeitsverhältnisse mittel- und osteuropäischer Live-In-Pflegekräfte, die in deutschen Privathaushalten pflegerische und hauswirtschaftliche Aufgaben übernehmen, ist also als ungerecht einzustufen. Die Frage, ob die meisten dieser Beschäftigungsverhältnisse sogar als menschenunwürdig einzuschätzen sind, kann nur beantwortet werden, nachdem konkretisiert wurde, was unter menschenunwürdig zu verstehen ist.

Menschenwürde kann man im Anschluss an Kant als Instrumentalisierungsverbot deuten: Kein Mensch darf von anderen „bloß als Mittel“ zur Verfolgung eigener Ziele behandelt werden.¹⁶ Zu den Konstellationen, in denen Menschen instrumentalisiert werden, zählen solche, in denen sie keine Freiräume haben, um über sich selbst frei zu verfügen.

16 Die folgende Ausdeutung des Instrumentalisierungsverbotes im Anschluss an Peter Schaber (2012, 64–68; 99–104; 2013, 50–63; 105–121).

Menschenwürde zu haben bedeutet eben auch, dass eine Person über wesentliche Bereiche des eigenen Lebens selbst bestimmen kann, dass sie in diesen Bereichen wenigstens über einige akzeptable Optionen verfügt, zwischen denen sie sich entscheiden kann. Menschen werden zudem dann „bloß als Mittel“ behandelt, wenn sie von jemandem gedemütigt oder erniedrigt werden. Die Täter wollen ihren Opfern gerade verdeutlichen, dass sie keine Personen sind, die über sich selbst verfügen, sondern Objekte, denen sie nach Belieben Leid zufügen können.

Beschäftigungsverhältnisse dürften in beinahe allen Gesellschaften für die Möglichkeiten der meisten Bürgerinnen und Bürger, über ihr Leben selbst zu bestimmen, von zentraler Bedeutung sein. Einerseits arbeitet der Beschäftigte (im Normalfall), um in seinem Leben überhaupt Optionen zu haben, in der nördlichen Hemisphäre zumeist: um mehr und bessere als nur ein paar akzeptable Optionen zu haben. Andererseits unterstellt er sich als Arbeitnehmer dem Direktionsrecht des Arbeitgebers, das heißt, er räumt dem Arbeitgeber oder einem von diesem Beauftragten das Recht ein, ihm in einem begrenzten Zeitraum Weisungen zu erteilen. Die Risiken für die Selbstverfügung des Beschäftigten und damit für seine Menschenwürde liegen damit auf der Hand. Der Arbeitnehmer muss davor geschützt werden, dass der Arbeitgeber ihn demütigt, zum Beispiel indem er ihm erniedrigende Anweisungen gibt. Die Arbeit, die er zu leisten hat, darf nicht seine Gesundheit schädigen. Die Zeit, in der er den Weisungen des Arbeitgebers Folge zu leisten hat, muss so begrenzt werden, dass er ausreichend Zeit zu seiner freien Verfügung hat. Der Lohn muss für ihn und die Seinen reichen, um zu überleben und dabei einige akzeptable Optionen zu haben, also um sein Leben in ausreichendem Maße frei gestalten zu können. Er darf nicht so niedrig sein, dass der Beschäftigte für den Lebensunterhalt zu viel arbeiten muss und nicht ausreichend freie Zeit bleibt. Menschenunwürdig ist eine Arbeit, die diese basalen Mindestanforderungen an die Qualität der Arbeit nicht erfüllt.

Ähnlich wie beim Konzept „gerechte Arbeit“ so können auch die Anforderungen menschenwürdiger Arbeit durch Rekurs auf die Rechtsordnung konkretisiert werden, in diesem Fall durch Rekurs auf die Mindestnormen für die Qualität der Arbeit in Menschenrechtserklärungen und völkerrechtlich verbindlichen Verträgen. Neben den ILO-Kernarbeitsnormen (Verbote der ausbeuterischen Kinderarbeit, der Zwangsarbeit und der Diskriminierung, Garantie der Vereinigungsfreiheit einschließlich des Rechts auf kollektive Tarifverhandlungen) geht

es hier u. a. um menschenrechtliche Ansprüche an die Lohnhöhe, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die Arbeitszeit, wie sie u. a. in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 festgehalten sind. Zur Arbeitszeit enthält diese z. B. einen eigenen Artikel, den Artikel 24: „Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.“¹⁷ Noch konkreter wird das ILO-Übereinkommen 189 „über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“, dessen Bestimmungen die Bundesrepublik Deutschland 2013 durch Ratifikation völkerrechtlich bindend anerkannt hat: „Die wöchentliche Ruhezeit hat mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen“ (Art. 10 Abs. 2).

Das zentrale Menschenwürdeproblem¹⁸ der Beschäftigungsverhältnisse von Live-In-Pflegekräften in Deutschland ist die Arbeitszeit. Aufgrund deren beinahe vollständiger Entgrenzung sind die meisten Arbeitsverhältnisse in der sog. 24-Stunden-Pflege als menschenunwürdig einzuschätzen. Schließlich bleibt dem Gros der mittel- und osteuropäischen Live-In-Pflegekräfte während des Pflegeeinsatzes in Deutschland kaum Zeit, um selbstbestimmt, von *allen* Ansprüchen des Arbeitgebers befreit, leben zu können. Abgesehen von zumeist nur kurzen Pausen sind sie Tag und Nacht in die Prozesse und Strukturen des Pflegehaushalts eingebunden. Sie müssen, wenn gerade keine konkreten pflegerischen oder hauswirtschaftlichen Aufgaben zu erledigen sind, Aufsichtspflichten erfüllen oder bereit sein, um auf Zuruf helfend eingreifen zu können. Dieses Zeitregime der (beinahe) völlig entgrenzten Arbeitszeit ist für die Pflegearbeit der Live-Ins, wie sie heute in Deutschland organisiert ist, konstitutiv. Schließlich verweist bereits der Begriff „24-Stunden-Pflege“

17 Ähnliche Bestimmungen finden sich im Sozialpakt (Artikel 7: „Das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen“ beinhalte auch „Arbeitspausen, Freizeit, eine angemessene Begrenzung der Arbeitszeit, regelmäßigen bezahlten Urlaub sowie Vergütung gesetzlicher Feiertage“) und in der Grundrechte-Charta der Europäischen Union (Artikel 31 Absatz 2: „Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub“).

18 Der Umstand, dass die staatlichen Behörden seit Jahren der Beschäftigung von Live-Ins in Privathaushalten freien Lauf lassen, hat diese Haushalte zu einem faktisch rechtsfreien Raum werden lassen, in dem selbst extreme Fälle demütigender Behandlung nicht zu einer Strafverfolgung führen (vgl. Emunds 2016, 86 f.; 139–141). Darin liegt ein weiteres Menschenwürdeproblem der sog. 24-Stunden-Pflege, das allerdings auf Einzelfälle beschränkt ist.

auf diese zeitliche Entgrenzung. Auch die Werbung der Vermittlungsagenturen stellt häufig besonders heraus, dass die vermittelten „Haushaltshilfen“ für die Bedürfnisse und Wünsche der Pflegebedürftigen jederzeit verfügbar sind. Aufgrund dieses Zeitregimes sind die Arbeitsverhältnisse der Live-Ins in der sog. 24-Stunden-Pflege als menschenunwürdig zu bewerten. Ausschließlich solche Beschäftigungsverhältnisse von Live-In-Pflegekräften sind *nicht* als menschenunwürdig einzuschätzen, bei denen die Angehörigen erstens mit der Arbeitnehmerin eine Regelung vereinbaren, die in jeder Woche längere (mindestens einmal 24 Stunden am Stück) freie – wirklich von allen Pflichten befreite – Zeiten vorsieht, und zweitens diese dann auch einhalten.

4 Politische Reformperspektiven

Auf einen ersten Blick scheinen die Handlungskonsequenzen, die aus der obigen Darstellung und ethischen Bewertung der Arbeitsverhältnisse in der sog. 24-Stunden-Pflege zu ziehen sind, auf der Hand zu liegen: Demnach müsste der Gesetzgeber erstens klären, dass die Arbeitszeitbeschränkungen des Arbeitszeitgesetzes auch für die Live-In-Pflegekräfte in Privathaushalten gelten, sie also nicht unter die erwähnte Ausnahmeklausel (ArbZG §18 Abs. 1 Nr. 3) fallen. Zweitens müssen die Strafverfolgungsbehörden das geltende Recht durchsetzen, also durch Razzien und Strafprozesse für reguläre Beschäftigungsverhältnisse und die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sorgen. Der aus ethischer Sicht entscheidende Nachteil einer solchen isolierten Strategie der Verrechtlichung und Rechtsdurchsetzung besteht jedoch darin, dass diese voraussichtlich nur in geringem Ausmaß zu besseren Arbeitsverhältnissen von Live-In-Pflegekräften oder zum Verzicht der Angehörigen auf ein häusliches Pflegearrangement unter Beteiligung von Live-Ins führen wird. Denn der Bedarf an kostengünstiger, häuslicher Pflegearbeit ist im aktuellen Pflegesystem so vital, die Not der pflegenden Angehörigen so groß und die kostengünstige Pflegearbeit von Mittel- und Osteuropäerinnen so leicht zugänglich, dass diese Strategie einen erheblichen Teil der Arbeitsverhältnisse von Live-In-Pflegekräften lediglich weiter in den rechtlichen Graubereich illegaler Beschäftigung abdrängen wird – mit negativen Auswirkungen auch auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Eine zweite Strategie könnte darin bestehen, die stationäre Versorgung auszubauen und deren Qualität u. a. durch den Abbau des Kostendrucks, eine Überwindung der „Minutenpflege“ und gerechtere Arbeitsverhältnisse für Altenpflegerinnen zu erhöhen. Das würde der Alternative Heimunterbringung den Schrecken nehmen, der für die gegenwärtig starke Nachfrage nach der sog. 24-Stunden-Pflege *mitverantwortlich* ist. Sofern auch Familien, die (eine relativ lange Phase der) Angehörigenpflege wünschen, gute Bedingungen geboten werden, sind der Ausbau und die Verbesserung der stationären Pflege, deren es auch aus anderen Gründen bedarf, ein wichtiger Beitrag zur Reduktion der aufgezeigten Missstände in der 24-Stunden-Pflege. Allerdings kann die Strategie nur *langfristig* „greifen“ und wird auch dann voraussichtlich die Nachfrage nach dieser kostengünstigen Form häuslicher Pflege *nicht vollständig* beseitigen können.

Zumindest für die Zwischenzeit, bis die Strategie ihre volle Wirkung entfaltet, bedarf sie daher der Ergänzung durch eine andere, dritte Strategie, die nicht auf die (weitgehende) Beseitigung der sog. 24-Stunden-Pflege, sondern vor allem auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in ihr zielt. Für diese dritte Strategie sind verschiedene Konkretionen möglich. Vorgeschlagen wird hier eine Variante, die aus drei ineinandergreifenden Komponenten besteht. *Erstens* sollte der Gesetzgeber eine Sonderregelung für die Arbeitszeit von Live-In-Pflegekräften einführen. Dazu müsste er einerseits die Ausnahmeklausel §18 Abs. 1, Nr. 3 des Arbeitszeitgesetzes so neu formulieren, dass sie zweifelsfrei für alle Live-In-Pflegekräfte gilt, sie also von den allgemeinen Regeln dieses Gesetzes ausnimmt. Andererseits müsste er in das Gesetz eigene Beschränkungen der Arbeitszeit für diejenigen Beschäftigten einbauen, die von der Ausnahmeklausel erfasst werden. Zum Beispiel könnten die Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet werden, ihren Arbeitnehmern in jeder Woche mindestens 24 Stunden arbeitsfreie Zeit am Stück einzuräumen. Besonderer Regelungen bedarf es zudem bei regelmäßigen nächtlichen Einsätzen. Zu diesen Bedingungen der Sonderregelung, die erheblich längere Arbeitszeiten zulässt als das Arbeitszeitgesetz, sollte ein Arbeitnehmer nicht länger als drei Monate durchgehend arbeiten dürfen.

Zweitens sollte in der Gesetzlichen Pflegeversicherung ein Zuschuss (von z. B. 500 Euro pro Monat) eingeführt werden, der dann gezahlt wird, wenn die Angehörigen eine Live-In in die häusliche Pflege einbinden und dabei einige Mindestanforderungen erfüllen. Um den Zuschuss zu erhalten, müssen sie vor allem mit der Pflegekraft einen regulären

Arbeitsvertrag abschließen, sie also sozialversicherungspflichtig beschäftigen, und Mindestbestimmungen für arbeitsfreie Zeiten einhalten. Der an Konditionen gebundene Zuschuss soll das Problem der Ausweichreaktionen verringern, das mit der Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen immer dann verbunden ist, wenn die Alternative eines kostengünstigen informellen Arbeitsverhältnisses leicht zugänglich ist. Dabei sollten die Anforderungen für die Auszahlung des Pflegezuschusses über dem gesetzlichen Minimum (vgl. 1. Komponente) liegen. Weil diese Bedingungen einfacher und schneller verändert werden können als gesetzliche Vorschriften (wie etwa das Arbeitszeitgesetz), ist es dem Staat auf diese Weise möglich, flexibel auf Veränderungen in der gesellschaftlichen Praxis der sog. 24-Stunden-Pflege zu reagieren. Die pflegepolitisch Verantwortlichen können die Bedingungen der Auszahlung dann alle paar Jahre so neu festlegen, dass einerseits das Anspruchsniveau nicht zu hoch, die (fast) allgemeine Beachtung der Mindeststandards also wahrscheinlich ist, andererseits bei den Beschäftigungsverhältnissen der Live-In-Pflegekräfte eine allmähliche Annäherung an reguläre Beschäftigungsverhältnisse unterstützt wird.

Drittens sollten die Pflegehaushalte, in denen eine Live-In tätig ist, darauf verpflichtet werden, die häusliche Pflege(arbeit) kontinuierlich von dem Pflegedienst eines Wohlfahrtsverbandes (oder von einem anderen Pflegedienst) begleiten zu lassen. Eine solche Unterstützung, bei der mindestens einmal im Monat ein Besuch in jedem Haushalt ansteht, sollte eine weitere Bedingung für die Auszahlung des Pflegezuschusses sein. Am einfachsten wäre es, wenn die Organisation, welche die Begleitung übernimmt, zugleich für die Vermittlung der Live-Ins zuständig wäre. Treten im Pflegealltag erhebliche Probleme auf, die auch mit Hilfe der Begleitung nicht ausgeräumt werden können, kann die Organisation der übervorteilten Seite dann vergleichsweise schnell einen anderen Arbeitgeber oder eine andere Arbeitnehmerin vermitteln. Zudem dürfte es sich als sinnvoll erweisen, wenn die Organisation in dem begleiteten Pflegehaushalt auch als ambulanter Pflegedienst für die Behandlungspflege zuständig wäre. Das würde für einen regelmäßigen Kontakt zwischen den Mitarbeitern der begleitenden Organisation, der Live-In-Pflegekraft und ihrem Arbeitgeber sorgen. Zudem ergäbe sich so die Chance, dass alle an dem Pflegemix Beteiligten eng zusammenarbeiten, sich wechselseitig ergänzen und unterstützen. Auf diese Weise könnte die häusliche Versorgung des Pflegebedürftigen kontinuierlich weiterentwickelt werden (vgl. bereits Neuhaus u. a. 2009, 95 f.).

Die Begleitung der Live-In-Pflegekräfte und ihrer Arbeitgeber ist ein wichtiges Instrument, um in der Bundesrepublik die gesellschaftliche Praxis der „24-Stunden-Pflege“ sukzessive zu verbessern. Das betrifft die Qualität der Pflege *und* die Qualität der Arbeit für die beschäftigten Migrantinnen aus Mittel- und Osteuropa. Zugleich enthält diese dritte Komponente aber auch ein Moment von Kontrolle. Eine Person, die weder zur Familie gehört noch bei der Familie beschäftigt ist, soll regelmäßig ins Haus kommen, um die Qualität der Pflege(arbeit) zu überwachen. Würde eine Pflegekraft nach längerer Zeit trotz mehrmaliger Aufforderung einen gravierenden Pflegemangel nicht vermeiden, würde ihr der Arbeitgeber wahrscheinlich kündigen. Würde der Arbeitgeber erhebliche Missstände ebenso hartnäckig nicht beheben, dann müsste der Pflegedienst verpflichtet sein, den Vertrag über die Begleitung zu kündigen. Fände die Familie dann keinen anderen Pflegedienst, der die Begleitung übernimmt, müsste sie auf den Pflegezuschuss verzichten. Kontrollen in der Privatsphäre eines Haushalts sind immer heikel. Hier scheinen sie aber gerechtfertigt zu sein, da es um das Wohl zweier Gruppen von Menschen (der Pflegebedürftigen und der beschäftigten Migrantinnen) geht, die sich gegen das Fehlverhalten ihres Gegenübers (also: des Pflegenden beziehungsweise des Arbeitgebers) kaum wehren können und deshalb besonders verletzlich sind.

Mit den drei Komponenten der hier vorgestellten Strategie würde die menschenunwürdige Erwerbsarbeit in der sog. 24-Stunden-Pflege weitgehend beseitigt. Allerdings kann man die etwas besseren Arbeitsplätze, die so entstehen, nach der hier eingeführten Begrifflichkeit nicht gerecht nennen. Dafür weichen sie von der Leitvorstellung normaler Beschäftigungsverhältnisse der Arbeitsmarktordnung in Deutschland zu sehr ab. Immerhin würden die hier vorgeschlagenen Sonderregelungen der dritten Strategie eine positive Entwicklung dieser Arbeitsverhältnisse in Richtung „gerechte Arbeit“ vorantreiben, so dass sie – anders als die erste Strategie – im Interesse der Beschäftigten selbst lägen und insofern auch nicht als ungerecht einzuschätzen sind.

Literatur

Böning, Marta; Steffen, Margret (2014): Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten: Problemstellungen und politische Herausforderungen. Berlin: ver.di.

- Deutscher Caritasverband e. V.** (2014): Information des Deutschen Caritasverbandes zu den Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Haushaltshilfen in Haushalten von Pflegebedürftigen, online unter http://www.caritas.de/cms/content/caritasde/medien/dokumente/ratgeber/informationzurbeschalinformation_rahmenbedingungen_haushaltshilfen.pdf?d=ac&f=pdf, erstellt 06. 02. 2014/abgerufen 29. 01. 2016.
- Emunds, Bernhard** (2009): Familiengerechter Lohn. In: Hahn, Judith (Hg.): Gerechter Lohn in der Kirche: sozialethische und kirchenrechtliche Gesichtspunkte bei der Übernahme des TVöD durch die Kirchen (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 57). Frankfurt/Main: Nell-Breuning-Institut, 45–73.
- Emunds, Bernhard** (2016): Damit es Oma gutgeht: Pflege-Ausbeutung in den eigenen vier Wänden. Frankfurt/Main: Westend.
- Emunds, Bernhard; Schacher, Uwe** (2012): Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten: Abschlussbericht zum Forschungsprojekt im Auftrag der Hans Böckler Stiftung (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung 61). Frankfurt/Main: Nell-Breuning-Institut.
- Honneth, Axel** (2011): Das Recht der Freiheit: Grundriß einer demokratischen Sittlichkeit. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Ignatzi, Helene** (2014): Häusliche Altenpflege zwischen Legalität und Illegalität: dargestellt am Beispiel polnischer Arbeitskräfte in deutschen Privathaushalten. Münster: Lit.
- Kalwa, Dobrochna** (2010): Migration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik. In: Metz-Göckel, Sigrid; Müntz, Agnes Senganata; Kalwa, Dobrochna: Migration als Ressource: zur Pendelmigration polnischer Frauen in Privathaushalte der Bundesrepublik. Opladen: Budrich, 61–176.
- Karakayali, Juliane** (2010): Transnational Haushalten: biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kocher, Eva** (2014): Die Ungleichbehandlung von Hausangestellten in der 24-Stunden-Pflege gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – eine Frage des Verfassungsrechts. In: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere?: Regulierung von Arbeit im Privathaushalt. Berlin: De Gruyter, 85–107.
- Körner, Anne** (2011): Pflegekräfte aus Osteuropa: Licht ins Dunkel der Schwarzarbeit? In: Neue Zeitschrift für Sozialrecht 20, 370–374.
- Krawietz, Johanna** (2014): Pflege grenzüberschreitend organisieren: eine Studie zur transnationalen Vermittlung von Care-Arbeit. Frankfurt/Main: Mabuse.
- Krawietz, Johanna; Khoilar, Sanaz; Lux, Anna-Lena** (2014): Prekäre Vergütung: die Beschäftigung von MigrantInnen in Pflegehaushalten durch Wohlfahrtsorganisationen. In: Krawietz, Johanna; Vissel, Stefanie (Hg.): Prekarisierung transnationaler Carearbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, 141–158.
- Lutz, Helma** (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt: die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. 2. Aufl. Opladen: Budrich.
- Lutz, Helma** (2009): Who Cares?: Migrantinnen in der Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten. In: Larsen, Christa; Joost; Angela; Heid, Sabine (Hg.): Illegale Beschäftigung in Europa: die Situation in Privathaushalten älterer Personen. Mering: Rainer Hampp, 41–50.

- Metz-Göckel, Sigrid; Koch, Angela; Münt, Agnes Senganata** (2006): Leben in zwei Welten: zur Pendelmigration polnischer Frauen. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 24, 51–68.
- Möhring-Hesse, Matthias** (2004): Die demokratische Ordnung der Verteilung: eine Theorie der sozialen Gerechtigkeit. Frankfurt/Main: Campus.
- Neuhaus, Andrea; Isfort, Michael; Weidner, Frank** (2009): Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen: Projektbericht, online unter http://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/material/bericht_haushalts_hilfen.pdf, abgerufen 5. 2. 2016.
- Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik** (2008): Verlagerung von Arbeitsplätzen – Entwicklungschance und Menschenwürde: sozialethische Überlegungen. Bonn: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.
- Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik** (2015): Wen kümmert die Sorgearbeit?: gerechte Arbeitsplätze in Privathaushalten (Studien der Sachverständigengruppe Weltwirtschaft und Sozialethik 20). Bonn: Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz.
- Satola, Agnieszka** (2015): Migration und irreguläre Pflegearbeit in Deutschland: eine biographische Studie. Stuttgart: ibidem.
- Schaber, Peter** (2012): Menschenwürde (Grundwissen Philosophie). Stuttgart: Reclam.
- Schaber, Peter** (2013): Instrumentalisierung und Menschenwürde. 2. Aufl. Münster: Mentis.
- Scheiwe, Kirsten** (2014): Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht? In: Dies.; Krawietz, Johanna (Hg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere?: Regulierung von Arbeit im Privathaushalt. Berlin: De Gruyter, 60–84.
- Tießler-Marenda, Elke** (2012): Rahmenbedingungen für die Arbeit in Pflegehaushalten in Deutschland. In: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Anna (Hg.): Pflege und Migration in Europa: transnationale Perspektiven aus der Praxis. Freiburg i. Br.: Lambertus, 103–115.

Kirchliche Dokumente

- RN – Leo XIII.** (1891): Enzyklika *Rerum Novarum*. In: Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB) (Hg.) (2007): Texte zur Katholischen Soziallehre: die sozialen Rundschreiben der Päpste und andere kirchliche Dokumente. 9. Aufl. Bornheim: Kevelaer, 1–38.

Über den Autor

Bernhard Emunds, Dr. rer. pol., Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Leiter des Nell-Breuning-Instituts für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen/Frankfurt am Main. E-Mail: nbi@sankt-georgen.de.