

Preprint of: Aulenbacher, Brigitte, Palenga-Möllenbeck, Ewa and Schwiter, Karin (2025) Unbegrenzt Verfügbar – Begrenzt Verhandelbar: Arbeitszeit Als Kernkonflikt Der Live-in-Betreuung. In: WSI-Mitteilungen 78(1), 38–46. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-38>

Titel:

Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar

Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung

Zusammenfassung:

Live-in-Betreuer*innen arbeiten, wohnen und leben im Haushalt einer betreuungsbedürftigen Person und sorgen für sie. Diese räumliche Konstellation macht die Abgrenzung von Arbeitszeit besonders herausfordernd. Wie ihre Arbeitszeit festgelegt ist und welche Möglichkeiten die Betreuer*innen haben, die Grenzen ihrer Arbeitszeit in der Praxis auch durchzusetzen, ist je nach nationaler Regulierung der Live-in-Betreuung unterschiedlich: In Deutschland arbeiten Live-ins überwiegend als entsendete Arbeitskräfte, in Österreich als Selbstständige und in der Schweiz als Angestellte. Der Beitrag untersucht, wie die Live-in-Betreuung in allen drei Ländern trotz Regulierungsbestrebungen umstritten bleibt und wie Arbeitszeit ver- und ausgehandelt wird.

Text:

Der folgende Beitrag schließt an ein mehrjähriges transnationales Forschungsprojekt¹ an und befasst sich mit der Frage, in welcher Weise Arbeitszeit einen Kernkonflikt in der Live-in-Betreuung darstellt. Der Begriff „Live-in-Betreuung“ bezeichnet Arbeitsverhältnisse, in denen eine Arbeitskraft im Haushalt einer betreuungsbedürftigen Person arbeitet, wohnt und lebt, um gegen Entgelt, Kost und Logis für sie zu sorgen. Der Live-in-Betreuung nähern wir uns theoretisch über die feministische Arbeitsforschung an (Abschnitt 1). Wie in vielen Ländern Europas hat die Live-in-Betreuung auch in

¹ Es handelt sich um das D-A-CH-Projekt „Gute Sorgearbeit? Transnationale Home Care Arrangements“, durchgeführt von: Aranka Benazha, Helma Lutz und Ewa Palenga-Möllenbeck (Goethe-Universität Frankfurt am Main), Brigitte Aulenbacher, Michael Leiblfinger und Veronika Prieler (Johannes-Kepler-Universität Linz) sowie Karin Schwiter und Jennifer Steiner (Universität Zürich). Es wurde von 2017 bis 2021 gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Projekt LU 630/14-1, den Österreichischen Wissenschaftsfonds (FWF), Projekt I 3145 G-29, und den Schweizerischen Nationalfonds (SNF), Projekt 170353. Zentrale Ergebnisse finden sich in: Aulenbacher et al. 2021c und 2024, Letzteres mit einer europaweiten Analyse der Live-in-Betreuung.

Deutschland, Österreich und der Schweiz eine neue, zugleich umstrittene Formalisierung und Regulierung erfahren; dies beschreiben wir mit Blick auf Arbeitszeit (2). Danach rückt der Beitrag den Haushalt als Arbeits-, Wohn- und Lebensort und Ort informeller Aushandlungen von Arbeitszeit ins Zentrum (3). Im Fazit nehmen wir uns der Frage an, inwieweit Arbeitszeitfragen innerhalb der Live-in-Betreuung bearbeitbar sind (4).

1 Arbeit in der Live-in-Betreuung: Zugänge feministischer Arbeitsforschung

Seit geraumer Zeit ist in vielen Ländern Europas ein neuer Markt für Haushaltsdienstleistungen entstanden, auf dem Agenturen betreuungs- oder pflegebedürftigen älteren Menschen oder deren Angehörigen Live-in-Betreuung anbieten (Aulenbacher et al. 2024). Kennzeichnend für Live-in-Betreuer*innen ist, dass ihr Arbeits-, Wohn- und Lebensort für die Phase ihres Arbeitseinsatzes im fremden Haushalt räumlich zusammenfallen. Gleichzeitig ist ihr Leben transnational organisiert – gerade in Europa, wo zirkuläre Ost-West-Migration, auch Pendelmigration genannt, eine hervorgehobene Rolle spielt. Ihre Angehörigen verbleiben im Herkunftsland und die Arbeitskräfte kehren zwischen ihren Arbeitseinsätzen von Wochen oder Monaten dorthin zurück (Haidinger 2013; Lutz 2018; Morokvasic 1994; Schilliger 2014). Mit dem Live-in-Arrangement gehen Probleme und Herausforderungen eigener Art in Bezug auf die Arbeitsorganisation und -verrichtung und die soziale Reproduktion der Arbeitskräfte – ihre Sorge für sich und für andere jenseits der bezahlten Arbeit für die Betreuten im Ankunftsland – einher, bei denen sich Arbeitszeit als ein Kernkonflikt erweist. Dies analysieren wir aus feministischer Perspektive.

Feministische Arbeitsforschung kritisiert die verbreitete Engführung von Arbeit auf Erwerbsarbeit, während die erwerbsarbeitsfreie Zeit auf Freizeit und Erholung reduziert und weitere Tätigkeiten zum Erhalt der „Arbeits- und Lebenskraft“ (Jürgens 2006) unsichtbar gemacht werden.

Demgegenüber fordert sie einen weiten Arbeitsbegriff ein, wobei sich für die Analyse der Live-in-Betreuung Regina Becker-Schmidts (2003, 2007) Konzept vom „Ensemblecharakter“ der Arbeit anbietet. Dieses zielt auf die Analyse gesellschaftlicher „Gesamtarbeit“, die sich aus Erwerbs-, Haus-, Subsistenz- und Eigenarbeit sowie Ehrenamt (zivilgesellschaftlichem Engagement) zusammensetzt. Diese Arbeitsformen werden, so ihre begriffliche Anleihe bei der Kritischen Theorie, voneinander „getrennt“ und daher relativ autonom je eigenen Orientierungen folgend organisiert. Sie gewährleisten aber erst aufeinander bezogen und miteinander „vermittelt“ die gesellschaftlich und individuell erforderliche Arbeit (Becker-Schmidt 1991). Daher müssen die verschiedenen Arbeitsformen zur individuellen Existenzsicherung alltäglich und biografisch miteinander vereinbart werden (Becker-Schmidt 2003). Diese „Vermittlung“ ist nicht losgelöst von der normativen und

institutionellen Ordnung der Gesellschaft und darin eingelassenen Arbeitsteilungen und -bewertungen nach Geschlecht, Ethnie, Klasse zu begreifen. Auf unser Feld bezogen heißt das: Die Vereinbarkeit und Vereinbarung von Arbeitsformen ist davon beeinflusst, wie die Live-in-Betreuung im Kontext der jeweiligen Sorgeregime der Länder (einschließlich der darin wirksamen Wohlfahrts-, Beschäftigungs-, Gender- und Migrationsregime) normativ und institutionell eingebettet ist und rechtlich, politisch und im Rahmen der Interessenorganisation reguliert und ausgestaltet wird (Benazha et al. 2021).

Im Anschluss an Becker-Schmidts Konzept stellen wir diesbezüglich fest, dass das „Arbeitsensemble“ (Becker-Schmidt 2007, S. 263) von Live-in-Betreuer*innen länder- und haushaltsübergreifende strukturelle Gemeinsamkeiten aufweist, in denen soziale Privilegien und Zwänge (Becker-Schmidt 2000) zum Ausdruck kommen: Das Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen Ankunfts- und Sendeländern ermöglicht es Agenturen, Arbeitskräfte zu Bedingungen zu rekrutieren, zu denen einheimische Arbeitskräfte nicht verfügbar sind, und Mittel- und Oberschichtshaushalten damit ein für sie leistbares Betreuungsarrangement zu bieten (Aulenbacher et al. 2021c). Migrant*innen können ihr Einkommen in Ankunftsändern aufstocken (Morokvasic 1994), deren Lebenshaltungskosten sie aber nur durch Kost und Logis im Live-in-Arrangement bestreiten können. Letzteres sorgt zugleich für eine unbegrenzte Verfügbarkeit der Live-in-Betreuer*innen für die Erwerbsarbeit, die sie im Haushalt für Betreute und gegebenenfalls auch deren Angehörige verrichten. Haus-, Eigen-, Subsistenzarbeit, Selbst- und Fürsorge zu ihrer eigenen Regeneration und Reproduktion und zivilgesellschaftliches Engagement im Ankunfts- wie im Herkunftsland treten in den Hintergrund, werden prekär, vernachlässigt oder sogar unmöglich.

Die feministische Geographie mit ihrem Blick für die sozialräumlichen Konstellationen von Arbeitsverhältnissen weist zudem den Haushalt als schwierigen Arbeitsort aus: Er ist Ort der Erholung, an den sich Arbeitskräfte von ihrer außerhäuslichen Erwerbsarbeit zurückziehen, und Ort von unbezahlter und bezahlter häuslicher Arbeit (Fraeser et al. 2021). Die dichotome Unterscheidung von Öffentlichkeit und Privatheit und die einseitige Zuordnung des Haushalts zur letztgenannten Sphäre (Blunt 2005) trägt dazu bei, ihn nicht anderen Arbeitsorten und -plätzen vergleichbar als regulierungs- und kontrollbedürftig zu begreifen (Benazha et al. 2021; Medici 2015). Auch problematisieren feministische Zugänge die Idealisierung des Haushalts als sicherer und geschützter Raum (Blunt 2005) und verweisen stattdessen auf die Macht- und Gewaltanfälligkeit dortiger Beziehungen (Arat-Koç 2001; Lalani 2011; Shamir 2013). Daher fordern feministische Geograph*innen eine kritische Analyse der Machtverhältnisse, Abhängigkeiten und Entscheidungsspielräume in Haushalten (Dyck et al. 2005).

All diese Aspekte gewinnen in der Aushandlung der Live-in-Arrangements einige Schärfe. Im Haushalt treffen die Arbeitsarrangements und Selbst- und Fürsorgebelange von Betreuten, gegebenenfalls Angehörigen und Betreuer*innen aufeinander und sind Grenzziehungen zwischen Erwerbsarbeit und Freizeit nicht in gleicher Weise vorgegeben wie in der außerhäuslichen Arbeit (Becker-Schmidt 2007; Haidinger 2016). Kochen, Waschen, Putzen als bezahlte Erwerbsarbeit für den Bedarf der Betreuten und gegebenenfalls Angehörigen und als unbezahlte Hausarbeit für den Bedarf der Betreuer*in greifen ineinander. Gemeinsames Essen und Fernsehen können Freizeit der Betreuten und Erwerbsarbeit der Betreuer*innen sein. Abgrenzungen von Arbeit und Freizeit finden unter den Vorzeichen der im Live-in tendenziell unbegrenzten Anwesenheit ohne außerhäuslichen Rückzugsraum statt. Dabei wirken sich die Privilegien und Zwänge, die der Live-in-Betreuung unterlegt sind, auf die Machtverhältnisse im Haushalt aus, wenn es um die Aushandlung der Haushaltsordnung und von Arbeitsbedingungen geht (Aulenbacher et al. 2021a; Becker 2016; Lutz/Benazha 2021). In dieser Konstellation wird Arbeitszeit zu einem Kernkonflikt der Live-in-Betreuung.

2 Die umstrittene Regulierung von Arbeitszeit im Live-in-Setting

In Deutschland, Österreich und der Schweiz ist die Live-in-Betreuung gerade im Hinblick auf die für Arbeitszeitfragen relevanten Aspekte sehr unterschiedlich reguliert. In Deutschland arbeiten Live-in-Betreuer*innen meist als entsendete Arbeitskräfte und nur selten als Selbstständige oder Angestellte. In Österreich ist das Selbstständigenmodell dominant und ein Angestelltenmodell zwar möglich, es kommt aber kaum zum Tragen. In der Schweiz ist ausschließlich ein Angestelltenmodell zulässig. Diese Modelle tangieren Fragen der Arbeitszeit unterschiedlich.

2.1 Arbeitszeitregulierung in der Live-in-Betreuung in Deutschland

In Deutschland dominiert das Entsendemodell – dieses praktizieren ca. zwei Drittel der in Deutschland ansässigen und sogar 90 % der in Polen ansässigen Agenturen, die Arbeitskräfte nach Deutschland vermitteln. Weit dahinter rangiert das Selbstständigenmodell, das sie oft zusätzlich zum Entsendemodell anwenden (eigene Erhebung). Das Angestelltenmodell spielt dagegen kaum eine Rolle.

Beim Entsendemodell sind Arbeitskräfte bei einem Unternehmen in ihrem Herkunftsland beschäftigt und werden im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit von diesem in einen anderen Mitgliedstaat entsendet. Dieses Verfahren wird reguliert durch ein komplexes und sich ständig wandelndes Zusammenspiel von nationalem Recht des Sende- und Ziellandes (Migrations-, Aufenthaltsrecht und

Koordinierung der Sozialsysteme) sowie EU-Recht (Dienstleistungsrichtlinie und entsprechende EuGH-Urteile). Grundsätzlich gilt bei Entsendung das Arbeitsrecht des Entsendelandes, für Deutschland als Zielland müssen jedoch etwa Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten eingehalten werden. Noch komplizierter ist es im Falle von in EU-Staaten lebenden Drittstaatsangehörigen, die zunehmend auch als Betreuer*innen entsendet werden. Insgesamt lässt sich feststellen, dass seit den EU-Erweiterungen ab 2004 in Deutschland aus der anfangs informellen und undokumentierten Pendelmigration im Carebereich eine Industrie geworden ist: Agenturen entsenden Live-ins in deutsche Haushalte und bilden so neue transnationale Sorge- und Wertschöpfungsketten (Yeates 2009, Palenga-Möllenbeck 2021).

Im Entsendeland Polen werden Betreuer*innen häufig über die auf dem dortigen Arbeitsmarkt verbreiteten „zivilrechtlichen Verträge“ atypisch beschäftigt. Die Verträge unterliegen nicht dem Arbeitsrecht und die Live-in-Betreuer*innen tragen Risiken selbst (Arbeitslosigkeit, Krankheit, Schwangerschaft und Alter) ähnlich wie bei (Schein-)Selbstständigkeit. Auch die Arbeitszeit war zunächst nicht gesetzlich geregelt; 2017 wurde jedoch für atypische Beschäftigungsverhältnisse ein Mindestlohn eingeführt, zu dessen Berechnung die Arbeitszeit zwischen Agenturen und Betreuer*innen formal vertraglich vereinbart werden muss. In der Praxis wird die tatsächliche Arbeitszeit jedoch vor Ort zwischen den Betreuer*innen und den betreuten Personen bzw. deren Angehörigen vereinbart, wobei die Letzteren als Kund*innen der Agentur zwar formal nicht weisungsbefugt, aber dennoch in einer mächtigeren Position gegenüber den Beschäftigten der Agentur sind. Zudem gelten Bereitschaftszeiten, gemeinsame Mahlzeiten oder „Freizeitaktivitäten“ nicht als Arbeitszeit. Aufgrund der kaum möglichen zeitlichen Abgrenzung und fehlenden räumlichen Trennung von Arbeits- und Freizeit wird die formal vereinbarte Arbeitszeit selten eingehalten, und aufgrund der Unverletzlichkeit der Wohnung ist faktisch keine arbeitsrechtliche Kontrolle möglich. Inzwischen beschäftigt das Thema Arbeitszeit deutsche Gerichte: Am 24. Juni 2021 gab das Bundesarbeitsgericht der Klage einer bulgarischen Live-in-Kraft gegen ihre Agentur statt und entschied, dass nicht nur die vertraglich vereinbarte, sondern auch die tatsächlich erbrachte Leistung inklusive Bereitschaftszeiten zu vergüten ist (Az. 5 AZR 505/20). Das Urteil hat die Arbeitsweise der Branche jedoch nicht grundlegend verändert, denn anders als die Klägerin arbeiten polnische Betreuer*innen meist auf Basis von Werkverträgen ohne gesetzlich geregelte Arbeitszeiten. Die räumliche Konstellation macht auch eine Selbst-Organisation der Betreuungskräfte herausforderungsreich. Zwar sind Betreuer*innen teilweise über die sozialen Medien vernetzt (Schilliger/Schilling 2017), in der Öffentlichkeit sind sie in Deutschland jedoch bisher noch kaum als organisierte Gruppe wahrnehmbar. Die meisten anderen Beteiligten haben wenig Interesse daran, den prekären Status der Arbeitskräfte zu ändern: Die Betreuer*innen sind flexibel einsetzbar und

kostengünstiger für die Agenturen, die Betreuten, ihre Angehörigen und das deutsche Pflegesystem. Interessenvertreter*innen der Branche fordern, die Live-in-Betreuung durch Migrant*innen als „vierte Säule“ des deutschen Pflegesystems neben der familiären, ambulanten und stationären Pflege nach österreichischem Vorbild dauerhaft durch die Pflegeversicherung zu finanzieren. In der wissenschaftlichen Diskussion werden dagegen mehrheitlich eine stärkere Regulierung und das Angestelltenmodell mit klar definierten Arbeitszeiten befürwortet. Allerdings blieben auch damit einige ethische und rechtliche Probleme ungelöst, etwa die Problematik des *care drain* in den Entsendeländern oder die fehlenden Kontrollmöglichkeiten in Privathaushalten (vgl. Benazha 2021; Emunds et al. 2021; Gerhards et al. 2022). Einige Stimmen plädieren für eine Ausnahmeregelung vom deutschen Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (Herweck/Weg 2022, S. 401), andere halten eine solche Lösung nicht nur für verfassungswidrig, sondern auch für einen Verstoß gegen die EU-Arbeitszeitrichtlinie und diskriminierend für Hausangestellte (Kocher/Scheiwe 2022). Der Koalitionsvertrag der Regierung Scholz (2021–2025) stellt eine Neuregelung der Live-in-Betreuung in Aussicht – ob tatsächlich Änderungen umgesetzt werden, bleibt abzuwarten. In jedem Fall spielen transnationale Agenturen und ihre Lobby eine wichtige Rolle und haben während der Corona-Pandemie zusätzliche Legitimität gewonnen. Auch wird die transnationale Dimension nationalstaatlicher Regulierung dieses bisher unregulierten Bereichs sichtbar: Deutsche Agenturen versprechen sich durch eine Regulierung nach österreichischem Modell mehr Rechtssicherheit, Wachstum und Gewinn. Unabhängig davon dürfte die Frage der Arbeitszeit angesichts des erwähnten Urteils eine Schlüsselrolle bei jeder denkbaren Regelung der Live-in-Betreuung spielen.

2.2 *Arbeitszeitregulierung in der Live-in-Betreuung in Österreich*

In Österreich wurde Personenbetreuung, so der offizielle Begriff, 2007 durch das Hausbetreuungsgesetz legalisiert und als Beruf anerkannt, wobei seit 2015 gesetzlich außerdem zwischen Vermittlung und Betreuung unterschieden wird. Die Personenbetreuung ist zu circa 98% als selbstständiges Gewerbe und entsprechend kaum im Angestelltenverhältnis organisiert, beides kann auf Antrag ab Pflegestufe 3 staatlich bezuschusst werden und ist ohnehin indirekt subventioniert, weil das Pflegegeld in Österreich frei verwendbar ist (eigene Erhebung; Österle/Bauer 2016; Leibfingler/Prieler 2018; Leiber/Österle 2022). Im Zuge dieser Legalisierung und sozialpolitischen Einbettung hat sich ein Wachstumsmarkt für Live-in-Betreuung gebildet, mit Agenturen als den mächtigsten Akteuren, die vor allem selbstständige Betreuer*innen an private Haushalte vermitteln.

Im Selbstständigenmodell unterliegt die Personenbetreuung der Gewerbeordnung, aber nicht der Arbeitsschutz- und -zeitgesetzgebung: Arbeitszeiten sind zwischen Betreuten bzw. Angehörigen und

Betreuungskraft individuell zu verhandeln und zu vereinbaren. Zugleich sind sie indirekt beeinflusst von Angeboten, die die Agenturen den Haushalten auf der einen Seite, den Betreuer*innen auf der anderen Seite unterbreiten. So beeinflussen beispielsweise die Umfänge der zwischen Agentur und Haushalt vereinbarten Leistungen die Arbeitsanforderungen und -aufgaben oder agenturvermittelte, teils obligatorische Transporte der Arbeitskräfte zwischen Herkunfts- und Sendeländern die Anwesenheits- und Arbeitszeiten von Betreuer*innen (Aulenbacher et al. 2021b; Aulenbacher/Prieler 2024; Haidinger 2016). In der sozialpartnerschaftlichen Interessenvertretung haben Arbeitszeitfragen aufgrund der Selbstständigkeit wenig Raum: Als Gewerbe werden Personenbetreuer*innen und Agenturen verpflichtend durch die Wirtschaftskammer vertreten, die ein Doppelmandat für die ungleich einflussreichen Parteien wahrnimmt; Betreuer*innen steht außerdem die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft offen, die Ein-Personen-Unternehmen vertritt (Leiber/Österle 2022; Aulenbacher/Prieler 2024). Gleichwohl hat sich in Österreich ein Branchenstandard etabliert, wonach selbstständigen Betreuer*innen eine zweistündige Pause pro 24 Stunden zustehen sollte.

Das Angestelltenmodell hingegen sieht entweder die Haushalte oder die Wohlfahrtsträger als Arbeitgeber vor und unterliegt der Arbeitsschutz- und -zeitgesetzgebung. So sind eine Arbeitszeit von max. 128 Stunden in zwei Wochen, danach zwei Wochen Pause, sowie tägliche Ruhepausen von mindestens drei Stunden die gesetzliche Vorgabe (Haidinger 2016). Im Angestelltenverhältnis gilt für Betreuer*innen die verpflichtende Mitgliedschaft in der Arbeiterkammer, die den Arbeits- und Konsument*innenschutz zur Aufgabe hat. Zudem können sich Betreuer*innen in einer der Gewerkschaften im Betreuungs- und Pflegesektor organisieren (Benazha et al. 2021; Aulenbacher/Prieler 2024; Leiber/Österle 2022). Einschränkend ist festzuhalten, dass auch das Angestelltenverhältnis „weit entfernt von einem Normalarbeitsverhältnis“ ist (Haidinger 2016, S. 97); so bestehen in der Live-in-Betreuung beispielsweise trotz der vorgesehenen hohen zweiwöchentlichen Arbeitszeit keine mit anderen Branchen vergleichbaren Mehrarbeits- und Freizeitausgleichsregelungen.

Wenngleich das Selbstständigenmodell die fast ausschließliche Praxis ist, so ist das Angestelltenmodell nie aus der Diskussion verschwunden, und aktuell ist eine neue Diskussion um beides zu verfolgen. Insbesondere Agenturen befürworten das Selbstständigenmodell und setzen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auf die Selbstregulierung der Branche bei gleichzeitiger Verbesserung der Rahmenbedingungen (z. B. Ausbau der staatlichen Förderung) und in Verbindung mit Konfliktmediation auf angemessenes Verhalten aller Beteiligten (Aulenbacher/Prieler 2024; Leiber/Österle 2022; Prieler 2021). Was die Regulierung von Arbeitszeiten angeht, so wäre das Selbstständigenmodell indirekt beeinflussbar, z. B. durch die Bindung der staatlichen Förderung an

Auflagen, was jedoch politisch bislang nicht geschieht. Stattdessen arbeiten das Selbstständigenmodell und die alltäglich erforderliche Aushandlung der Arbeitszeit im Haushalt letztlich den Agenturen zu, insofern sie ihre Dienste zu niedrigeren Preisen anbieten können, als es im Angestelltenverhältnis bei Einhaltung von Arbeitszeiten und damit höherem Personalaufwand machbar wäre (Aulenbacher/Prieler 2024).

Während die Wissenschaft von „abhängiger“ Selbstständigkeit spricht – aufgrund der zwar formal nicht, aber in der Arbeitspraxis durchaus gegebenen Weisungsgebundenheit der Betreuer*innen durch Betreute und Angehörige und der Abhängigkeit von einem Haushalt (Haidinger 2016, S. 106ff.) – spricht die IG24-Interessengemeinschaft der 24-Stunden-Betreuer*innen mit Blick auf dieselbe Konstellation und außerdem die Einflussnahme der Agenturen durch ihre Vertragsgestaltung (Aulenbacher et al. 2021b) von Scheinselbstständigkeit. Die IG24 zielt – neben der Unterstützung von Einzelklagen vor Gericht – auf die Entwicklung eines neuen Angestelltenverhältnisses und erwartet sich davon eine Regulierung der Arbeitsbedingungen zugunsten der Betreuer*innen. Als Orientierungsrahmen dient unter anderem das schweizerische Angestelltenverhältnis. Kernelemente aus praktizierten Modellen bzw. Vorstellungen zur Neugestaltung sind: die Unterscheidung zwischen Arbeits-, Verfügbarkeits-, Frei- bzw. Ruhezeit sowohl mit Blick auf die Betreuungsarbeit im Tagesverlauf als auch die Gewährleistung von arbeitsfreien Tagen bzw. Wochenendfreizeiten und Urlaubsansprüchen, darüber hinaus außerdem Schichtsysteme (Sagmeister 2023, S. 18ff.).

2.3 Arbeitszeitregulierung in der Live-in-Betreuung in der Schweiz

In der Schweiz sind Live-in-Betreuer*innen zu 100 % Angestellte. Sie müssen entweder von einem Haushalt beschäftigt werden oder von einer in der Schweiz domizilierten Agentur. Sowohl die Selbstständigkeit als auch die Entsendung von Arbeitskräften in den Haushalt sind nicht zulässig. Gleichzeitig sind private Haushaltungen explizit vom Geltungsbereich des Schweizerischen Arbeitsgesetzes ausgenommen (SR 822.111, Art. 2). Die darin enthaltenen Schutzbestimmungen unter anderem bezüglich Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche und zusammenhängender Ruhezeit von elf Stunden pro Tag kommen damit für Angestellte von privaten Haushaltungen nicht zur Anwendung (Medici 2015). Trotz dieser Ausnahme beinhalten Verträge von Live-in-Betreuer*innen typischerweise eine ortsübliche Arbeitszeit von 42 bis 45 Stunden pro Woche, verteilt auf sechs Tage. Umstritten ist die Tatsache, dass die Verträge darüber hinaus den größten Teil der verbleibenden Stunden als Rufbereitschaft definieren. In dieser Zeit muss sich die Arbeitskraft im Haushalt aufhalten und abrufbar sein. Dies erlaubt es, bei geringer Vergütung fast rund um die Uhr auf die Arbeitskraft zuzugreifen.

Gewerkschaften, aktivistische Gruppierungen und Parlamentarier*innen fordern, dass der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes auf die Haushalte ausgedehnt wird und die Beschäftigten in Privathaushalten – die überwiegende Mehrheit Migrant*innen – damit den Arbeitskräften in anderen Branchen gleichgestellt werden (Schilliger 2014). Im Dezember 2021 entschied das höchste Gericht in einem von der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (vpod) angestrebten Grundsatzentscheid, dass bei Angestellten von Betreuungsagenturen das Arbeitsgesetz anzuwenden sei (Bundesgerichtsentscheid 2C_470/2020). Damit ist es für Agenturen nicht mehr möglich, Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine Arbeitskraft anzubieten, ohne die Ruhezeitenbestimmung zu verletzen. Seither versuchen die Betreuungsagenturen mit intensivem Lobbying bei den zuständigen politischen Entscheidungsträgern Ausnahmegestimmungen zu erwirken, die ihr Eins-zu-eins-Betreuungsmodell weiterhin ermöglichen.

Wie eine aktuelle Analyse unserer Forschungsgruppe ergab, haben viele Betreuungsagenturen ihre Arbeitsmodelle dem Urteil nicht maßgeblich angepasst (Steiner/Schwiter 2024). Zahlreiche Agenturen berufen sich darauf, die Rechtslage sei unklar, und warten ab, bis (und ob überhaupt) jemand gegen ihre bisherige Arbeitszeitpraxis interveniert. Andere haben die Rufbereitschaft aus ihren Verträgen gestrichen. Die Erwartung, dass die Betreuer*in im Haushalt bleibt und „in Notfällen“ weiterhin Hilfe leistet, bleibt jedoch bestehen. So hat sich das Urteil bisher nicht maßgeblich auf die Arbeitszeitsituation der Betreuer*innen ausgewirkt. Es bleibt abzuwarten, ob das Staatssekretariat für Wirtschaft und die kantonalen Arbeitsinspektorate intervenieren werden. Unverändert bleibt die Situation für die Betreuer*innen, die direkt von den Haushalten angestellt sind. Dass sie sich weiterhin nicht auf die Schutzbestimmungen im Arbeitsgesetz berufen können, bleibt umstritten und war bereits über die letzten zehn Jahre hinweg Umstand wiederholter Regulierungsbemühungen (Steiner 2020).

Auch im Schweizer Angestelltenmodell bleibt das Problem bestehen, dass oft eine große Diskrepanz zwischen den vertraglich vereinbarten und den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden besteht. Eine organisierte Gruppe von Betreuer*innen problematisierte die Diskrepanz in öffentlichen Protesten mit dem Slogan: „6 Stunden Lohn für 24 Stunden Arbeit? Nicht mit uns!“ (Chau et al. 2018). Zwar müssen die Agenturen und Haushalte im Angestelltenmodell damit rechnen, dass die Betreuer*innen den Lohn für die nicht bezahlten Überstunden nachträglich einfordern und unter Umständen vor Gericht erstreiten. Einigen wenigen ist dies mit Unterstützung der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes vpod auch gelungen. Ihnen wurden im Nachhinein beachtliche Beträge in der Höhe von bis zu 30000 € zugesprochen (Schilliger/Steiner im Druck). Die Beweisführung vor Gericht ist jedoch langwierig, anforderungsreich und für die Betreuer*innen belastend. Meist bleiben die über den Vertrag hinaus geleisteten Arbeitsstunden deshalb unbezahlt.

Vor diesem Hintergrund fordern verschiedene Interessenorganisationen öffentlich (mit-)finanzierte regionale Anlaufstellen, an die sich von Arbeitsausbeutung betroffene Arbeitnehmende wenden können. Sie könnten niederschwellige Beratung leisten und in Konfliktfällen dazu beitragen, außergerichtliche Einigungen herbeizuführen. Angesichts der Zunahme von transnationalen Arbeitsarrangements, die für Arbeitsausbeutung besonders anfällig sind, sei diese Maßnahme überfällig, argumentieren sie.

3 Arbeitszeitfragen – Regulierung und Praxis im Haushalt

Wie die Übersicht im vorigen Abschnitt zeigt, ist die Regulierung der Arbeitszeit in den deutschsprachigen Ländern unterschiedlich und umstritten. Darüber hinaus zeigen sich in allen Ländern Diskrepanzen zwischen den vertraglich festgelegten Dienstleistungen und/oder Arbeitsstunden und der tatsächlichen Arbeitspraxis.

Eine länderübergreifende Gemeinsamkeit der agenturbasierten Live-in-Betreuung besteht darin, dass sie den zu Betreuenden bzw. ihren Angehörigen eine Dienstleistung verspricht, die auf ihre Bedürfnisse abgestimmt ist (Aulenbacher et al. 2020, 2021a; Lutz/Benazha 2021; van Holten et al. 2013). Dieses Versprechen auf Selbstbestimmung im Alter trotz Gebrechlichkeit oder auf Versorgtsein zur Entlastung der Angehörigen, mit dem Agenturen die Haushalte adressieren, wird von ihnen als Eins-zu-eins-Betreuung konzipiert und geht mit der Erwartung einher, dass sich der/die Betreuer*in möglichst friktionslos in die gegebene Haushaltsordnung einpasst (Lutz/Benazha 2021). Es verbindet sich mit dem Versprechen darauf, dass er/sie bei Bedarf zur Stelle ist: „Unser Betreuungspersonal steht 24 Stunden für die Betreuung zur Verfügung und 7 Tage in der Woche.“, wie es eine deutsche Agentur formuliert. Dabei wird die Live-in-Betreuung vielschichtig beworben: als professionelle Dienstleistung, als quasi-familiäre Betreuung, in der die (emotionale) Beziehung zwischen Betreuer*in und betreuter Person in den Mittelpunkt gerückt wird (Leiblfinger 2020; Pelzelmayer 2016; Krawietz 2010), als bedarfsgerechtes Betreuungspaket mit ausgewählten Leistungen und als Service, bei dem die Betreuungskraft im Falle der Unzufriedenheit ausgetauscht werden kann (Aulenbacher et al. 2020; Chau/Schwiter 2021; Palenga-Möllenbeck 2021). Unterstrichen wird, dass es sich um ein am Bedarf der Betreuten und ihrer Angehörigen orientiertes Angebot handelt, während die (harte) Arbeit der Betreuung und Betreuer*innen entnannt wird (Leiblfinger 2020; Schwiter et al. 2018; Rossow/Leiber 2019).

Gleichzeitig tritt im Haushalt die informelle Aushandlung von Belangen und Interessen in den Vordergrund (Aulenbacher/Prieler 2024; Becker 2016; Lutz/Benazha 2021). In den drei Ländern tauchen mindestens die nachfolgend skizzierten drei Arbeitszeitkonflikte wiederkehrend auf.

Erstens ist die Aushandlung von Pausen und von freien Tagen ein Konfliktgegenstand und stellt damit implizit zugleich die Kernfrage nach der Verfügbarkeit der Betreuungskräfte. Wenngleich in Österreich die zweistündige Pause als Branchenstandard gesehen wird, wird sie im Haushalt nicht unbedingt eingehalten oder wird die Frage, wann im Tagesablauf und wie („am Stück“ oder „zwischenrin“) sie genommen werden kann, auch agenturseitig nicht losgelöst von den Bedürfnissen der Betreuten gesehen (Aulenbacher et al. 2021b). Dies beeinträchtigt die Selbstsorge der Betreuungskräfte, was Ruhezeiten und das Verlassen des Haushalts mit Folgen auch für soziale Kontakte inklusive zivilgesellschaftliches Engagement oder die digitale Kommunikation mit den Angehörigen und weiteren Personen im Herkunftsland und dortige Arbeits- und Sorgebelange angeht. Arbeitsfreie Tage sind im österreichischen Selbstständigenmodell ohne Anspruchsgrundlage individuell zu verhandeln. In Deutschland ist die Berücksichtigung von Pausen und freien Tagen umstritten. So kommt eine im Auftrag eines Interessenverbandes von Vermittlungsagenturen entstandene Studie (Petermann et al. 2017, S. 8f.) zu dem Schluss, dass eine „objektive“ Abgrenzung zwischen Arbeits- und Freizeit unmöglich sei und für jeden Fall neu zwischen Agentur, Arbeitskraft und Pflegehaushalt ausgehandelt werden müsse. Zudem wird die Unterbrechung der Arbeitszeit durch Freizeit, Rufbereitschaft und/oder Bereitschaftszeit mit einer in Deutschland geltenden Regelung legitimiert, die bei Live-In-Verhältnissen eine entsprechende Ausnahme von den ansonsten geltenden Arbeitsschutzbestimmungen vorsieht für „Arbeitnehmer, die mit den ihnen anvertrauten Personen in häuslicher Gemeinschaft zusammenleben und sie in eigener Verantwortung erziehen, pflegen und betreuen“ (§ 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG; vgl. Scheiwe 2015, S. 51ff.; Benazha 2021). Im Schweizer Angestelltenmodell sind Pausen und freie Tage zwar üblicherweise vertraglich festgelegt, es lässt sich jedoch beobachten, dass von Betreuer*innen beispielsweise erwartet wird, dass sie in ihren „Pausen“ Medikamente bei der Apotheke abholen, Lebensmitteleinkäufe für die Familie erledigen und die betreute Person auf Spitalbesuche oder zur Frisörin begleiten. Ihre „freien Tage“ beginnen häufig erst, nachdem sie die betreute Person bei der Morgentoilette unterstützt und ihr das Frühstück gerichtet haben, und enden bereits vor der erwarteten Zubereitung des Abendessens (Schwiter/Villalba Kaddour 2021, S. 201f.).

Neben diesen Pausen- und Freizeitregelungen ist, zweitens, die mangelnde Abgrenzung der Betreuer*innentätigkeit von weiteren Arbeiten – in der erwarteten Verrichtung der Haus-, Eigen- und Subsistenzarbeit von Haushaltsmitgliedern und Verwandten z. B. durch Mithilfe in der Landwirtschaft, Bekochen der Familie, Waschen des Autos etc. – ein Phänomen, das durch die rudimentäre Regulierung der Live-in-Betreuung als Arbeit in Österreich und Deutschland begünstigt wird. Aber auch in der Schweiz berichten Betreuer*innen, dass sie neben dem Haushalt der betreuten Person auch das Haus der Tochter zu putzen hatten oder den Hund der Familie ausführen

mussten. In allen drei Ländern werden solche Praktiken dadurch begünstigt, dass Agenturverträge den Familien zugestehen, die Betreuer*in bei Unzufriedenheit mit deren Arbeit auszutauschen (Aulenbacher et al. 2020, 2021a; Chau/Schwiter 2021; Lutz/Benazha 2021). Den Betreuer*innen steht keine äquivalente Möglichkeit zu, den Haushalt zu wechseln; das sorgt für ein Machtgefälle.

Ein dritter Kernkonflikt zeigt sich darin, dass die Verfügbarkeitserwartung in Verbindung mit der Eins-zu-eins-Betreuung im Falle bestimmter Betreuungsbedarfe, z. B. bei Demenzerkrankungen, Betreuer*innen um ihre Selbstsorge bringt (z. B. Erholungs- und Schlafdefizite). Sie arbeiten entweder ungeachtet ihrer eigenen Selbstsorgebelange weiter – so eine Betreuerin in Österreich, die Nacht für Nacht aufsteht, weil sie mit einer dementen Betreuten allein in einem zweistöckigen Haus lebt – oder sie vernachlässigen die Betreuten. Eine polnische Agentur bringt die Erwartung so auf den Punkt: „Sehr oft behandeln sie es als eine bezahlte Dienstleistung [...] Sie kaufen eine Satellitenanlage, die 24 Kanäle hat, und genauso kaufen sie eine Frau für 24 Stunden Betreuung.“ In der Schweiz zeigt sich beispielsweise, dass selbst in einer Agentur, die in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen als Branchenvorbild gilt, die Betreuer*innen vertraglich vorgesehene Pausen nicht nehmen (konnten), weil sie die Verantwortung für das Wohlergehen der betreuten Person in dieser Zeit nicht einfach ablegen konnten. Die Agenturvertreterin gesteht ein: „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 [...] es könnte etwas passieren.“ Die Betreuer*innen befürchten, dass die Person stürzen, weglaufen oder sich verletzen könnte, während sie fort sind. Wirklich erholen können sie sich nur, wenn sie wissen, dass eine andere Person in dieser Zeit das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Person sicherstellt (Schwiter/Villalba Kaddour 2021, S. 201f.). Im österreichischen Selbstständigenmodell kommt hinzu, dass die Betreuer*innen für ihren Arbeitseinsatz haften (Aulenbacher et al. 2020).

All das bedeutet nicht, dass in den drei Ländern keine für alle Seiten funktionierenden Arbeitsarrangements existieren. So finden sich z. B. Arbeitsarrangements, in denen Betreuer*innen über eine eigene Wohnung im Haus der finanziell gut gestellten Betreuten verfügen und Arbeitszeiten abgesprochen sind und eingehalten werden. Dies ist meist dann der Fall, wenn entweder der Gesundheitszustand der betreuten Personen eigentlich keine Rund-um-die-Uhr-Betreuung erfordert, Angehörige vor Ort leben und einen maßgeblichen Teil der Betreuung mit abdecken oder für die Pausen und die freien Tage zusätzliches bezahltes Personal hinzugezogen werden kann.

Entscheidend ist jedoch, dass die Ausgestaltung der Arbeitszeit typischerweise ungeachtet der Vertragsgestaltung zwischen Agentur, Haushalt (Betreuten/Angehörigen) und Betreuungskraft auf der Basis individueller Aushandlungen im Alltag stattfindet. Die Verhandlungsposition der

Betreuer*innen ist dabei aufgrund einseitiger Abhängigkeiten eingeschränkt. Sie können sich kaum auf kollektive Rechte berufen, sondern müssen auf die Qualität der sozialen Beziehungen im Haushalt hoffen – dass „die Chemie stimmt“ oder es sich um eine „gute Familie“ handelt (Aulenbacher et al. 2021a).

4 Fazit: Das Eins-zu-eins Live-in-Arrangement als Grundproblem

In diesem Beitrag haben wir die Live-in-Betreuung als Arbeitsverhältnis diskutiert, das Arbeitskraft aufgrund des tendenziell totalen Zugriffs auf die Betreuungskraft (Lutz/Benazha 2021) nahezu unbegrenzt verfügbar und Arbeitszeit nur begrenzt verhandelbar macht. Live-in-Betreuer*innen werden fast vollständig auf ihre Arbeitskraft reduziert, denn in diesem „Arbeitsensemble“ (Becker-Schmidt 2007) verdrängen und überlagern die Erfordernisse der Erwerbsarbeit für die Betreuten und gegebenenfalls deren Angehörige ihre Selbst- und Fürsorgebelange und ihre Möglichkeiten, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren, weitgehend. Ihre soziale Reproduktion wird zeitlich und räumlich disloziert und in die unbezahlte, im Herkunftsland verbrachte Zeit ausgelagert.

Zwar macht es einerseits einen Unterschied, auf welche – beispielsweise einklagbaren – Rechte sich Arbeitskräfte in der jeweiligen Ausgestaltung der Entsende-, Selbstständigen- und Angestelltenmodelle berufen können oder welche Risiken sie selbst tragen müssen. Insofern bleiben die andauernden Bemühungen um bessere Regulierungen der Live-in-Arrangements zentral. Andererseits zeigt sich aber mit Blick auf die Arbeitszeit, dass die Diskrepanz zwischen formaler Regulierung und informeller Aushandlung groß ist: Auch arbeitsrechtlich bzw. vertraglich vorgesehene Pausen und Ruhezeiten kommen in den ungleichen Machtverhältnissen und informellen Aushandlungen am wenig kontrollierbaren Arbeitsplatz Haushalt oder in den emotionalen Verstrickungen der Eins-zu-eins-Betreuung nicht unbedingt zum Tragen. Daher sind der arbeitsrechtliche Schutz der Betreuer*innen (etwa durch Förderung des Angestelltenmodells, aber auch durch Auflagenbindung des Selbstständigenmodells) oder deren bessere Aufklärung über ihre Rechte (beispielsweise durch öffentlich finanzierte regionale Anlaufstellen gegen Arbeitsausbeutung oder Gewerkschaften und weitere Interessenorganisationen) zwar wichtig, reichen an die Grundproblematik des Live-in-Arrangements aber nicht heran.

Nicht nur in den deutschsprachigen Ländern, sondern in weiten Teilen Europas sehen wir, dass Langzeitbetreuung und -pflege zwar weiterhin zu Hause, aber zunehmend nicht von Familienangehörigen, sondern von Dienstleister*innen erbracht wird. Damit werden das zusehends regulierte und formalisierte Geschäft der Agenturen und die Arbeit transnationaler Arbeitskräfte zu einem festen Bestandteil der Sorgeregime (Gottschall et al. 2022; Aulenbacher et al. 2024). Politisch

wird jedoch europaweit derzeit hauptsächlich darüber diskutiert, wie Langzeitbetreuung und -pflege zugänglich und vor allem bezahlbar gemacht werden kann (Europäische Strategie für Pflege und Betreuung 2022). Die Frage nach der Arbeits- und Lebensqualität der Betreuungskräfte und ihrer eigenen sozialen Reproduktion muss hierbei stärker in den Fokus rücken.

Literatur

- Arat-Koç, S. (2001): *Caregivers Break the Silence: A Participatory Action Research on the Abuse and Violence, Including the Impact of Family Separation, Experienced by Women in the Live-in Caregiver Program*, Toronto
- Aulenbacher, B./Leiblfinger, M./Prieler, V. (2020): „Jetzt kümmern sich zwei slowakische Frauen abwechselnd um meinen Vater ...“ Institutionelle Logiken und soziale Ungleichheiten in der agenturvermittelten 24h-Betreuung, in: Seeliger, M./Grulich, J. (Hrsg.): *Intersektionalität, Arbeit und Organisation*, Weinheim/Basel, S. 160–174
- Aulenbacher, B./Leiblfinger, M./Prieler, V. (2021a): Anforderungen und Ansprüche in der Live-in-Betreuung. Oder: „... ab und zu denken wir uns, das ist eigentlich unmöglich“, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 147–171
- Aulenbacher, B./Leiblfinger, M./Prieler, V., (2021b): Das umstrittene Selbstständigenmodell – Live-in-Betreuung in Österreich, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 66–78
- Aulenbacher, B./Lutz, H./Schwiter, K. (Hrsg.) (2021c): *Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz*, Weinheim/Basel
- Aulenbacher, B./Lutz, H./Palenga-Möllenbeck, E./Schwiter, K. (Hrsg.) (2024): *Home Care for Sale: The Transnational Brokering of Senior Care in Europe*, London
- Aulenbacher, B./Prieler, V. (2024): The “Good Agency”? On the Interplay of Formalization and Informality in the Contested Marketisation of Live-in Care in Austria, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O., S. 79–94
- Becker, K. (2016): Live-in and Burn-out? Migrantische Pflegekräfte in deutschen Haushalten, in: *Arbeit* 25 (1–2), S. 21–45
- Becker-Schmidt, R. (1991): Individuum, Klasse und Geschlecht aus der Perspektive der Kritischen Theorie, in: Zapf, W. (Hrsg.): *Die Modernisierung moderner Gesellschaften, Verhandlungen des 25. Deutschen Soziologentages in Frankfurt am Main 1990*, Frankfurt a. M./New York, S. 383–394
- Becker-Schmidt, R. (2000): Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisforschung, in: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A.: *Feministische Theorien zur Einführung*, Hamburg, S. 14–62
- Becker-Schmidt, R. (2003): Umbrüche in Arbeitsbiografien von Frauen: Regionale Konstellationen und globale Entwicklungen, in: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hrsg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*, Bd. 2, Münster, S. 101–132

- Becker-Schmidt, R. (2007): Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung, in: Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobson H./Völker, S. (Hrsg.): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft, Wiesbaden, S. 250–268
- Benazha, A. (2021): Alles rechtens? Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 46–65
- Benazha, A./Leiblfinger, M./Prieler, V./Steiner, J. (2021): Live-in-Care im Ländervergleich, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 20–45
- Blunt, A. (2005): Cultural Geography: Cultural Geographies of Home, in: Progress in Human Geography 29 (4), S. 505–515
- Chau, H. S./Schwiter, K. (2021): Who Shapes Migration in Open Labour Markets? Analysing Migration Infrastructures and Brokers of Circularly Migrating Home Care Workers in Switzerland, in: Mobilities 16 (5), S. 724–738
- Chau, H. S./Pelzelmayer, K./Schwiter, K. (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
- Dyck, I./Kontos, P./Angus, J./McKeever, P. (2005): The Home as a Site for Long-term Care: Meanings and Management of Bodies and Spaces, in: Health and Place 11 (2), S. 173–185
- Emunds, B./Kocher, E./Habel, E./Pflug, R./Tschenker, T./von Deetzen, V. (2021): Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik, Frankfurt a. M.
- Europäische Strategie für Pflege und Betreuung (2022): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A52022DC0440> (letzter Zugriff 10.06.2024)
- Fraeser, N./Schuster, N./Vogelpohl, A./Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (2021): Feministische Geographien der Arbeit – Zusammenhänge von Prekarisierung, Gentrifizierung und Globalisierung, in: Autor*innenkollektiv Geographie und Geschlecht (Hrsg.): Handbuch Feministische Geographien, Opladen, S. 120–144
- Gerhards, S./Kutzleben, M./von Schweda, M. (2022): Moralische Probleme der Versorgung von Menschen mit Demenz durch osteuropäische Live-in-Hilfen: eine ethische Analyse der Erwartungen von Angehörigen in Onlineforen, in: Ethik in der Medizin 34 (4), S. 573–590
- Gottschall, K./Noack K./Rothgang H. (2022): Dependencies of Long-term Care Policy on East-West Migration: The Case of Germany, in: Nullmeier, F./González de Reufels, D./Obinger, H. (Hrsg.): International Impacts on Social Policy, Cham, S. 515–529
- Haidinger, B. (2013): Hausfrau für zwei Länder sein: Zur Reproduktion des transnationalen Haushalts, Münster
- Haidinger, B. (2016): Flexibilität, Absicherung und Interessenvertretung in der 24-Stunden-Betreuung ... grenzenlos?, in: Österle, A./Weicht, B. (Hrsg.): Im Ausland zu Hause pflegen. Die Beschäftigung von MigrantInnen in der 24-Stunden-Betreuung, Wien, S. 87–114

- Herweck, R./Weg, M. (2022). „24-Stunden-Pflege“: Abschaffen oder neu gestalten? Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge 8, S. 399–404, <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81385-7> (letzter Zugriff 016.06.2024)
- van Holten, K./Jähnke, A./Bischofberger, I. (2013): Care-Migration: transnationale Sorgearrangements im Privathaushalt. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium (Obsan): Bericht 57, Neuchâtel
- Jürgens, K. (Hrsg.) (2006): Arbeits- und Lebenskraft: Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung, Wiesbaden
- Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Berlin
- Kocher, E./Scheiwe, K. (2022): Welche Regelungen sind für eine sozial verantwortliche Absicherung der häuslichen Betreuung erforderlich?, in: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge 10, S. 494–498
- Krawietz, J. (2010): Pflegearbeit unter Legitimationsdruck – Vermittlungsagenturen im transnationalen Organisationsfeld, in: Scheiwe, K./Krawietz, J. (Hrsg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden, S. 249–275
- Lalani, M. (2011): Ending the Abuse. Policies that Work to Protect Migrant Domestic Workers, London
- Leiber, S./Österle, A. (2022): Formalisierung des Informellen. Die Regulierung der „24-Stunden-Betreuung“ in Österreich und Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 75 (5), S. 380–385
- Leiblfinger, M. (2020): „Wie liebevoll kümmernde Angehörige“: Die Vergeschlechtlichung von Care und deren Entnennung als Arbeit am Beispiel der 24-Stunden-Betreuung, in: Pfeil, W./Reichel, A./Urnik, S. (Hrsg.): Pflege und Betreuung – Who cares?, Wien, S. 1–13
- Leiblfinger, M./Prieler V. (2018): Elf Jahre 24-Stunden-Betreuung in Österreich: Eine Policy- und Regime-Analyse. Katholische Privat-Universität Linz: Linzer Beiträge zu Wirtschaft – Ethik – Gesellschaft 9, Linz
- Lutz, H. (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa, Weinheim/Basel
- Lutz, H./Benazha, A. (2021) Zuhause Im fremden Haushalt? Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 127–146
- Medici, G. (2015): Migrantinnen als Pflegehilfen in Schweizer Privathaushalten. Menschenrechtliche Vorgaben und staatliche Handlungspflichten, Zürich
- Morokvasic, M. (1994): Pendeln statt Auswandern. Das Beispiel der Polen, in: Morokvasic, M./Rudolph, H. (Hrsg.): Wanderungsraum Europa. Menschen und Grenzen in Bewegung, Berlin, S. 166–187
- Österle, A./Bauer, G. (2016): The Legalization of Rotational 24-hour Care Work in Austria: Implications for Migrant Care Workers, in: Social Politics 23 (2), S. 192–213

- Palenga-Möllenbeck, E. (2021): „Lade Deine Superkräfte wieder auf“: Vermittlungs- und Entsendeagenturen und das Konzept der guten Arbeit in der Live-in-Betreuung, in Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 106–126
- Pelzelmayr, K. (2016): Places of Difference: Narratives of Heart-Felt Warmth, Ethnicisation, and Female Care-migrants in Swiss Live-in Care, in: *Gender, Place & Culture* 23, S. 1701–1712
- Petermann, A./Paul, M./Ebbing, T. (2017): Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft. Berufsakademie für Gesundheits- und Sozialwesen Saarland (BAGSS), Saarbrücken, https://www.vhbp.de/fileadmin/Downloads/News/Forschungsbericht%20BihG%20Studie_Stand%2015.1.2018.pdf (letzter Zugriff 10.06.2024)
- Prieler, V. (2021): “The Good Live-in Care Worker”: Subject Formation and Ethnicisation in Austrian Live-in Care, *Sociológia – Slovak Sociological Review* 53 (5), S. 483–501
- Rossow, V./Leiber, S. (2019): Kein Schattendasein mehr: Entwicklungen auf dem Markt für sogenannte 24-Stunden-Pflege, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 33–34/2019, S. 37–42
- Sagmeister, M. (2023): Promising Practices for the Employment of Live-In Care Workers in Europe, hrsg. v. IG24 (Interessengemeinschaft der 24h-Betreuer_innen), Vienna
- Shamir, H. (2013): Migrant Care-Workers in Israel: Between Family, Market and State, in: *Israel Studies Review* 28 (2), S. 192–209
- Scheiwe, K. (2015): Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte – Zur Bedeutung des ILO-Übereinkommens 189 für Deutschland, in: Meier-Gräwe, U. (Hrsg.): *Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung*, Wiesbaden, S. 37–56
- Schilliger, S. (2014): Pflegen ohne Grenzen? Polnische Pendelmigrantinnen in der 24h-Betreuung. Eine Ethnographie des Privathaushalts als globalisiertem Arbeitsplatz, Basel
- Schilliger, S./Schilling, K. (2017): Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisierung von migrantischen 24h-Betreuerinnen, in: *Femina Politica* 26 (2), S. 101–116
- Schilliger, S./Steiner, J. (im Druck): Eine Arbeit wie jede andere? Rechtliche Aushandlungen von Live-in-Betreuungsverhältnissen in der Schweiz, in: Cottier, M./Scheiwe, K./Voithofer, C. (Hrsg.): *Sorgearbeit, Sorgebeziehungen und das Recht*, Cham
- Schwiter, K./Berndt, C./Truong, J. (2018): Neoliberal Austerity and the Marketization of Elderly Care, in: *Social & Cultural Geography* 19 (3), S. 379–399
- Schwiter, K./Villalba Kaddour, A. (2021): (Inwiefern) kann Live-in-Betreuung fair sein? Verständnis und Umsetzung von Fairness in der häuslichen Betreuung älterer Menschen, in: Aulenbacher, B. et al. (Hrsg.), a. a. O. (2021c), S. 194–211
- Steiner, J. (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 (2), S. 281–303
- Steiner, J./Schwiter, K. (2024): Auswirkungen des Bundesgerichtsurteils vom 22. Dezember 2021 auf den Live-in-Betreuungsmarkt, Zürich
- Yeates, N. (2009): *Globalizing Care Economies and Migrant Workers. Explorations in Global Care Chains*, Basingstoke