

Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Karen Jaehrling

Gute Arbeit oder Formalisierung ‚light‘?

‚Grauzonen‘ der Beschäftigung und neue

Intermediäre im Arbeitsmarkt Privathaushalt

2020

12

Auf den Punkt ...

- Die Arbeitsverhältnisse im Arbeitsmarkt Privathaushalt werden in hohem Maße durch Vermittlungsinstanzen oder ‚Intermediäre‘ mitgeschaffen und mitgestaltet.
- Zwei neuere Arten von Intermediären sind digitale Plattformen für Putzdienste und Agenturen für sogenannte ‚Live-Ins‘, also Betreuungskräfte, die bei Pflegebedürftigen zu Hause leben.
- Die neuen Intermediäre tragen zur weiteren Institutionalisierung von ‚Grauzonen‘ in diesem Marktsegment bei: Die Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter, abhängiger und selbstständiger Beschäftigung verschwimmen.
- Im Vergleich zum Status quo ante bieten die neuen Erwerbsformen in der ‚Grauzone‘ zum Teil eine verbesserte rechtliche und soziale Absicherung der Erwerbstätigen; es bleiben jedoch erhebliche Schutzlücken.
- Vor diesem Hintergrund sind eine Reihe alternativer Organisationsformen und Regulierungsansätze in Deutschland und anderen Ländern entstanden.

1 Einleitung

Seit den 1990er Jahren sind in vielen europäischen Ländern Maßnahmen ergriffen worden, die auf eine Formalisierung von haushaltsnahen Dienstleistungen¹ zielen, also auf die Förderung legaler und bezahlter Erwerbsarbeit als Alternative zu unbezahlter Eigenarbeit oder informeller Erwerbsarbeit in Privathaushalten. Viele der neuen Arbeitsplätze weichen aber von regulären Beschäftigungsverhältnissen ab. Dadurch verschwimmen in diesem Segment die Grenzen zwischen formaler und informeller, bezahlter und unbezahlter sowie selbstständiger und abhängiger Erwerbstätigkeit. In jüngerer Zeit werden die entstandenen ‚Grauzonen‘ der Beschäftigung ausgeweitet durch das Wachstum neuer Erwerbsformen, bei denen intermediäre Instanzen eine große Rolle spielen – zum einen Vermittlungsagenturen für die „24-Stunden-Betreuung“ durch osteuropäische Pendelmigrant*innen in der häuslichen Pflege (sog. ‚Live-Ins‘), zum anderen digitale Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen.

Die folgende Analyse beleuchtet diese neuen Intermediäre und ihre Auswirkungen auf Formalisierung und Arbeitsbedingungen und zeigt, wie sie sich von bisherigen Intermediären, Praktiken und Regelungsansätzen unterscheiden, aber auch, wie sie an diese anknüpfen. Zudem werden alternative ‚faire Intermediäre‘ vorgestellt. Der Fokus liegt dabei auf Deutschland, vergleichend werden punktuell aber auch Erfahrungen und Regelungsansätze aus europäischen Nachbarländern aufgegriffen. Die Analyse stützt sich auf Ergebnisse eines kürzlich abgeschlossenen europäischen Forschungsprojektes zur Untersuchung von Strategien auf der politischen Ebene und von Sozialpartnern im Bereich haushaltsnaher und personenbezogener Dienstleistungen, an dem das IAQ beteiligt war.²

2 Die Ausgangssituation: Institutionalisierung von ‚Grauzonen‘

Der Policy-Mix, mit dem in Deutschland wie auch in anderen Ländern seit den 1990er Jahren in den Arbeitsmarkt Privathaushalt interveniert wurde, hatte nicht nur die Bedarfsdeckung zum Ziel; vielmehr sollten damit auch Arbeitslosigkeit bekämpft und die Frauenerwerbstätigkeit gesteigert werden, also gewissermaßen mehrere Fliegen mit einer Klappe geschlagen werden. Um die Hürden für eine Formalisierung nicht allzu hoch zu setzen und den Preis für breite Teile der Bevölkerung erschwinglich zu halten, hat man sich aber nicht drauf beschränkt, reguläre Beschäftigungsverhältnisse zu fördern, sondern parallel auch eine

¹ Die kategoriale Zusammenfassung von hauswirtschaftlichen (z.B. Putzen) wie auch personenbezogenen Tätigkeiten (Betreuung, Basispflege) unter dem Begriff „haushaltsnahe Dienstleistungen“ ist politisch umstritten, da sie eine differenzierte Sicht auf die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen erschwert. In der Praxis werden sie gleichwohl häufig von denselben Unternehmen angeboten oder sogar von derselben Person übernommen – letzteres ist insbesondere der Fall bei den Live-Ins (vgl. Lutz und Pallenga-Möllenbeck 2010: 420). Daher wird dieser Begriff im Folgenden verwendet.

² vgl. Jaehrling/Weinkopf 2020. Weitere Ergebnisberichte können auf der Projekt-Webseite (<https://aias-hsi.uva.nl/en/projects-a-z/phs-quality/phs-quality-project.html>) heruntergeladen werden.

Reihe von atypischen und hybriden Erwerbsformen, die durch zahlreiche Abweichungen vom regulären Arbeitsrecht und Sozialversicherungsschutz gekennzeichnet sind.

Viele Reformpfade haben also eher die „low road“ (Morel/Carbonnier 2015) genommen. Anders ausgedrückt könnte man auch von einer Formalisierung ‚light‘ sprechen. Darin spiegelt sich auch die lange zurückreichende Kategorisierung von Hausarbeit als „Arbeit aus Liebe“ (Bock/Duden 1977) und damit als Arbeit ‚light‘ wider. Darüber hinaus sind es auch institutionelle Hürden und Anreize – etwa das Ehegattensplitting in Deutschland, ein Mangel an (bezahlbaren) professionellen Dienstleistungen oder restriktive Einwanderungsgesetze. Diese machen es für Haushalte wie auch für Arbeitskräfte unmöglich oder jedenfalls unattraktiv, die Arbeitsverhältnisse vollständig zu formalisieren (vgl. Gottschall/Schwarzkopf 2010).

Ein erheblicher Teil der Arbeit in Privathaushalten findet daher nach wie vor in informeller Beschäftigung („Schwarzarbeit“) statt oder aber in Form eines breiten Spektrums von Arrangements in einer großen ‚Grauzone‘. Mit dem Begriff der Grauzone (bzw. ‚Zones grises‘ / ‚Grey zones‘) bemüht sich seit einiger Zeit eine vor allem in Frankreich und Lateinamerika beheimatete Forschergruppe, die Landschaft der sich wandelnden und neu entstehenden Erwerbsformen zu kartographieren und konzeptionell zu erschließen (vgl. u.a. Bureau/Dieuaide 2018). Erfasst werden damit nicht allein rechtliche Grauzonen, vielmehr kann es sich hier auch um legale Arbeitsformen handeln, innerhalb derer allerdings die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger, unbezahlter und bezahlter und formeller und informeller Beschäftigung verschwimmen. Diese Grenzen sind auch in anderen Marktsegmenten unscharf, etwa im Bereich kreativer Dienstleistungen (vgl. Pulignano 2019). Auf dem Arbeitsmarkt Privathaushalt ist dies aber besonders ausgeprägt; Arbeitsverhältnisse sind hier zum Teil in gleich mehreren der genannten Dimensionen hybrid.

Dies gilt vor allem bei den Formen, die man als „monetarisierter Eigenarbeit“ (Jaehrling 2004) oder auch als „bezahltes Ehrenamt“ bezeichnen könnte. Dabei erhält die Arbeitskraft eine monetäre Entschädigung für ihre Tätigkeit, die jedoch weder den Status noch die Höhe eines Gehalts hat. Vielmehr wird sie als „Anerkennung“ für „Hilfe“ konzipiert, die traditionell von Angehörigen oder Nachbarn geleistet wurde. Um diese relativ kostengünstige Form der häuslichen Langzeitpflege zu erhalten, wurde 1994 mit dem Pflegegeld, ähnlich wie in anderen europäischen Ländern, eine „Cash-and-Carry“-Option in der neuen Pflegeversicherung eingeführt, die deutlich niedriger bemessen ist als das alternative Budget für die Inanspruchnahme professioneller Pflegeleistungen. Damit können ältere pflegebedürftige Menschen ihre eigenen Verwandten, Nachbarn oder jede andere Person, die sie wünschen, für ihre Unterstützung „belohnen“. Hier wird also die Grenze zwischen *informeller und formeller* sowie *bezahlter und unbezahlter Arbeit* verwischt und eine Grauzone institutionalisiert.

Ähnliches gilt für die Regelungen zu Minijobs in Privathaushalten. Diese entbinden sowohl die Arbeitskräfte als auch die Privathaushalte von den üblichen Pflichten als abhängig Beschäftigte bzw. als Arbeitgeber, insbesondere durch Entlastung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Hier verschwimmen also die Grenzen zwischen *abhängiger und*

selbstständiger Arbeit, und zwar nicht nur in rechtlicher Hinsicht, sondern auch faktisch: Obwohl auch geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten gesetzlich Anspruch auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben, dürfte gerade auf diese Personengruppe zutreffen, was für die Gruppe der Minijobber*innen insgesamt gilt: Faktisch werden diese oftmals nur für die Stunden bezahlt, die sie auch tatsächlich arbeiten (vgl. Fischer et al. 2015).

Weitgehend außerhalb von Grauzonen operieren demgegenüber ambulante Pflegedienste sowie Dienstleistungsagenturen für hauswirtschaftliche Tätigkeiten, die ihre Beschäftigten mit der Ausführung von Arbeiten in Privathaushalten beauftragen. Auch diese bieten allerdings für einen erheblichen Teil der Arbeitsplätze kein existenzsicherndes Einkommen. So waren im Jahr 2017 laut Pflegestatistik rund ein Drittel der Beschäftigten von ambulanten Pflegediensten in Minijobs oder kurzer Teilzeit (bis 50 % der regulären Arbeitszeit) tätig.

Reguläre Beschäftigungsverhältnisse bei Pflegediensten und Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen oder direkt bei Privathaushalten decken daher weiterhin nur einen kleinen Teil der Arbeit im Privathaushalt ab. Der überwiegende Teil der Haushalte, die für die Betreuung Pflegebedürftiger und für hauswirtschaftliche Tätigkeiten externe Unterstützung in Anspruch nehmen, greift stattdessen weiterhin auf informelle Arrangements zurück, auf Minijobs und bezahlte Eigenarbeit, oder eben auf die neuen legalisierten Erwerbsformen, die im Folgenden im Zentrum der Analyse stehen (vgl. Jaehrling/Weinkopf 2020 für ausführlichere Zahlen).

Diese Strukturen des Arbeitsmarktes Privathaushalt, die sich bereits in den frühen 2000er Jahren herausgebildet hatten, haben in mehrfacher Hinsicht auch die beiden jüngeren Phänomene (digitale Plattformen für Haushaltsarbeit und Live-Ins) geprägt:

- Erstens, weil die informelle Arbeit immer noch eine so große Rolle spielt und diese ‚Kultur des Informellen‘ die Akzeptanz und Verbreitung von neuen Formen begünstigen dürfte, die an etablierte Praktiken und Normen anknüpfen – etwa die für informelle Arbeit übliche Praxis, nur tatsächlich gearbeitete Stunden zu vergüten oder reine Nettolöhne zu zahlen, ohne Aufschläge für Steuern und Sozialabgaben.
- Zweitens, weil viele bisherige Regulierungsversuche vor diesem Hintergrund einem bestimmten Muster folgten, nämlich der Schaffung neuer *legaler* Formen, welche Praktiken der unbezahlten oder informellen Arbeit *materiell* nur leicht modifiziert übernehmen. Damit wurden, wie gesehen, Grauzonen institutionalisiert. Legitimiert wurden diese Strategien damit, dass die so geschaffenen Grauzonen für beide Seiten immer noch Vorteile gegenüber der „Schwarzarbeit“ bieten. Diese Einschätzung ist in gewisser Weise auch gerechtfertigt: Selbst Minijobs in Privathaushalten bieten den Beschäftigten wenigstens auf dem Papier bessere Rechte, die sie geltend machen *könnten*, ohne dass im Gegenzug ihre Einkünfte besteuert würden. Für Privathaushalte ist die Legalität des Beschäftigungsverhältnisses ein Gut, für das sie zwar durch (reduzierte) Sozialabgaben bezahlen. Diese Abgaben bekommen sie durch die steuerlichen Subventionen für haushaltsnahe Dienstleistungen am Ende des Steuerjahres aber zu einem guten Teil wieder zurück. Das neue Recht ist also billig. Angesichts der spezifischen

Durchsetzungsschwierigkeiten von Arbeitsrecht in Privathaushalten und dem abgespeckten Versicherungsschutz ist aber fraglich, ob dies für die Beschäftigten greifbare Vorteile mit sich bringt, die die Nachteile im Vergleich zu informeller Arbeit (Anrechnung auf Transferleistungen, Einkommensgrenze für Minijobs) aufwiegen. Dennoch folgt sowohl die Strategie (Legalisierung von leicht modifizierten informellen Praktiken) als auch die Legitimierung dieser Strategie (mit Verweis auf Vorteile gegenüber Schwarzarbeit) im Falle von Plattformen und Live-Ins einem ähnlichen Muster - wie noch zu sehen sein wird.

- Drittens schließlich hat die ‚Formalisierung light‘ die beiden neuen Phänomene insofern erleichtert, als hier Instrumente geschaffen wurden, die sie nutzen können. Dies gilt insbesondere für das Pflegegeld: Weil die Pflegeversicherung keine Anforderungen an die Höhe des Entgelts oder die Beschäftigungsform enthält, kann diese Pauschale auch zur Bezahlung von Live-Ins und plattform-vermittelten Selbstständigen verwendet werden.

Darüber hinaus teilen die neuen Erwerbsarrangements ein weiteres Merkmal mit bisherigen Ansätzen zur Formalisierung der Arbeit, nämlich die hohe Bedeutung von intermediären Instanzen.

3 Alte und neue Intermediäre in Privathaushalten: Ein Überblick

In vielen Ländern rund um die Welt wurde die Formalisierung der Arbeit in Privathaushalten durch den Aufbau intermediärer Instanzen gefördert, die in die bilaterale Beziehung zwischen Arbeitskraft und Privathaushalt intervenieren (vgl. Fudge/Hobden 2018). In ihrer Typologie unterscheiden die Autorinnen dabei zwischen unterschiedlichen rechtlichen Formen (staatliche und private Unternehmen oder Vermittlungsagenturen, Kooperativen und neuerdings digitale Plattformen) und damit verbunden unterschiedlichen Aufgabenprofilen: Das Aufgabenspektrum reicht dabei vom Matching, also der Vermittlung von Angebot und Nachfrage, über die Qualifizierung des rekrutierten Personals bis hin zu umfassenderen Aufgaben des Personalmanagements. In der am weitesten gehenden Variante übernehmen die Intermediäre auch die Arbeitgeberfunktion, entwickeln sich also zu regulären Dienstleistungsunternehmen, die eigenes Personal einstellen und für Aufträge in Privathaushalten einsetzen. Die öffentliche Förderung und Unterstützung solcher Unternehmen war dabei verbunden mit dem Ziel, die Dienstleistung zu professionalisieren, abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen und damit Qualität und Attraktivität für beide Seiten zu steigern (vgl. für Deutschland ausführlich Weinkopf 2002).

Die neuen Intermediäre, die im Zentrum der folgenden Analyse stehen, übernehmen einige dieser Funktionen und machen den „alten Intermediären“ damit zum Teil auch Konkurrenz. Ihr Schwerpunkt liegt dabei vor allem darauf, die Transaktionskosten zu senken durch Entlastung der Haushalte und Beschäftigten von Suchkosten, Zahlungsmanagement und administrativen Aufgaben sowie durch Unterstützung beim Abschluss eines legalen Vertrages. Insbesondere die Arbeitgeberfunktion versuchen beide Typen von neuen Intermediären aber – mit wenigen Ausnahmen – zu vermeiden. Die Grenzen zwischen selbstständiger und

abhängiger Beschäftigung verschwimmen bei beiden Erwerbsarrangements daher im besonderen Maße.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die alten und neuen Intermediäre in Deutschland. Die Tabelle knüpft lose an die Typologie von Fudge und Hobden (2018) an und ergänzt diese mit einem etwas ausdifferenzierteren Aufgabenportfolio, das für die präzise Erfassung von Unterschieden zwischen Intermediären in diesem Segment hilfreich erscheint. In der Übersicht fehlen diejenigen neueren Intermediäre, die im letzten Abschnitt unter der Bezeichnung „Faire Intermediäre“ behandelt werden.

Tabelle 1: Alte und neue Intermediäre in Privathaushalten

| | Match- ing | Quali- fizierung | Vertrags- abschluss | Zahlungs- management | Qualitäts- kontrolle | Erwerbsform |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|
| Öffentliche / freigemeinnützige / private Dienstleistungsunternehmen | | | | | | |
| DL-Unternehmen | x | x | x | x | x | Arbeitsvertrag mit DL- Unternehmen |
| Franchise- Unternehmen (z.B. ASL) | x | - | x | - | (x) ³ | Selbstständige mit eigenen Beschäftigten |
| Staatliche Vermittlungsagenturen | | | | | | |
| ZAV ¹ (bis 2019) | x | - | - | - | - | Arbeitsvertrag mit Privathaushalt |
| Minijobzentrale ² | x | - | x | partiell | - | Arbeitsvertrag mit Privathaushalt |
| Private Vermittlungsagenturen für („Live-Ins“) | | | | | | |
| Entsende-Modell | x | teilweise | x | x | (x) ³ | Entsendungs- Verhältnis |
| Selbstständigen- Modell | | | | | | Selbstständige |
| Digitale Plattformen | | | | | | |
| Selbstständigen- Modell (z.B. <i>Helpling</i>) | x | - | x | x | (x) ^{4,5} | Selbstständige |
| Franchise-Modell (z.B. <i>Mr. Cleaner</i>) | x | - | x | x | (x) ³ | Selbstständige mit / ohne eig. Beschäftigte |
| Arbeitsvertrags- Modell (z.B. <i>Book a Tiger</i>) | x | (x) | x | x | (x) ^{4,5} | Arbeitsvertrag mit Plattform |
| Vermittlungs- Modell (z.B. <i>Betreut.de</i>) | x | - | - | - | (x) ⁴ | offen (bilaterale Vereinbarung mit PHH) |

Quelle: eigene Zusammenstellung

1: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit; 2: inkl. Haushaltsjobbörse; 3: Definition von Qualitätsstandards; 4: Ratingsystem; 5: Kunden-Hotline

Die einzelnen Modelle werden im Folgenden näher erläutert. Deutlich wird aus dieser Übersicht aber bereits, wie Fudge und Hobden (2018: 2) hervorheben, dass je nach Ausgestaltung und institutionellen Rahmenbedingungen Intermediäre die Arbeitsbedingungen formalisieren und verbessern, sie aber auch verschlechtern können. Dies gilt grundsätzlich auch für die neuen Formen.

4 Neue Intermediäre und Arbeitsbedingungen I: 'Live-Ins'

Der Ausdruck ‚Live-Ins‘ bezeichnet die Gruppe der meist osteuropäischen und überwiegend weiblichen Pendelmigrant*innen, die in den Haushalten pflegebedürftiger Personen arbeiten und leben. Typischerweise bleiben sie für einige Wochen oder Monate, bevor sie für einige Zeit in ihr Heimatland zurückkehren und währenddessen durch eine andere ‚Live-In‘ ersetzt werden. Es gibt keine Statistiken über diese Gruppe, halbwegs aktuelle Schätzungen reichen von 163.000 (Hielscher et al. 2017: 95) bis 250.000 Haushalten (VHBP 2018a). Da ein Haushalt in der Regel im Wechsel von mehreren Betreuungskräften versorgt wird, dürfte der Anteil der Erwerbstätigen in etwa doppelt so hoch liegen. Ihre permanente Anwesenheit im Haushalt ermöglicht faktisch eine an den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen ausgerichtete Ausdehnung, Fragmentierung und Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Bereitschaftszeiten und Ruhezeiten. Die Regulierung und Entlohnung von Arbeitszeiten ist neben dem Beschäftigtenstatus daher ein zentraler Gegenstand rechtlicher und politischer Auseinandersetzungen.

4.1 Formalisierung ‚light‘: Legalisierung und Legitimierung von neuen Erwerbsarrangements

Die legale Absicherung dieses Erwerbsarrangements folgt dem Muster einer Formalisierung „light“. Herausgebildet hatte es sich zunächst in den 1990er Jahren und war vor dem EU-Beitritt der osteuropäischen Staaten zumeist informell. Live-Ins reisten also typischerweise mit einem Touristenvisum nach Deutschland ein und begannen ohne Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis zu arbeiten. Die Rekrutierung und auch Abstimmung zwischen den Pflegekräften, die abwechselnd im Haushalt arbeiteten, war überwiegend privat organisiert (vgl. Scheiwe/Krawietz 2010; Emunds/Schacher 2012). Mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit war dabei seit 2002 auch eine öffentliche Vermittlungsagentur tätig. Diese vermittelte also bereits vor der europäischen Osterweiterung auf Grundlage bilateraler Länderabkommen Arbeitskräfte an Privathaushalte in Deutschland. Zunächst war deren Tätigkeitsspektrum auf hauswirtschaftliche Aufgaben beschränkt, im Jahr 2009 wurde die pflegerische Grundversorgung explizit mit einbezogen. Die neue Regelung sollte es den „bis dahin irregulären Versorgungsarrangements attraktiv machen, auf einen rechtlich gesicherten Weg umzusteuern“ (Kondratowitz 2010: 231). Allerdings verband die ZAV die Vermittlungsleistung mit der Auflage, dass ein regulärer Arbeitsvertrag zwischen Privathaushalt und Arbeitskraft abzuschließen sei, dessen Entlohnung sich nach dem einschlägigen Tarifvertrag für hauswirtschaftliche Dienstleistungen (zwischen der

Gewerkschaft NGG und dem Deutschen Hausfrauenbund (DHB)) zu richten hatte. Die relativ hohen Kosten im Vergleich zu den informellen und neu entstehenden legalen Möglichkeiten erklären wahrscheinlich die sehr begrenzte Nutzung der ZAV (vgl. Sell 2010: 8).³

Seit der EU-Osterweiterung im Jahr 2004 entstand Raum für neue legale Erwerbsformen. Ihre Herausbildung und Verbreitung sind wesentlich einem neuen Typus kommerzieller Vermittlungsagenturen geschuldet, die die zuvor vornehmlich privat organisierten transnationalen Betreuungsarrangements ergänzten (vgl. u.a. Krawietz 2014, Leiber/Rossow 2017). Der transnationale Vermittlungsprozess umfasst in der Regel zwei zwischengeschaltete Agenturen: Eine Agentur in Deutschland fungiert als Schnittstelle zum deutschen Kundenhaushalt; sie vermittelt einen Dienstleistungsvertrag zwischen dem Haushalt und einer zweiten Agentur im osteuropäischen Herkunftsland, die die Arbeitskräfte rekrutiert und nach Deutschland schickt. Für das Vertragsverhältnis gibt es eine Reihe von Varianten, die in der Literatur gut aufbereitet und detailliert beschrieben wurden (vgl. u.a. Leiber et al. 2019). Für die Zwecke dieser Analyse ist es ausreichend, die Kernmerkmale der beiden Hauptvarianten zu erläutern, die auch von den Vermittlungsagenturen bzw. den sie repräsentierenden Verbänden (vgl. VHBP 2018b) üblicherweise als Alternativen zur Direktanstellung der Betreuungskräfte im Privathaushalt angeboten werden, nämlich *Entsende-Modell* und *Selbstständigen-Modell* (s. auch Tabelle 1).

Beim *Entsende-Modell* gibt die Europäische Entsenderichtlinie den rechtlichen Rahmen vor; hier sind die Hausangestellten abhängig Beschäftigte bei den Vermittlungsagenturen im Heimatland und unterliegen den dortigen Steuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsgesetzen – mit Ausnahme gesetzlicher Mindestbedingungen, die am Arbeitsort für alle Arbeitnehmer*innen gelten.⁴ In Deutschland umfasst dies vor allem einen Anspruch auf vier Wochen bezahlten Urlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten und schließlich seit 2015 den gesetzlichen Mindestlohn.⁵ Nach verschiedenen Einschätzungen aus der Praxis (DGB-Projekt Faire Mobilität 2018; Interview mit Ver.di, 23.1.2019) ist seit 2015 eine Verschiebung von diesem Modell zu verschiedenen Varianten des *Selbstständigen-Modells* festzustellen. Auch hierbei übernehmen die Vermittlungsagenturen Rekrutierung, zum Teil auch Qualifizierung der Arbeitskräfte, Hilfe bei Formalia rund um den Vertragsabschluss sowie Zahlungsmanagement, nicht jedoch die Arbeitgeberfunktion. Auf dieses Modell finden weder der gesetzliche Mindestlohn noch andere gesetzliche Mindestbestimmungen in Deutschland Anwendung. In dieser Umgehung des Arbeitsrechts dürfte daher auch der primäre Grund für eine solche Verschiebung zu suchen sein; jedenfalls ist es ein zentraler Vorteil aus Kundensicht,

³ Die geringe Fallzahl war auch ein Grund dafür, dass die ZAV ab dem Jahr 2019 ihre Vermittlungsaktivitäten für Hausangestellte eingestellt hat (Interview mit ZAV, 12.3.2019).

⁴ Eine Sonderform stellt die ‚Entsendung im Auftragsverhältnis‘ dar, bei der die Erwerbstätigen als freie Mitarbeiter*innen behandelt werden (vgl. ausführlich DGB-Projekt Faire Mobilität 2018b; Jaehrling/Weinkopf 2020: 25). Der gesetzliche Mindestlohn und weitere Arbeitsgesetze in Deutschland greifen hier nicht. Dieses Modell ist daher eher dem ‚Selbstständigen-Modell‘ zuzurechnen.

⁵ Bis 2015 hatten die entsandten Beschäftigten nur einen Rechtsanspruch auf den nationalen Mindestlohn ihres Heimatlandes (im Jahr 2015 in Polen z.B. 409 € pro Monat).

den die Vermittlungsagenturen in ihren Informations-Materialien für Privathaushalte auch deutlich unterstreichen.

Zwar haben einzelne Gerichtsurteile bestätigt, dass solche Selbständigen-Modelle unter bestimmten Bedingungen legal sind (s. u.a. Bundessozialgericht, Urteil vom 28.9.2011, B 12 R 17/09). Im Gegensatz zu Österreich, wo im Jahr 2007 ein spezieller Status für Live-Ins als selbstständige Pflegepersonen geschaffen wurde, fehlt aber eine solche gesetzliche Klarstellung in Deutschland. Hier droht die Einstufung als Scheinselbstständige, da Live-Ins typischerweise nur für einen einzigen Kundenhaushalt arbeiten und dabei auch Anweisungen der Kund*innen befolgen müssen – Merkmale, die nach deutschem Gesetz eine Einstufung als selbstständige Tätigkeit in Zweifel ziehen. Auch auf diese Risiken machen Vermittlungsagenturen und ihre Verbände die Privathaushalte aufmerksam und geben ihnen Tipps, wie sie die Kategorisierung als abhängige Beschäftigung in der Praxis vermeiden können – zum Beispiel, indem sie ihren Betreuungskräften keine Anweisungen geben, sondern ihnen ihre „Wünsche“ mitteilen (vgl. VHBP 2018a). Zugleich setzen sie sich auf politischer Ebene für eine gesetzliche Klarstellung ein, dass die Betreuung im Live-In-Arrangement als selbstständige Tätigkeit zulässig ist. Mehrere Studien haben hier die Argumentationsmuster und Lobby-Strategien beleuchtet, mit denen Agenturen und ihre Verbände die rechtlich prekären Arrangements für Live-Ins in Deutschland, Österreich und der Schweiz Ländern zu legalisieren versuchen (vgl. Steiner et al. 2019; Leiber et al. 2020). Zur Legitimation dieser Forderung verweisen die Vertreter*innen der neuen Intermediäre typischerweise auf die Verbesserungen der von ihnen betriebenen Modelle im Vergleich zu Schwarzarbeit und grenzen sich von Anbietern ab, die in ausbeuterischer Weise bestehende Grauzonen nutzen.

4.2 Arbeitsbedingungen: Grauzonen jenseits des Erwerbsstatus

Mit der Konzentration der Debatte auf den Erwerbsstatus rückt allerdings in den Hintergrund, dass auch innerhalb abhängiger Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten Grauzonen bestehen und dabei insbesondere die Grenzen zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit verschwimmen. Erleichtert wird dies nicht zuletzt dadurch, dass die Bundesregierung bei der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens 189 von der dort vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, Ausnahmen vom nationalen Arbeitszeitgesetz zuzulassen. Sie stützte sich dabei auf eine zuvor bestehende Klausel, welche Arbeitnehmer*innen, die „in häuslicher Gemeinschaft“ mit Einzelpersonen leben und diese „eigenverantwortlich“ betreuen, vom Arbeitszeitgesetz ausnimmt (Art. 18, Abs. 1 Nr. 3 ArbZG). Diese Ausnahme wurde ursprünglich mit Blick auf eine sehr spezifische Gruppe eingeführt, nämlich Pflegeeltern in SOS-Kinderdörfern, und seinerzeit mit den Schwierigkeiten gerechtfertigt, in dieser besonderen Situation zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu unterscheiden. In der Gesetzesbegründung zur Ratifizierung des ILO- Abkommens 189 hat die Bundesregierung sowohl auf diese Sonderregelung verwiesen als auch die Rechtfertigung dafür übernommen (vgl. Bundestags-Drucksache 17/12951: 18). Dies ist von Rechtsexpert*innen, Oppositionsparteien und Nichtregierungsorganisationen stark kritisiert worden (u.a. Scheiwe

2014; Böning 2015). Die Regierung hat dem entgegengehalten, dass bei der Beurteilung, ob die Ausnahmeregelung für ausländische Live-Ins gilt, „alle Umstände berücksichtigt werden müssen“ (Bundesregierung 2012: 4). Damit wurde die Entscheidung faktisch an private Haushalte und Vermittlungsagenturen delegiert. In der Praxis scheint der damit geschaffene Interpretationsspielraum zu einer großzügigen Anwendung der Klausel zu führen. So übernimmt der Verband für häusliche Betreuung und Pflege e.V. (VHBP) in seinem Informationsmaterial für Kundenhaushalte für sein Geschäftsfeld die Bezeichnung „Betreuung in häuslicher Gemeinschaft“ und legt damit nahe, dass die Ausnahmeklausel pauschal für die Gruppe der Live-Ins gilt (vgl. VHBP 2018b).

Damit wurde auch für Haushalte, die ihre Betreuungskräfte direkt anstellen oder das Entsende-Modell nutzen, ein rechtlicher Rahmen geschaffen, der es ihnen erlaubt (oder jedenfalls legal erscheinen lässt), die vermutlich auch in informellen Arrangements üblichen Arbeitszeit- und Entlohnungspraktiken zu perpetuieren. Dazu zählen überlange und zerstückelte Arbeitszeiten, eine Unterschreitung von gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten sowie eine Art monatlicher Pauschalloon, mit dem sämtliche Arbeits- und Bereitschaftszeiten abgegolten werden. Darauf deuten zumindest die wenigen vorliegenden empirischen Ergebnisse zu Arbeitszeit und Entlohnung hin: Nach einer Umfrage unter Live-Ins arbeiteten sie im Durchschnitt 69 Stunden pro Woche (*exklusive* weiterer Bereitschaftszeiten) (Hielscher et al. 2017: 60). Dies weist eindeutig auf eine Verletzung der im Arbeitszeitgesetz festgelegten Höchstarbeitszeit (48 Stunden/Woche, *einschließlich* Bereitschaftsdienste) hin. Auch die durchschnittlichen Kosten der Haushalte von rund 1.800 Euro pro Monat (einschließlich Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern) lassen es, so die Autor*innen der Studie, als „kaum realistisch“ erscheinen, dass hier der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird (Hielscher et al. 2017: 97), und zwar schon für die normale Arbeitszeit, ganz zu schweigen von den Bereitschaftsstunden. Weitere Studien (z.B. Emunds 2016) sowie die Anfragen von Ratsuchenden in den Beratungsstellen des DGB-Projekts ‚Faire Mobilität‘ (vgl. DGB-Projekt 2018; Timm 2019) dokumentieren extreme Abweichungen von gesetzlichen Mindeststandards und Normen guter Arbeit.

Auch aktuell errechnen Vermittlungsagenturen wie *Caremaid* unter Anwendung des Mindestlohnes einen Kostensatz von unter 2.000 € für Privathaushalte, legen ihrer Kalkulation dabei aber lediglich eine 38,5-Stunden-Woche zugrunde und bringen Abzüge für Unterkunft und Verpflegung in Anschlag, so dass hier ein Nettolohn von knapp über 1.000 € verbleibt.⁶ Der Musterarbeitsvertrag, den *Caremaid* Kundenhaushalten für die Direktanstellung zur Verfügung stellt, sieht keine Regelung zur Vergütung von Bereitschaftszeiten oder Überstunden vor.

⁶ <https://www.caremaid.net/legale-haushaltshilfe/bezahlung-einer-legalen-haushaltshilfe/>

Andere Agenturen wie *Hausengel* errechnen für die Varianten mit abhängiger Beschäftigung höhere Kosten, und raten daher zum günstigeren Selbstständigen-Modell. Abzüglich der Franchise-Gebühren ergibt sich daraus ein Einkommen von maximal 1.300 € (vor Steuern) – und auch dies nur dann, wenn die Betreuungskraft keinen einzigen Tag Pause im Monat einlegt; sonst sind es nur rund 1.100 €.⁷

Sowohl beim Selbstständigen-Modell als auch beim Entsende-Modell (oder sogar der Direktanstellung im Haushalt) legen die Vermittlungsagenturen ihren Kundenhaushalten somit pauschale Vergütungen nahe, die allenfalls dem Lohn für eine reguläre Vollzeitstelle auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns entsprechen⁸, nicht jedoch die überlangen Arbeits- und Bereitschaftszeiten vergüten, die für diese Tätigkeit typisch sind. Und dies, obwohl bereits im Jahr 2014 ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts entschieden hat, dass Bereitschaftsdienststunden mindestens nach dem Mindestlohn bezahlt werden müssen.⁹ Wenn Haushalte und Vermittlungsagenturen allerdings der Auffassung sind, dass das Arbeitszeitgesetz im Falle von Live-Ins wegen der Ausnahme-Klausel nicht greift, dürften sie sich auch berechtigt sehen, die Rechtsprechung zum Arbeitszeitrecht zu ignorieren. Für das Selbstständigen-Modell greift sie ohnehin nicht. Für eine neue rechtliche Dynamik dürfte das kürzlich gefällte Urteil des LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 17.08.2020 – 21 Sa 1900/19) sorgen; diese hatte einer häuslichen Betreuerin aus Bulgarien (Entsendemodell) einen Anspruch auf bezahlte Bereitschaftsstunden zuerkannt. Dies trägt zumindest zur weiteren Klärung der Rechte von angestellten häuslichen Betreuungskräften bei; könnte aber auch die Ausweichbewegung zum Selbstständigen-Modell verschärfen.

Insgesamt können zwar die neuen Erwerbsarrangements Verbesserungen zu früheren informellen Praktiken mit sich bringen, etwa indem sie den Betreuungskräften vertragliche und einklagbare Ansprüche sichern, oder wenn die Agenturen bei Unklarheiten und Konflikten zwischen Privathaushalten und Betreuungskräften vermitteln. Schließlich ist davon auszugehen, dass sie den Betreuungskräften auf dem transnationalen Arbeitsmarkt den Marktzugang erleichtern, und damit auch die ‚exit-Option‘, also den Wechsel zu anderen Kundenhaushalten im Falle besonders ausbeuterischer Praktiken.

⁷ Der Muster-Dienstleistungsvertrag zwischen selbstständiger Betreuerin und Privathaushalt, den Hausengel seinen Kundenhaushalten zur Verfügung stellt, sieht eine Tagespauschale von 66,67 € vor. Damit kommt die selbstständige „Franchise-Nehmerin“ rechnerisch nur dann auf eine Brutto-Vergütung von 2.000 €, wenn sie an allen Tagen des Monats ohne Ruhetag arbeitet. In der Brutto-Vergütung ist eine monatliche „Franchise-Gebühr“ von 680 € enthalten, die an die Vermittlungsagentur fließt. Darin enthalten sind Kosten für eine private Krankenversicherung der Betreuerin, Unfall- und Haftpflichtversicherung (alle Informationen: <https://www.hausengel.de/24h-betreuung> [Abruf 9.10.2020]).

⁸ Gewerkschaften und Rechtsexpert*innen fordern dagegen, dass der höhere gesetzliche Pflege-Mindestlohn im Falle der Live-Ins Anwendung finden müsste (vgl. ausführlich Jaehrling/Weinkopf 2020: 19f).

⁹ vgl. BAG, Urteil vom 19.11.2014, 5 AZR 1101/12. Das Urteil bezog sich dabei auf eine Arbeitnehmerin, die in einem Wohnheim in so genannten "Rund-um-die-Uhr"-Schichten arbeitete und übernachtete und dabei sowohl Haushalts- als auch Pflegeaufgaben übernahm, ähnlich wie "Live-Ins" in Privathaushalten.

Ein monatlicher Nettolohn von wenig mehr als 1.000 €, der die Arbeitsleistung von eher zwei Vollzeitjobs vergütet und für die Pendelmigrant*innen ja auch die Existenzgrundlage für ihre unbezahlten Pausenzeiten in der Heimat darstellt, ist jedoch selbst nach den Maßstäben der Heimatländer der Live-Ins kaum als existenzsichernd zu bezeichnen.

Auf gesetzlicher Ebene mangelt es an Akteuren und Vorschlägen, die auf eine substantielle Veränderung dieser Situation abzielen. In ihrer Antwort auf eine kleine Anfrage räumte die Bundesregierung im Jahr 2019 grundsätzlich einen Mangel an Transparenz hinsichtlich der Arbeitsbedingungen von Live-Ins ein und stellte fest, dass „ein klarer rechtlicher Rahmen (z.B. Bereitschaftszeiten, Arbeitszeiten etc.) und eine Verbesserung der Informationslage sowohl auf Arbeitgeber- als auch für Arbeitnehmerseite“ wünschenswert wären. Gleichzeitig heißt es in der Stellungnahme jedoch, dass derzeit keine spezifischen Regelungen für die Situation von Live-Ins geplant sind, da diese bereits durch bestehende Regelungen geschützt seien (Bundesregierung 2019, Antworten auf Frage 12 und 13). Diese Haltung spiegelt wider, was Lutz und Palenga-Möllenbeck (2010) bereits vor zehn Jahren als „semi-compliance“ und „semi-complicity“ mit den bestehenden Grauzonen bezeichnet haben. Damals wie heute ist dies vermutlich maßgeblich dadurch motiviert, dass man dieses Erwerbsarrangement mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel in der Altenpflege erhalten möchte, und es zugleich an Ideen für fairere und bezahlbare Alternativen mangelt.

5 Neue Intermediäre und Arbeitsbedingungen II: Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen

Die digitalen Plattformen für haushaltsnahe Dienstleistungen bedienen in erster Linie die Nachfrage von Privathaushalten nach Reinigungsleistungen in geringem Stundenumfang; angeboten werden zum Teil aber auch weitere haushaltsnahe Dienstleistungen (etwa Einkäufe, Gartenarbeiten, Umzugshilfen). Der Service der Plattformen umfasst dabei im Schwerpunkt das Matching mittels digitaler Technologien. Je nach Geschäftsmodell (vgl. Tabelle 1) übernehmen die Plattformen teils auch weitergehende Aufgaben, insbesondere die Unterstützung bei den Formalitäten rund um den Vertragsabschluss und das Zahlungsmanagement. Maßnahmen zur Qualitätssicherung sind anders als im Falle der professionellen Dienstleistungsagenturen in erster Linie auf den Aufbau digitaler Rating-Systeme beschränkt, bei denen Kund*innen ihre Erfahrungen mit einzelnen Reinigungskräften benoten können. Qualifizierung wie auch Beschwerdemanagement und Qualitätskontrollen sind ausweislich verschiedener Testberichte (z.B. Stiftung Warentest 2018) und Erfahrungsberichte von Kund*innen (vgl. <https://www.putzchecker.de/>) - wenn überhaupt - eher rudimentär vorhanden.

Am ehesten ist dies der Fall beim Franchisemodell, das sein Angebot an Kleingewerbetreibende und solo-selbstständige Fachkräfte richtet; hier verschwimmt auch die Grenze zwischen professionellen Dienstleistungs-Firmen und Plattformen.¹⁰

5.1 Formalisierung light: Legalisierung und Legitimierung von neuen Erwerbsarrangements

Inwieweit die Plattformen zur Formalisierung von Erwerbsarrangements beitragen, also der Transformation von informeller oder unbezahlter Arbeit in formale und bezahlte Arbeit, ist weniger leicht zu beurteilen als im Falle der Vermittlungsagenturen für Live-ins. Auf der einen Seite erleichtern manche Geschäftsmodelle sogar informelle Arbeit: Plattformen wie *Haushelden* oder *betreut.de* beschränken sich auf die Matching-Funktion, es handelt sich hier mithin lediglich um eine Art digitales und tätigkeitsspezifische schwarzes Brett, für das die Nutzer*innen auf beiden Seiten Abo-Gebühren zahlen. Es ist dann den Haushalten und Reinigungskräften überlassen, sich über Erwerbsform, Preis und Zahlungsmodalitäten zu verständigen. Dass dies auch in informelle Erwerbsarrangements münden kann, liegt auf der Hand (vgl. auch Stiftung Warentest 2018).

Dort hingegen, wo die Plattformen auch Vertragsabschluss und -abwicklung begleiten, wie im Falle des Branchenführers *Helpling*, kommt formale Arbeit zum Einsatz. Ähnlich wie die Vermittlungsagenturen für Live-ins legalisieren und legitimieren die Plattformen die neuen Erwerbsarrangements unter Anknüpfung an informelle Arbeit: Sie entwickeln legale Geschäftsmodelle, die sich in materieller Hinsicht nicht allzu weit von etablierten Standards in der Schwarzarbeit entfernen (vor allem in punkto Vergütungs-Höhe, (niedriger) Abgabenbelastung und (Nicht-Gewährung) von bezahltem Urlaub und Krankheitstagen), und rechtfertigen dies damit, dass sie eine legale und für alle Beteiligten attraktive Alternative zu Schwarzarbeit bieten.¹¹ Ob es sich um eine legale Alternative handelt, ist allerdings umstritten, wie auch bei den Plattformen in anderen Marktsegmenten (u.a. Essenslieferdienste), bei denen kontrovers diskutiert wird, ob die Tätigkeiten nicht als abhängige Beschäftigung einzustufen sind. Vor dem Hintergrund dieser Diskussion hat *Helpling* nach etwa zwei Jahren auf die Vorgabe fester Stundenpreise verzichtet – ein Merkmal, das in der Debatte als Indiz für Scheinselbstständigkeit gewertet wurde.¹²

¹⁰ Zahlreiche Dienstleistungsfirmen beschäftigen nicht nur eigenes Personal, sondern bieten Selbstständigen auch an, im Franchise-Modell ‚Partner‘ zu werden. Während sich dieses Angebot seit den 1990er Jahren klassischerweise an (Gründer*innen von) Kleinunternehmen mit eigenen Beschäftigten richtete, zielt es mittlerweile auch auf Solo-Selbstständige (vgl. Mr. Cleaner, MaidEasy). Im Unterschied zu den anderen Modellen werden hier qualifizierte Reinigungsfachkräfte gesucht. Umgekehrt bietet auch Helpling interessierten Gewerbetreibenden an, als „Partner“ in Franchise-Modelle einzusteigen.

¹¹ Vgl. z.B. das Interview mit Helpling-Mitgründer Benedikt Franke in DER SPIEGEL vom 8.7.2015: „Helpling: Putz-Portal Chef Franke über Preise und Festanstellungen“ (<https://www.spiegel.de/karriere/helpling-putzportal-chef-franke-ueber-preise-und-festanstellungen-a-1041366.html>)

¹² Vgl. u.a. das Streitgespräch zwischen Ver.di und Helpling-Mitgründer Franke in der Online-Zeitschrift Gründerszene, 10.2.2016. „Das passiert, wenn man Helpling und Verdi an einen Tisch setzt“ (<https://www.gruenderszene.de/allgemein/streitgesprach-verdi-helpling>)

5.2 Arbeitsbedingungen: Besser als Schwarzarbeit?

Einen anderen Weg ist der Konkurrent *Book a Tiger*¹³ gegangen, der 2014 zeitgleich mit *Helpling* in den Markt eingetreten war: Er stellte seit 2016 die vermittelten Reinigungskräfte selber ein. Die höheren Kosten für Sozialversicherungen sowie Ansprüche der Beschäftigten auf bezahlten Urlaub und Krankheit schlugen sich in erheblich höheren Preisen und einem Verlust von Kunden nieder, und brachten einen höheren Aufwand für Qualifizierung, Routenplanung und Beschwerdemanagement mit sich. In einem Interview gab einer der Mitgründer an, diesen höheren operativen Aufwand unterschätzt zu haben¹³. Beides dürften die Hauptgründe dafür sein, dass *Book a Tiger* seit 2018 das Privatkundengeschäft auslaufen lässt und sich stattdessen auf das Geschäftskundensegment konzentriert. Ende 2019 hat *Helpling* seinen ehemaligen Konkurrenten übernommen und versucht nun, im Geschäftsfeld klassischer Gebäudereinigungsfirmen Fuß zu fassen.

Damit geht ein Experiment zu Ende, das eine Weile als beschäftigtenfreundlichere Alternative zum Selbstständigen-Modell galt – wobei Bewertungsportale nicht nur große Unzufriedenheit mit der Servicequalität auf Seiten der Privathaushalte belegen, sondern auch auf Seiten der Mitarbeiter*innen, die zum Teil mit den Arbeitsbedingungen (niedriger Stundenlohn, niedriger Stundenumfang, kurzfristige Stornierungen zulasten der Mitarbeiter*innen) nicht zufrieden sind.¹⁴ Letzteres gilt aber auch für *Helpling*. Kritikpunkte waren hier von Anfang an der niedrige Stundenpreis und die hohen Provisionsgebühren, die *Helpling* davon noch abzieht (25-32 %). Beides hat zur Folge, dass den Reinigungskräften oftmals Netto-Stundensätze unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns verbleiben und dies auch nur für tatsächlich gearbeitete Stunden, und ohne Zuschüsse der Plattform für die Krankenversicherung oder Altersabsicherung. Zwar können Mitarbeiter*innen mittlerweile eigenständig höhere Stundenpreise festlegen und tun dies ausweislich der Internetseite von *Helpling* auch (bis zu 30 € pro Stunde). Sie stehen damit aber in Konkurrenz zu Stundensätzen ihrer Kolleg*innen, die weiterhin ab 12,90 € beginnen. Entsprechend berichtet auch eine Broschüre, für die eine kleine Gruppe kritischer *Helpling*-Mitarbeiter*innen eine online-basierte Umfrage unter Kolleg*innen durchgeführt hat, von den Schwierigkeiten, höhere Preise gegenüber den Kundenhaushalten durchzusetzen (vgl. reproduction.noblogs.org 2019: 13). Aus der Umfrage gehen zahlreiche weitere Kritikpunkte hervor. Neben der niedrigen Entlohnung, der fehlenden sozialen Absicherung (Zuschuss zu Krankenversicherung, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) sowie den finanziellen Sanktionen im Falle von kurzfristigen (auch krankheitsbedingten) Absagen durch die Reinigungskräfte oder bei selbst verursachten Schäden am Eigentum der Haushalte¹⁵ wird vor allem kritisiert, dass der Service der Plattform sich einseitig an den Interessen der Kundenhaushalte orientiere: Diesen werden über Ratingsysteme,

¹³ Vgl. Manager Magazin vom 30.8.2018: „Warum Putz-Start-ups es schwer haben“ (<https://www.manager-magazin.de/unternehmen/artikel/helpling-book-a-tiger-putz-start-ups-haben-es-schwer-a-1225697.html>)

¹⁴ Vgl. <https://www.putzchecker.de/bookatiger> ; <https://www.glassdoor.de/>)

¹⁵ Trotz Haftpflichtversicherung müssen die Reinigungskräfte im Schadensfall die ersten 350 € aus eigener Tasche bezahlen, die Versicherung übernimmt Entschädigungszahlungen erst oberhalb dieser Grenze.

Kundenhotline und persönliche Profile der Reinigungskräfte viele Informationen und Beschwerdemöglichkeiten zur Verfügung gestellt, für die Reinigungskräfte gibt es Vergleichbares hingegen nicht. Diese einseitige Intransparenz geht für die Reinigungskräfte mit Unsicherheiten bezüglich der Zuverlässigkeit der Kundenhaushalte (u.a. in punkto Zahlungsbereitschaft, Risiko sexueller Übergriffe) einher.

Diese umfangreiche Liste an Nachteilen wirft zugleich die Frage auf, welche Vorteile für Beschäftigte eigentlich das Selbständigen-Modell bietet, warum also *Helpling*-Mitarbeiter*innen nicht auf informelle Arbeit ausweichen. Mangels Befragungsdaten können darüber an dieser Stelle nur Vermutungen angestellt werden. Ein Grund ist hier möglicherweise in der Sozialstruktur der Beschäftigten zu suchen: Sowohl die auf der Webseite von *Helpling* einsehbaren Profile der Reinigungskräfte (Name, Geschlecht, Kundenbewertungen) als auch die Ergebnisse der oben zitierten kleinen Umfrage deuten darauf hin, dass die Reinigungskräfte überwiegend einen Migrationshintergrund haben, viele von ihnen auch erst kürzlich eingewandert sind (keine oder geringe Deutschkenntnisse) und ein großer Teil von ihnen zudem männlich ist. Auch die digitalen Plattformen scheinen also – ähnlich wie die Vermittlungsagenturen für Live-Ins – den Arbeitsmarkt Privathaushalt für eine Personengruppe zu öffnen, die möglicherweise auf informellen Wegen größere Schwierigkeiten hätte, Privathaushalte als Kunden oder Arbeitgeber zu gewinnen.

6 Anstelle eines Fazits: Faire Intermediäre als Alternative?

Die neuen Erwerbsarrangements für Live-Ins und plattform-vermittelte Haushaltsarbeit folgen also dem Muster einer Formalisierung 'light' und tragen damit zur weiteren Institutionalisierung von Grauzonen bei. Sie knüpfen dabei an etablierte formelle und informelle Praktiken und frühere Ansätze zur Regulierung des Arbeitsmarktes Privathaushalt an. Wenngleich sie die Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen damit im Vergleich zu Schwarzarbeit verbessern mögen, geht dies faktisch mit erheblichen Einschränkungen für die Arbeitsqualität einher. Bislang sind der Ratifizierung der ILO Konvention 189 in Deutschland kaum Maßnahmen gefolgt, die diese Schutzlücken wirksam adressieren. Wie könnten vor diesem Hintergrund faire Alternativen aussehen? Kann es für die neuen Erwerbsarrangements bzw. für Arbeit im Privathaushalt generell überhaupt wo etwas wie ‚faire Intermediäre‘ geben? Oder liegt die Lösung allein im Abschluss bilateraler Arbeitsverträge zwischen Privathaushalten und Hausangestellten?

Grundsätzlich, dies zeigen sowohl die Erfahrungen in Deutschland als auch Studien zu anderen Ländern und Weltregionen, können Intermediäre gerade im Arbeitsmarkt Privathaushalt dazu beitragen, spezifische Risiken für Beschäftigte in diesem stark fragmentierten, oftmals transnational organisierten und weitgehend unsichtbaren Segment des Arbeitsmarktes zu verringern, die Rechtsansprüche der Erwerbstätigen zu stärken und durchzusetzen (vgl. Fudge/Hobden 2018; Shire 2020). In besonderem Maße gilt dies für Intermediäre, die auch die Arbeitgeberfunktion übernehmen, wie im Falle der Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen in Deutschland. Aktuelle politische Forderungen und Modellprojekte

fokussieren in Deutschland daher in erster Linie darauf, diesen „alten Intermediären“ neuen Schwung zu verleihen, und zwar mithilfe von Gutscheinen, die es auch weniger einkommensstarken Haushalten ermöglichen, die hohen Stundenpreise der Agenturen (ab 25 €) zu bezahlen (vgl. Meier-Gräwe 2018; Kirchmann et al. 2019). Im Unterschied zu den bisherigen Subventionen in Form von Steuerabzügen und ermäßigten Sozialabgaben soll das neue Gutscheinmodell zumindest nach der Forderung des DGB (2020) an die Bedingung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse bei den Agenturen geknüpft werden.

Auch wenn diese Unterstützung für die ‚alten‘ Intermediäre unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsbedingungen sinnvoll erscheint, sollte die Debatte nicht auf sie verengt werden, zumal sie nur eine partielle Lösung bieten. Denn die Evaluationen von Modellprojekten der jüngeren Zeit (vgl. Eigenhüller 2019; Kirchmann et al. 2019) bestätigen, was auch professionelle Dienstleistungsagenturen schon seit längerem als ein zentrales Hemmnis für die Ausweitung ihres Angebotes erleben, nämlich erhebliche Schwierigkeiten, Beschäftigte für sozialversicherte Stellen zu rekrutieren und zu halten (vgl. ausführlich Jaehrling/Weinkopf 2020: 36ff). Zudem sind die vorgeschlagenen Gutscheinmodelle lediglich ein Lösungsvorschlag für das Segment der stundenweisen Nachfrage von haushaltsnahen Dienstleistungen; als Alternative zu den Erwerbsarrangements der ‚Live-Ins‘ sind sie nicht konzipiert. Zur Erweiterung der Debatte sollen hier daher abschließend eine Reihe von Ansätzen in Deutschland und anderen Ländern angerissen werden, die für beide Marktsegmente (häusliche Langzeitpflege, stundenweise Arbeiten) auf Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zielen, und sich dabei nicht auf das Modell der abhängigen Beschäftigung bei Intermediären oder direkt bei Privathaushalten beschränken.

Häusliche Langzeitpflege: Faire Intermediäre, Mindeststandards und organisatorische Alternativen

Als faire Alternative zu den Vermittlungsagenturen für Live-Ins haben sich kirchliche und andere freigemeinnützige Organisationen in Deutschland etabliert. Eine Pionierrolle übernahm hier das Projekt CariFair von der Caritas (<https://carifair.de/>), das bereits vor zehn Jahren damit begann, Betreuungskräfte aus Polen an Privathaushalte in Deutschland zu vermitteln.¹⁶ Neben der administrativen Hilfe beim Vertragsabschluss begleiten die örtlichen CariFair-Ansprechpartner*innen die Betreuungskräfte und Haushalte insbesondere in den ersten Wochen der Vertragslaufzeit eng, um zur Klärung der wechselseitigen Rechte und Pflichten beizutragen und mögliche Konflikte zu schlichten. Gleichwohl werden auch hier gesetzliche und tarifliche Bestimmungen zur Arbeitszeit vermutlich oft außer Acht gelassen, wie die Projektkoordinatorin im Interview einräumte.¹⁷ Daher ist es auch nach ihrer Auffassung notwendig, stärker standardisierte Lösungen hinsichtlich Ruhezeiten und bezahlten Bereitschaftszeiten zu entwickeln.

Für die Entwicklung solcher standardisierten Lösungen ist ein Blick über die Grenzen hilfreich: Zwar gibt es auch in Frankreich für den Arbeitsmarkt Privathaushalt zahlreiche

¹⁶ Ein ähnliches Projekt (VIJ-FairCare) wird von der Diakonie durchgeführt (www.vij-faircare.de).

¹⁷ Interview mit CariFair-Projektleitung, 30.4.2019

Ausnahmeregelungen vom nationalen Arbeitsrecht; aber hier haben über die Zeit Tarifverträge die Lücke gefüllt. So enthält der seit 1999 allgemeinverbindliche (!) Tarifvertrag für Hausangestellte dort klare Regeln zu Ruhezeiten und zur Definition und Bezahlung von Bereitschaftszeiten (vgl. Ledoux/Krupka 2020: 14ff). Zudem ist das Konzept der „24-Stunden-Betreuung“ durch „Live-Ins“ in Frankreich kaum verbreitet. Üblich sind hier Arrangements, in denen pflegende Familienangehörige, professionelle Pflegedienste und Hausangestellte diese Arbeit im Wechsel übernehmen, so dass das Problem überlanger und zerstückelter Arbeits- und Bereitschaftszeiten nicht im gleichen Maße entsteht.

Neben *gesetzlichen Mindeststandards* und *fairen Intermediären*, die bei deren Durchsetzung helfen, ist daher auch die Entwicklung *organisatorischer Alternativen* zur ‚24-Stunden-Pflege‘ ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu ‚guter Arbeit‘ auch in der häuslichen Langzeitpflege. Dazu könnte auch eine bessere Abstimmung zwischen den verschiedenen Leistungsanbietern (ambulante Pflegedienste, Dienstleistungsagenturen, Vermittlungsagenturen für Live-Ins) sowie pflegenden Angehörigen beitragen, welche die Einsatzzeiten der im Haushalt lebenden Betreuungskräfte wirksam auf ein vertretbares Maß reduzieren. Auch Ausbau und stärkere Nutzung teilstationärer Angebote (Tages- oder Nachtpflege) oder neue Wohnformen für Pflegebedürftige können Alternativen zur individuellen „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ schaffen, die mit dem modernen Arbeitsrecht kaum vereinbar ist. Solche organisatorischen Alternativen sind eine notwendige Ergänzung zur stärkeren finanziellen Entlastung von Pflegebedürftigen, wie sie schon länger diskutiert werden.

Digitale Plattformen: Faire Intermediäre und Mindeststandards

Auch für digitale Plattformen gibt es fairere Alternativen; ein Beispiel hierfür ist die Kooperative ‚Up and Go‘ (<https://www.upandgo.coop/>) in den USA, die sich im Eigentum der Reinigungskräfte befindet. Ein weiteres weit beachtetes Beispiel bietet die Plattform Hilfr (<https://hilfr.dk/en>) in Dänemark. Diese schloss im Jahr 2018 einen Tarifvertrag mit der zuständigen Gewerkschaft (3F) ab, der den vermittelten Reinigungskräften nicht nur die Option eröffnet, ihren bisherigen Freelancer-Status zugunsten eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses bei der Plattform aufzugeben. Der Tarifvertrag schafft darüber hinaus auch „Grauzonen“ oder „Hybride“ zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung, die nicht die Nachteile, sondern Vorteile beider Formen kombinieren. So erhalten diejenigen, die weiter als Freelancer tätig sein möchten, auskömmliche Mindeststundenentgelte und ein „welfare supplement“ von 3 € pro Stunde. Diejenigen, die lieber als abhängig Beschäftigte arbeiten möchten, können sich ihre Arbeitszeit frei einteilen, und sogar individuell höhere Stundenlöhne oberhalb des tariflichen Lohns verlangen. Ermöglicht wurde diese Einigung auch mit Unterstützung der in Dänemark gut ausgebauten tripartistischen Infrastruktur, in diesem Fall dem von der Regierung geleiteten ‚Disruption Council‘ (vgl. ausführlich Ilsøe 2020; Mailand/Larssen 2020) – erneut unterstreicht dies die Bedeutung von intermediären Instanzen, in diesem Fall auf Branchenebene.

Bemerkenswert ist, dass unter diesen Bedingungen der weit überwiegende Teil der Plattform-Mitarbeiter*innen weiterhin als Freelancer tätig ist (vgl. Ilsøe 2020). Allerdings hat kürzlich die

dänische Wettbewerbsbehörde die Mindeststunden-Honorare für die Freelancer als unvereinbar mit dem Kartellrecht erklärt und damit zu Fall gebracht. Nach Einschätzung von Countouris und de Stefano (2020) verstößt dieser Entscheidung nicht nur gegen die ILO Konvention 189 über Hausangestellte, sondern ignoriert auch jüngere Entwicklungen in der europäischen Politik und Rechtsprechung, die sich von einer solch engen Auslegung des Wettbewerbsrechts entfernen.

Auch in Deutschland haben Gutachten die Einführung verbindlicher Mindesthonorare für Selbstständige als rechtlich zulässige und sinnvolle Lösung gerade in prekär vergüteten Dienstleistungsbereichen bewertet (vgl. u.a. Bayreuther 2018). Von ihnen würden nicht nur plattformvermittelte Freelancer profitieren, sondern auch für Live-Ins im Selbstständigen-Modell würde damit ein weiterer Mindeststandard eingezogen. Ein weiterer Ansatzpunkt zur Verbesserung der Verdienste von Freelancern könnten zudem die Provisionen sein, die die Plattformen für ihre Vermittlungsdienste in Abzug bringen. In den Niederlanden hat ein hierzulande wenig beachtetes Gerichtsverfahren, das von den Gewerkschaften initiiert wurde, dazu geführt, dass *Helpling* dort diese Provisionen nicht mehr von den Honoraren der Freelancer abziehen darf (vgl. Jansen/Ramos Martin 2020: 28f). *Helpling* musste daher dort sein Geschäftsmodell umstellen und stellt die Provisionen nun den Privathaushalten in Rechnung. Über die Auswirkungen auf die Verdienste der Reinigungskräfte ist allerdings noch nichts bekannt. Schließlich ist auch die Forderung nach einem Rating- oder anders gearteten Informationssystem, das den Reinigungskräften Auskunft über Kundenhaushalte gibt (vgl. reproduction.noblog.org 2019) ein wichtiger Denkanstoß. Das Matching *vertrauenswürdiger* Haushalte und Reinigungskräfte ist gerade für den Arbeitsort Privathaushalt eine elementare Funktion, die Intermediäre übernehmen sollten. Von politischer Seite könnte dies durch eine obligatorische Zertifizierung von Plattformen, wie sie auch für die Vermittlungsagenturen für Live-Ins gefordert wurde (vgl. Steffen 2014), zur Auflage gemacht werden.

Insgesamt verdeutlichen diese verschiedenen Ansätze, dass Intermediäre gerade im Arbeitsmarkt Privathaushalt einen positiven Nutzen für die Arbeitsbedingungen haben *können*. Zugleich zeigen sie, dass dabei nicht allein die Erwerbsform zählt. Vielmehr kommt es auf Regelungen an, die materiell und effektiv gute Arbeitsbedingungen gewährleisten. Die beschriebenen Beispiele sprechen dafür, dass dies im Grundsatz auch im Rahmen von Arrangements hergestellt werden kann, bei denen die Grenzen zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung verschwimmen. Für die weitere Debatte erscheint es aber notwendig, die Interessen der Erwerbstätigen in diesem Segment genauer zu erheben und bei der Weiterentwicklung von rechtlichen und organisatorischen Modellen zu berücksichtigen. In der bisherigen Debatte wird eher über sie als mit ihnen gesprochen. Hier besteht sowohl eine Aufgabe für die Forschung als auch für Politik, Verbände und zivilgesellschaftliche Organisationen.

7 Literatur

- Bayreuther, Frank** 2018: Sicherung einer fairen Vergütung und eines angemessenen sozialen Schutzes von (Solo-) Selbstständigen, Crowdworkern und anderen Plattformbeschäftigten. Forschungsbericht 508. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bock, Gisela / Duden, Barbara** 1977: Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus, in: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen Juli 1976. Berlin: Courage, S. 118–199
- Böning, Marta** 2015: Arbeitsort Privathaushalt: eine arbeitsschutzfreie Zone? In: WSI-Mitteilungen 68 (4), S. 309–312
- Bundesregierung** 2012: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE – Arbeitnehmerrechte ausländischer Pflegehilfskräfte im grauen Pflegemarkt. Bundestags-Drucksache 17/8373 vom 18. Januar 2012. Berlin [Volltext](#)
- Bundesregierung** 2019: Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE – Arbeitsbedingungen von im Haushalt lebenden Pflegekräften. Bundestags-Drucksache 19/6792 vom 2. Januar 2019. Berlin [Volltext](#)
- Bureau, Marie-Christine / Dieuaide, Patrick** 2018: Institutional change and transformations in labour and employment standards. In: Transfer: European Review of Labour and Research 24 (3), pp. 261–277
- Countouris, Nicola / de Stefano, Valerio** 2020. Collective-bargaining rights for platform workers. Blog-Post on 'Social Europe', 6. October 2020 [Volltext](#)
- DGB** 2020: Gute Arbeit im Privathaushalt - ein Lösungsansatz mit großer Wirkung. Arbeitsmarkt aktuell, Nr. 2 / März 2020 [Volltext](#)
- DGB-Projekt Faire Mobilität** 2018: Polnische Pflegerinnen arbeiten v.a. für Spesen. Wie mit polnischen „Müllverträgen“ der Mindestlohn in der 24-Stunden-Pflege umgangen wird. [Volltext](#)
- Eigenhüller, Lutz** 2019: Service- und Beratungsstellen für haushaltsnahe Dienstleistungen – Ein Modellprojekt zur Entwicklung des Arbeitsmarktes für haushaltsnahe Dienstleistungen. IAB-Forschungsbericht 3/2019. Nürnberg: IAB
- Emunds, Bernhard / Schacher, Uwe** 2012: Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten. Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung Heft 6. Philosophisch-Theologische Hochschule Sankt Georgen
- Emunds, Bernhard** 2016: Damit es Oma gut geht. Pflege-Ausbeutung in den eigenen vier Wänden. Frankfurt am Main: Westend Ver.
- Fudge, Judy / Hobden, Claire** 2018: Conceptualizing the Role of Intermediaries in Formalizing Domestic Work'. No. 95. Conditions of Work and Employment Series. Geneva: International Labour Office . Online verfügbar unter http://ilo.userservices.exlibrisgroup.com/view/delivery/41ILO_INST/1252779800002676, zuletzt geprüft am 14.10.2020

- Gottschall, Karin / Schwarzkopf, Manuela** 2011: Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Arbeitspapier 217. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Hielscher, Volker / Kirchen-Peters, Sabine / Nock, Lukas / Ischebeck, Max** (Mitarb.) 2017: Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. HBS Study Nr. 363. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung
- Ilsøe, Anna** 2020: The Hilfr agreement. Negotiating the platform economy in Denmark. FAOS Research paper 176, University of Copenhagen
- Jaehrling, Karen / Weinkopf, Claudia** 2020: Job quality and industrial relations in the personal and household services sector – country report Germany. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. [Volltext](#)
- Jaehrling, Karen** 2004: Die politische Regulierung des Arbeitsmarktes Privathaushalt: marktregulative Politik im deutsch-französischen Vergleich. In: Zeitschrift für Sozialreform 50 (6), S. 617–645
- Kirchmann, Andrea / Koch, Andreas / Kusche, Michel / Reiner, Marcel** 2019: Endbericht zum Forschungsprojekt „Fachkräftesicherung über Professionalisierung haushaltsnaher Dienstleistungen“. Institut für angewandte Wirtschaftsforschung e.V., Tübingen
- Krawietz, Johanna** 2014: Pflege grenzüberschreitend organisieren. Eine Studie transnationaler Vermittlungen der Care-Arbeit. Frankfurt am Main: Mabuse-Verl.
- Ledoux, Clémence / Krupka, Rachel** 2020: Job quality and industrial relations in the personal and household services sector – country report France. Nantes: Université de Nantes. [Volltext](#)
- Leiber, Simone / Matuszczyk, Kamil / Rossow, Verena** 2019: Private Labor Market Intermediaries in the Europeanized Live-in Care Market between Germany and Poland: A Typology. In: Zeitschrift für Sozialreform 65 (3), S. 365–392
- Lutz, Helma / Palenga-Möllnbeck, Ewa** 2010: Care work migration in Germany: Semi-compliance and complicity. In: Social Policy & Society 9 (3), S. 419–430
- Mailand, Mikkel / Larssen, Trine P.** 2020: Job quality and industrial relations in the personal and household services sector – country report Denmark. [Volltext](#)
- Meier-Gräwe, Uta** 2018: Raus aus dem Schwarzmarkt: Wie subventionierte Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen sozial- und familienpolitisch wirken können. In: Friese, Marianne (Hrsg.): Reformprojekt Care Work. Professionalisierung der beruflichen und akademischen Ausbildung. Bielefeld: WV Verlag, S. 208–221
- Morel, Nathalie / Carbonnier, Clément** 2015: Taking the Low Road: The Political Economy of Household Services in Europe. In: Clément Carbonnier und Nathalie Morel (Hg.): The political economy of household services in Europe. Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 1–36
- Pulignano, Valeria** 2019: Work in deregulated labour markets: a research agenda for precariousness. Working Paper 2019.03. Brüssel: European Trade Union Institute [Volltext](#)

- reproduction.noblogs.org** 2019: „Sieht so aus, als würde niemand 3 Euro mehr zahlen wollen“. Mehr Geld fürs Putzen! Online-Umfrage unter Putzkräften der digitalen Plattform Helpling. Gefördert durch die Rosa-Luxemburg-Stiftung. Online verfügbar unter https://reproduction.noblogs.org/files/2019/07/„Putzen-ist-Arbeit“_reproduction.noblogs.pdf, zuletzt geprüft am 19.10.2020
- Rosow, Verena / Leiber, Simone** 2017: Zwischen Vermarktlichung und Europäisierung: Die wachsende Bedeutung transnational agierender Vermittlungsagenturen in der häuslichen Pflege in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt 66 (3-4), S. 285–302
- Scheiwe, Kirsten** 2014: Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht? In: Scheiwe K. / Krawietz, J (Hrsg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere? Berlin, München, Boston: De Gruyter, S. 61–84
- Sell, Stefan** 2010. Abschied von einer „Lebenslüge“ der deutschen Pflegepolitik. Remagener Beiträge zur Sozialpolitik 09-2010. Online verfügbar unter <http://www.stefan-sell.com/Sozialpolitik2010-09.pdf>, zuletzt geprüft am 19.10.2020
- Shire, Karen** 2020: The social order of transnational migration markets. In: Global Networks 20 (3), S. 434–453
- Steiner, Jennifer / Prieler, Veronika / Leiblfinger, Michael / Benazha, Aranka** 2019: Ganz legal!? Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 44 (1), S. 1–19
- Timm, Sylwia** 2019: „Die Macht der Agenturen ist die Geduld der Frauen“. Zur Konzessionsbereitschaft osteuropäischer Pflegekräfte als Grundlage der 24-Stunden-Betreuung-und-Pflege in Deutschland. In: Ludwig, Carmen / Simon, Hendrik / Wagner, Alexander (Hrsg.): Entgrenzte Arbeit, (un-)begrenzte Solidarität? Bedingungen und Strategien gewerkschaftlichen Handelns im flexiblen Kapitalismus. 1. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 137–145
- VHBP – Verband für häusliche Betreuung und Pflege e.V.** 2018a: Rechtliche Modelle für Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (BihG). Stand: 04.07.2018. Internet-Dokument, abgerufen von www.vhbp.de (nicht mehr abrufbar)
- VHBP – Verband für häusliche Betreuung und Pflege e.V.** 2018b: Rechtskonformität von Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (BihG). Stand: 17.12.2018. Online verfügbar unter <https://www.vhbp.de/fileadmin/Downloads/181217%20VHBP%20-%20Rechtskonformit%C3%A4t%20BihG%20see.pdf> (zuletzt geprüft am 19.10.2020)
- Weinkopf, Claudia** 2002: „Es geht auch anders“ – Reguläre Beschäftigung durch Dienstleistungspools. In: Gather, Claudia / Geissler, Birgit / Rerrich, Maria. S. (Hrsg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 154–166

Die Autorin:

**Dr. Karen Jaehrling**

Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung
Flexibilität und Sicherheit

Kontakt: karen.jaehrling@uni-due.de

IAQ-Report 2020-12

Redaktionsschluss: 23.11.2020

Institut Arbeit und Qualifikation
Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
Universität Duisburg-Essen
47048 Duisburg

Redaktion:

Claudia Braczko
claudia.braczko@uni-due.de

Claudia Weinkopf
claudia.weinkopf@uni-due.de

IAQ im Internet

<http://www.iaq.uni-due.de/>

IAQ-Reports:

<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/>

Über das Erscheinen des IAQ-Reports informieren wir über eine Mailingliste: <http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/newsletter.php>

Der IAQ-Report (ISSN 1864-0486) erscheint seit 2007 in unregelmäßiger Folge als ausschließlich elektronische Publikation. Der Bezug ist kostenlos.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/73566

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20201211-092759-6

Alle Rechte vorbehalten.