

## Feminisierte Migration in der Krise? Pflegearbeit in Privathaushalten aus aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive

### ⇒ 1 Einleitung

Die 2007 durch geplatzte Immobilienspekulationen ausgelöste Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise hat in einigen Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) zu einem erheblichen Anstieg der Arbeitslosigkeit geführt.<sup>1</sup> Die Krise induziert Migrationsbewegungen in vielerlei Hinsicht. Einerseits verlassen Arbeitslose ihren Heimatstaat, um in anderen Staaten nach einer Beschäftigung zu suchen.<sup>2</sup> Andererseits werden Rückkehrbewegungen ausgelöst, wenn Migrantinnen und Migranten ihren Arbeitsplatz verlieren, etwa weil ihre Tätigkeit trotz geringer Löhne und schlechter Arbeitsbedingungen nunmehr durch Inländer ausgeübt wird. Dies berührt mehrere Rechtskreise: Für neu Einreisende, ebenso wie für Arbeitnehmer, die ihre Beschäftigung im Inland verloren haben, determiniert das Migrationsrecht die Voraussetzungen ihres Inlandsaufenthalts bzw. dessen Fortdauer. Zugleich stellt sich die Frage nach ihrem arbeits- und sozialrechtlichem Schutz.

---

**Constanze Janda**, 1976 in Dessau, Prof. Dr., Studium der Rechtswissenschaften in Jena, sowie des Europäischen Rechts der Sozialen Sicherheit in Roskilde/Dänemark und Leuven/Belgien, Professorin für Sozialrecht, Europäisches Arbeitsrecht und Allgemeines Zivilrecht an der SRH Hochschule Heidelberg. Neuere Veröffentlichungen: Migranten im Sozialstaat, Tübingen 2012.

---

### ⇒ 1.1 Cooking, Cleaning, Caring

Die sogenannte Haus- und Familienarbeit: Kochen, Putzen, die Betreuung von Kindern oder die Sorge für pflegebedürftige An-

(1) Im Mai 2013 lag die Arbeitslosenquote nach Angaben von Eurostat in der EU bei 11,1%. Die höchsten Zahlen verzeichneten Spanien mit 26,9% und Griechenland mit 26,8%.

(2) Diese Arbeitskräftemigration macht sich die Bundesrepublik durch Programme wie »MobiPro-EU« (Programm zur Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa) zunutze, um den Fachkräftemangel zu kompensieren.

gehörige (Spindler 2011, 171)<sup>3</sup> fiel nach der überkommenen Rollenverteilung bis weit in das 20. Jahrhundert der Ehefrau zu, die einer Erwerbstätigkeit nur mit dem Einverständnis ihres Ehemannes nachgehen konnte (Dethloff 2012, § 4, Rn. 3). Erst seit der Eherechtsreform im Jahr 1976 sollen Ehegatten die Rollenverteilung nach § 1356 Abs. 1 BGB einvernehmlich regeln. Die Haushaltsführung ist Bestandteil der Pflichten aus der ehelichen Lebensgemeinschaft nach § 1353 BGB. Ist sie einem Ehegatten allein übertragen, erweist sie sich gemäß § 1360 S. 2 BGB als Beitrag zur Unterhaltsleistung, die wiederum gegenüber dem erwerbstätigen Gatten einen Taschengeldanspruch vermittelt (Dethloff 2012, § 4, Rn. 48). Abgesehen von dieser eherechtlichen Dimension findet die Haus- und Familienarbeit kaum rechtswissenschaftliche Beachtung.<sup>4</sup>

Mit der Absage an die Hausfrauenehe wurde das Recht beider Ehegatten auf Erwerbstätigkeit in § 1356 Abs. 2 BGB verankert. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist seither stark gestiegen. Da die im Haushalt anfallenden Arbeiten weiterhin zu erledigen sind, werden sie typischerweise ausgegliedert und haushaltsfremden Arbeitskräften zugewiesen.<sup>5</sup> Die Motive hierfür sind vielfältig. Einerseits ist das Aufgabenspektrum durch die gestiegene Zahl von Hochbetagten und Pflegebedürftigen umfangreicher geworden. Zugleich bleibt neben der beruflichen Tätigkeit kaum Zeit, die Haus- und Familienarbeit im gebotenen Maße zu erledigen (so genanntes *care deficit*, Lutz 2013, 1258; Moritz 2007, 151; Frings 2011, 82) oder Frauen sind schlichtweg nicht länger bereit, diese Arbeiten neben ihrer Berufstätigkeit auszuführen (Jungwirth/Scherschel 2010, 120). Da die Erwerbsbeteiligung der Frauen zu einer Erhöhung des Familieneinkommens beiträgt, fällt die Delegation nicht zuletzt aus finanzieller Sicht leicht.

## ⇒ 1.2 Feminisierte Migration

Die geschlechtsbezogenen Rollenzuschreibungen ändern sich damit freilich nicht: Haus- und Familienarbeit wird weiterhin überwiegend von Frauen erledigt. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorga-

(3) Anderson 2000 hat diese Tätigkeiten treffend als »die drei C« (cooking, cleaning, caring) bezeichnet.

(4) Im Sozialrecht vermittelt die Haushaltsführung Ehegatten oder Lebenspartnern einen Anspruch auf abgeleitete Rechte. Genannt sei hier nur die Familienversicherung nach § 10 SGB V oder die Erziehungsrente nach § 47 SGB VI.

(5) Dies gilt freilich nicht nur für die Ehe, sondern auch für andere Formen familiären Zusammenlebens.

nisation (IAO) sind weltweit mehr als 52 Millionen Personen als Hausangestellte beschäftigt.<sup>6</sup> Von diesen sind 83% Frauen (ILO 2013, 20). Hausarbeit wird also lediglich umverteilt (Lutz 2002, 88; Hess 2008, 109), und zwar zunehmend auf Migrantinnen.

Deren soziale und gesellschaftliche Position wird unter dem Terminus der »feminisierten Migration« verhandelt, mit dem auf die Wanderungsbewegungen von Frauen Bezug genommen wird, die die klassische Familienarbeit in anderen Haushalten übernehmen (Granato 2004, 2). Die Migration ist »feminisiert«, da die Frauen allein und mit eigenständigen Zielen, also nicht als Angehörige männlicher (Arbeits)Migranten einreisen. Sie leisten durch ihre Arbeit häufig einen erheblichen Beitrag zum Familieneinkommen (Lenhart 2007, 32; Apitzsch/Schmidbaur 2011, 46; Morokvasic 2009, 28; Liebig 2011, 19; Spindler 2011, 173).

Feminisierte Migration ist durch ihre temporäre und zirkuläre Ausrichtung charakterisiert (Apitzsch; Schmidbaur 2011, 46; Lutz 2013, 1258). Der Inlandsaufenthalt ist nicht auf Dauer angelegt, sondern erfolgt in konsekutiven Phasen. Die Begründung des Lebensmittelpunktes im Aufenthaltsstaat wird typischerweise nicht angestrebt. Der Begriff der Zirkularität rekurriert wiederum auf die geografische Dimension, erfolgt die Wanderung doch in der Regel wiederholt zwischen einem bestimmten Herkunftsstaat und einem bestimmten Zielstaat, seltener auch zwischen mehreren, aber ebenfalls immer den gleichen Staaten (Zerger 2008, 1; Parusel/Schneider 2011, 248). Dies dient sowohl den Interessen der Migrantin, die die Bindungen zu ihrem Herkunftsstaat und ihrer dort verbleibenden Familienangehörigen nicht aufgeben muss, als auch den Interessen des Zielstaates, in dem ein kurzfristiger Arbeitskräftebedarf in bestimmten Branchen überbrückt werden kann.

Das Phänomen ist nicht neu, hat aber seit dem Fall des Eisernen Vorhangs, insbesondere nach der Osterweiterung der Europäischen Union an Bedeutung gewonnen (Lenhart 2007, 30) und wird dementsprechend häufig Angehörigen der mittel- und osteuropäischen Staaten assoziiert (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010, 421). Seit dem Auslaufen der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die »neuen« Unionsbürgerinnen verlagern sich die Wanderungsbewegungen auf Drittstaaten.

(6) Dies entspricht einem Anteil von 1,7% aller Beschäftigten bzw. 3,6% der bezahlt Beschäftigten.

## ⇒ 1.3 »Pflegetnotstand« und feminisierte Migration

Die Aspekte der feminisierten Migration sind ausgesprochen vielfältig und vielschichtig. Die vorliegende Abhandlung fokussiert wegen der hohen tatsächlichen Relevanz auf die rechtlichen Rahmenbedingungen der Pflegemigration, also der Betreuung Pflegebedürftiger durch Migrantinnen. Die dabei zu verrichtenden Arbeiten sind typischerweise weiblich konnotiert, werden oft im Verborgenen und daher unter prekären Bedingungen geleistet und gesellschaftlich kaum als vollwertige Arbeit anerkannt (Morokvasic 2009, 29f.). Auch der Gesetzgeber hat die Existenz eines »grauen Pflegemarkts« eingestanden (BT-Drs. 17/8373, 1), der durch die Ausnutzung der Lücken und Unklarheiten in den aufenthaltsrechtlichen Bedingungen sowie semi-legale Arrangements geprägt ist.

Es sind vor allem die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen, die die Beschäftigung von Hausangestellten forcieren. Erst im Jahr 1995 wurde die Pflegebedürftigkeit als soziales Risiko anerkannt, dessen Bewältigung nicht länger dem Einzelnen, sondern der Solidargemeinschaft der gesetzlich Versicherten auferlegt wurde. Bis dahin wurde die Pflege weit überwiegend im häuslichen Umfeld durch nicht erwerbstätige Ehefrauen, Töchter oder Schwiegertöchter geleistet. War die häusliche Pflege wegen des Gesundheitszustands des Pflegebedürftigen nicht möglich, war die stationäre Betreuung auf eigene Kosten zu organisieren – ein Umstand, der viele Pflegebedürftige sozialhilfebedürftig werden ließ (Eichenhofer 2012, Rn. 380). Das Recht der sozialen Pflegeversicherung (SGB XI) ist weiterhin durch einen Vorrang der häuslichen Pflege geprägt und perpetuiert damit die bis zu seinem Inkrafttreten geltende Situation (Scheiwe 2010, 126): Nach § 3 SGB XI sollen die Leistungen der Pflegeversicherung die »Pflegebereitschaft der Angehörigen und Nachbarn unterstützen«. Ziel ist der möglichst lange Verbleib der Pflegebedürftigen in ihrer gewohnten häuslichen Umgebung. Dass diese Zielsetzung gemeinhin auf Zustimmung stößt, ist nicht zuletzt in der schlechten Ausstattung und Finanzierung der institutionalisierten Pflege und der Abwertung der außerhäuslichen Betreuung im gesellschaftspolitischen Diskurs (»Abschiebung ins Pflegeheim«) begründet, wenngleich die dafür erforderlichen Ressourcen in den Familien kaum bereitgestellt werden (Frings 2010, 57).

Die häusliche Pflege wird durch die Pflegesachleistung nach § 36 Abs. 1 SGB XI sichergestellt. Danach erbringen ambulante Pflegedienste sowohl die Leistungen der Grundpflege als auch zur hauswirtschaftlichen Versorgung der Pflegebedürftigen. Der Wert der

Sachleistung beläuft sich gemäß § 36 Abs. 3 SGB XI auf 450 Euro in der Pflegestufe I, 1.100 Euro in der Pflegestufe II und 1.550 Euro in der Pflegestufe III. Alternativ können Pflege und hauswirtschaftliche Versorgung durch »selbst beschaffte Pflegehilfen« sichergestellt werden. Dafür leistet die soziale Pflegeversicherung nach § 37 Abs. 1 S. 3 SGB XI ein Pflegegeld in Höhe von 235 Euro in der Pflegestufe I, 440 Euro in der Pflegestufe II sowie 700 Euro in der Pflegestufe III. Das Pflegegeld wird unmittelbar an Pflegebedürftige gezahlt, die ihre Versorgung »in geeigneter Weise« selbst sicherstellen. Damit soll ein Anreiz für die Pflege durch Familienangehörige oder andere nahestehende Personen gesetzt werden (Eichenhofer 2012, Rn. 387).

Das Pflegegeld bietet indes nur einen teilweisen Ausgleich des notwendigen Pflegeaufwands. Auch die Kosten der ambulanten und stationären Pflege werden durch die Leistungen der sozialen Pflegeversicherung nicht in vollem Umfang gedeckt: das SGB XI vermittelt lediglich eine »Grundsicherung« (Fuchs 2010, 980; Tießler-Marenda 2012, 112).<sup>7</sup> Externe Angebote wie Pflegedienste werden daher von lediglich etwa einem Drittel der Haushalte genutzt, in denen Pflegebedürftige leben. Da aber gleichzeitig die Erwerbsbeteiligung der Frauen steigt, die diese Aufgaben traditionell übernommen haben, liegt der Schluss nahe, dass notwendige Pflegeleistungen im Rahmen von § 37 SGB XI informell organisiert werden (Frings 2010, 59). Der Umstand, dass informell beschäftigte Migrantinnen auch zu geringen Löhnen und unter prekären Bedingungen zu arbeiten bereit sind, bewahrt die Familien einerseits vor dem »Abrutschen« in die Sozialhilfe,<sup>8</sup> erhöht andererseits deren Zeitbudget – beispielsweise für die eigene Erwerbstätigkeit. Denn die Pflegemigrantinnen werden häufig als so genannte live-in Pflegenden im Haushalt der Pflegebedürftigen untergebracht und sind damit jederzeit als Arbeitskraft verfügbar. Herkömmlich sind es vor allem Osteuropäerinnen oder Angehörige von Drittstaaten, die als Hausangestellte Pflegearbeiten verrichten. Verlässliche Zahlen liegen hierzu freilich nicht vor (BT-Drs. 17/8373, 3).

(7) Tatsächlich belaufen sich die Kosten für eine Betreuung rund um die Uhr durch ambulante Pflegedienste auf bis zu 6000 Euro monatlich (Frings 2010, 63).

(8) Nach § 65 Abs. 1 S. 2 SGB XII übernimmt der Sozialhilfeträger die Kosten für eine Pflegekraft im sozialversicherungspflichtigen Angestelltenverhältnis. Diese Möglichkeit wird in der Praxis kaum genutzt (Frings 2011, 84).

## ⇒ 2 Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen der feminisierten Migration

Einreise und Aufenthalt von Ausländerinnen und Ausländern unterliegen nach nationalem Recht einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. § 4 Abs. 1 AufenthG statuiert das Erfordernis eines Aufenthaltstitels, soweit der Aufenthalt nicht durch supra- oder internationales Recht gestattet ist. Gleiches gilt für die Ausübung einer Beschäftigung. Auch diese ist nach § 4 Abs. 2 AufenthG nur gestattet, wenn sie gesetzlich oder behördlich erlaubt worden ist.

### ⇒ 2.1 Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang für Unionsbürgerinnen

Für Unionsbürgerinnen gelten keine Restriktionen. Ihnen ist der freie Zugang zu Aufenthalt und Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik kraft Primärrechts eröffnet. Sie können sich ohne gesonderte Genehmigung frei in allen Mitgliedstaaten bewegen und einer Beschäftigung nachgehen. Dieses Recht ist in Art. 21 Abs. 1 AEUV als Unionsbürgerfreiheit bzw. in Art. 45 Abs. 3 AEUV als Arbeitnehmerfreizügigkeit verbürgt (Janda 2012, 68). Von besonderer Bedeutung ist das in Art. 45 Abs. 2 AEUV verankerte Diskriminierungsverbot. Danach ist jede Ungleichbehandlung aus Gründen der Staatsangehörigkeit beim Zugang zu Beschäftigung sowie bei der Entlohnung und der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen untersagt. Jedoch bietet das Diskriminierungsverbot als solches keine Gewähr für angemessene Arbeitsbedingungen und Entlohnung. Die Bedingungen im deutschen Pflegesektor können allgemein als prekär bezeichnet werden, unabhängig von der Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmerinnen. Das Recht, Dienstleistungen in Haushalt und Pflege als Selbständige anzubieten, ist in Art. 56 AEUV als Dienstleistungsfreiheit gewährleistet.

#### ⇒ 2.1.1 Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit

Ausnahmen gelten für die Angehörigen der jüngst der EU beigetretenen Staaten. Mit dem EU-Beitritt haben zwar deren Staatsangehörige automatisch die Unionsbürgerschaft nach Art. 20 AEUV erworben, so dass sie grundsätzlich ab dem Tag des Beitritts in den Genuss aller Grundfreiheiten kommen. Insbesondere die Bundesrepublik hat die durch die EU-Erweiterung ausgelöste Arbeitsmigration als Gefahr für die innerstaatliche Arbeitsmarktlage aufgefasst. In den Beitrittsverträ-

gen wurden daher Klauseln vereinbart,<sup>9</sup> um die sofortige und umfassende Geltung der Grundfreiheiten beschränken zu können. Die Freizügigkeit wird indes nicht unionsweit ausgesetzt, sondern jeder Staat entscheidet selbst, ob die Freizügigkeit etappenweise nach Maßgabe der sogenannten 2+3+2-Regel eingeräumt werden soll (Fuchs 2010, 980; Nowak 2012, 13). Von Relevanz sind diese Fristen derzeit nur noch für Kroatien. Bulgarische und rumänische Staatsangehörige haben mit dem Auslaufen der Übergangsfristen zum 31.12.2013 die vollumfängliche Gleichstellung erreicht.

Die innereuropäischen Migrationsbewegungen von Unionsbürgerinnen sind also aus rechtlicher Sicht frei. Die Frage ihres Zugangs zu Tätigkeiten in der Pflege stellt sich daher nicht mehr.<sup>10</sup> Sie haben damit weniger rechtliche, denn tatsächliche Hürden beim Zugang zu Beschäftigung zu überwinden. Diese Hürden liegen in diskriminierendem Verhalten der Arbeitgeber, sowohl beim Zugang zu Beschäftigung als auch bei der Aushandlung der Arbeitsbedingungen, die nicht selten ausbeuterisch ist (Spindler 2011, 171; ILO 2013, 45). Die Nachfrage bulgarischer und rumänischer Arbeitnehmerinnen nach Beschäftigungen als live-in Pflegearbeiterinnen wird wohl abnehmen, weil sie mit der Gewährung der Freizügigkeit Aussicht auf besser bezahlte und ausgestaltete Beschäftigungsbedingungen haben und nicht länger auf unattraktive Tätigkeiten angewiesen sind (Schmid 2010, 190).

#### ⇒ 2.1.2 Zulassung kroatischer Pflegekräfte

Kroatische Arbeitnehmerinnen unterliegen weiterhin einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt, wenn sie einer Beschäftigung im Inland nachgehen wollen. Die Bundesrepublik macht zunächst bis 30.06.2015 von den Beschränkungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmerfreizügigkeit Gebrauch (Janda 2013, 455f.). Arbeitnehmerinnen bedürfen nach § 284 SGB III einer Arbeitserlaubnis-EU, die von der Bundesanstalt für Arbeit nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 bis 4 und 6 AufenthG erteilt wird. Die Genehmigungserteilung setzt danach voraus, dass die Beschäftigung keine negativen Auswirkungen auf den inländischen Arbeitsmarkt zeitigt, ihr keine integrations- oder arbeitsmarktbezogenen

(9) Anhang VI und VII zum Vertrag über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union, ABl. L 157 vom 21.06.2005, 104ff.; Anhang V zum Vertrag über den Beitritt der Republik Kroatien zur Europäischen Union, ABl. L 112 vom 22.04.2012, S. 67.

(10) Zur Rechtslage vor Auslaufen der Übergangsfristen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit Frings 2010, 63ff.

Gründe entgegenstehen und die Antragstellerinnen zu gleichen Bedingungen wie Inländerinnen beschäftigt werden. Ferner dürfen für die konkrete Tätigkeit keine gleichermaßen qualifizierten deutschen Arbeitskräfte oder ihnen gleichgestellte Ausländerinnen zur Verfügung stehen (Janda 2013, 456). Diese Vorrangprüfung betrifft Tätigkeiten in der Alten- und Krankenpflege, die eine qualifizierte, d.h. mindestens dreijährige Berufsausbildung erfordern, etwa in ambulanten Pflegediensten oder in stationären Einrichtungen.

Für so genannte Haushaltshilfen besteht in § 12d ArGV eine Sonderregelung. Genehmigungsfähig sind hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen, jedoch nur wenn sie versicherungspflichtig sind und in Vollzeit ausgeübt werden. Als »pflegerische Alltagshilfen« gelten nur Hilfstätigkeiten, deren Ausübung keine qualifizierte Berufsausbildung erfordert, insbesondere die Unterstützung des Pflegebedürftigen bei Alltagshandlungen (DA Haushaltshilfen 4.1.2, Bundesagentur für Arbeit 2011). Die Erteilung der Genehmigung setzt des Weiteren eine Vermittlungsabsprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftsstaats voraus. Eine entsprechende Absprache mit Kroatien sieht hierfür die Vermittlung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (2013) vor. Sollen Pflegehilfstätigkeiten durch kroatische Arbeitnehmerinnen unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze oder in Teilzeit ausgeübt werden, ist der Weg zum inländischen Arbeitsmarkt versperrt, § 284 Abs. 4 SGB III. Die restriktiven Regelungen werden mit der Arbeitslosenquote im Inland gerechtfertigt (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010, 425). Da die genannten Tätigkeiten ohne qualifizierte Berufsausbildung, sondern auch durch An- oder Ungelernte erbracht werden können, sind sie bevorzugt an inländische Arbeitsuchende zu vermitteln, die sie sofort und unmittelbar ausüben können.

## ⇒ 2.2 Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang für Drittstaatsangehörige

Für Drittstaatsangehörige erweisen sich Hausarbeit und Pflege als ungleich steinigere Einwanderungsrouten. Sofern sie nicht als Familienangehörige von Unionsbürgern Zugang zum inländischen Territorium und Arbeitsmarkt suchen (Janda 2012, 74), müssen sie die Hürden des AufenthG überwinden. Für die Einreise benötigen sie folglich einen Reisepass und ein Visum (§§ 3, 6 AufenthG), für den Aufenthalt einen Aufenthaltstitel (§ 4 Abs. 1 AufenthG) und für die Erwerbstätigkeit eine gesetzliche oder behördliche Genehmigung (§ 4 Abs. 2 AufenthG). Zwischen den verschiedenen Ebenen ist strikt zu trennen:



Dass eine Erwerbstätigkeit ohne die erforderliche Erlaubnis ausgeübt wird, lässt nicht zwangsläufig auf einen irregulären Aufenthalt schließen (Tießler-Marenda 2008, 4).

### ⇒ 2.2.1 Einreise in die Bundesrepublik

Das Aufenthaltsrecht hält bislang weder Titel bereit, die explizit zirkuläre Migration ermöglichen, noch solche, die die regelmäßige und reguläre Erbringung von Pflegeleistungen gestatten (Frings 2011, 83). Die mehrfache Wiedereinreise zu bestimmten Aufenthaltszwecken ist damit freilich nicht ausgeschlossen (Parusel/Schneider 2011, 249). Indes ist die legale Organisation des Aufenthalts schwierig, da an vielfache bürokratische Hürden geknüpft. So setzt die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 5 Abs. 1 AufenthG voraus, dass der Lebensunterhalt gesichert ist und hinreichender Krankenversicherungsschutz besteht (Janda 2012, 66). In der Realität bedienen sich die Migrantinnen häufig irregulärer Konstruktionen. Das Touristenvisum bildet typischerweise die Grundlage für die Einreise im Rahmen der Pendelmigration. Es ermöglicht Kurzaufenthalte bis zu drei Monaten, § 6 AufenthG. Wird der Aufenthalt darüber hinaus fortgeführt (*visa overstayer*), ist er rechtswidrig.

### ⇒ 2.2.2 Arbeitsmarktzugang

Das Visum eröffnet nicht den Zugang zum inländischen Arbeitsmarkt. Dieser unterliegt einem Verbot mit Erlaubnisvorbehalt: er ist nur eröffnet, wenn die Ausübung einer Erwerbstätigkeit im Aufenthaltstitel vorgesehen oder aufgrund des Gesetzes erlaubt ist, § 4 Abs. 2 S. 1 AufenthG. Der zugewiesene aufenthaltsrechtliche Status entscheidet sowohl über das Ob, als auch die konkrete Art der Arbeitsmarktpartizipation (Jungwirth/Scherschel 2010, 123f.). Die Zulassung zum Arbeitsmarkt ist einerseits internationalrechtlichen Verpflichtungen geschuldet, wie etwa die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit für anerkannte Flüchtlinge oder Asylberechtigte nach § 25 Abs. 1, 2 AufenthG. Sie kann andererseits auf der Anerkennung spezifischer rechtlicher Bindungen beruhen, wie etwa die Arbeitsmarktzulassung im Rahmen des Familiennachzugs zu Inländern nach § 27 Abs. 5 AufenthG. Aus diesen Gruppen rekrutieren sich die Hausangestellten und Pflegepersonen aber typischerweise nicht. Schließlich wird der Zugang zur Erwerbstätigkeit nach utilitaristischen Erwägungen erleichtert, etwa um einem Fachkräftemangel im Inland zu begegnen, §§ 18a ff. AufenthG.

Trotz des erheblichen Bedarfs an Pflegekräften bestehen jedoch keine systematischen Bemühungen zur Anwerbung von Arbeitnehmerinnen in dieser Branche. Für diese Tätigkeiten gilt vielmehr weiterhin der 1973 veranlasste Anwerbestopp (Keller 2005, 30; Tießler-Marenda 2008, 5). Sie werden daher nur im Rahmen der Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt, §§ 18, 39 AufenthG. Migrantinnen, die als Pflegekräfte in der Bundesrepublik tätig werden wollen, müssen daher zusätzlich zu den in § 5 AufenthG niedergelegten Anforderungen die Vorrangprüfung überwinden und zu gleichen Bedingungen wie inländische Arbeitskräfte beschäftigt werden – eine Anforderung, die bei den üblicherweise prekär beschäftigten live-in-Pflegekräften kaum erfüllbar sein dürfte.

Ist ein Aufenthaltstitel nach §§ 18, 39 AufenthG erteilt, ermöglicht er zirkuläre Migration: Der Titel erlischt gemäß § 51 Abs. 1 Nr. 6 und Nr. 7 AufenthG lediglich mit der endgültigen Ausreise aus der Bundesrepublik oder durch einen mehr als sechs Monate andauernden Auslandsaufenthalt.

### ⇒ 2.2.3 Spezifische Regelungen zur Ermöglichung feminisierter Migration

Der Gesetzgeber hat in § 42 AufenthG das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ermächtigt, im Wege einer Rechtsverordnung den Arbeitsmarktzugang von Migrantinnen und Migranten zu präzisieren. Bis Juni 2013 regelte die BeschVerfV<sup>11</sup> die Voraussetzungen der Erwerbstätigkeit von bereits im Inland lebenden Ausländerinnen und Ausländern. Der Zugang neu Einreisender zum Arbeitsmarkt war Gegenstand der BeschV<sup>12</sup>. Das Verfahren wiederum war für beide Gruppen gleichermaßen in der BeschVerfV geregelt. Wegen des Verschlechterungsverbots galten überdies die eigentlich 2004 außer Kraft gesetzten ArGV<sup>13</sup> und ASAV<sup>14</sup> teilweise fort. Die bisher sehr übersichtliche Rechtslage ist zum 01.07.2013 in der Be-

(11) Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung vom 22.11.2004, BGBl. I, S. 2934.

(12) Verordnung über die Zulassung von neueinreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung vom 22.11.2004, BGBl. I, S. 2937.

(13) Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer vom 17.09.1998, BGBl. I, S. 2899.

(14) Verordnung über Ausnahmeregelungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neueinreisende ausländische Arbeitnehmer vom 17.09.1998, BGBl. I, S. 2893.

schV<sup>15</sup> zusammengefasst worden. Diese differenziert nicht mehr zwischen im Inland vs. im Ausland lebenden Migrantinnen und Migranten, sondern zwischen temporärer und dauerhafter Zuwanderung. Wie das AufenthG selbst erleichtert auch die Rechtsverordnung die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte.

#### ⇒ 2.2.3.1 Au-Pair

Nach § 12 BeschV können Migrantinnen als Au-Pair zur Beschäftigung im Inland zugelassen werden. Ein Aufenthalt als Au-Pair ist in erster Linie auf den Erwerb sprachlicher und kultureller Kenntnisse über das Aufenthaltsland gerichtet.<sup>16</sup> § 12 BeschV ermöglicht in diesem Rahmen jedoch keine live-in Pflege, ist die Beschäftigung als Au-Pair doch als Tätigkeit in einer Familie umschrieben. Der Familienbegriff ist aber nur erfüllt, wenn in dem Haushalt mindestens ein Kind unter 18 Jahren lebt (DA 2.20.114 zur BeschV). Altenpflege ist vom Konzept der Regelung nicht getragen, wenngleich sie unzulässiger Weise unter dem Deckmantel der Au-Pair-Tätigkeit durchgeführt werden kann (DA 2.20.116 zur BeschV).<sup>17</sup>

#### ⇒ 2.2.3.2 Hausangestellte von Entsandten

§ 13 BeschV ermöglicht die Beschäftigung als Hausangestellte bei Entsandten oder Diplomaten. Davon erfasst sind auch Tätigkeiten zur Betreuung von Pflegebedürftigen. Der Anwendungsbereich ist aber strikt begrenzt auf Beschäftigungsverhältnisse im Haushalt von Diplomaten oder entsandten Arbeitnehmern, die während ihres Aufenthalts in der Bundesrepublik das bereits seit mindestens einem Jahr vor Einreise bei ihnen beschäftigte Hauspersonal »mitnehmen« wollen.<sup>18</sup> Eine allgemeine Einwanderungsrouten wird damit nicht eröffnet.

(15) Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern vom 06.06.2013, BGBl. I, S. 1499.

(16) Dienstanweisung (DA) 2.20.110 der Bundesagentur für Arbeit zu § 20 BeschV, [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

(17) Das Übereinkommen des Europarats über die Au-pair-Beschäftigung vom 24.11.1969 kann gegen solche ausbeuterischen Au-Pair-Verhältnisse Schutz bieten, wurde von der Bundesrepublik bislang aber nicht ratifiziert.

(18) Die ausbeuterischen Arbeitsbedingungen einer Hausangestellten des jemenitischen Botschafters in der Bundesrepublik wurden im Jahr 2008 publik (Fall »Hasniati«). Dass die deutsche Gerichtsbarkeit für Schadenersatzansprüche der Hausangestellten gegen ihren Arbeitgeber zuständig ist, hat das BAG jüngst bestätigt, NZA 2013, 343.

## ⇒ 2.2.3.3 Haushaltshilfen

Nach § 15c BeschV kann die BA schließlich der Erteilung eines Aufenthaltstitels zustimmen, wenn dieser auf Ausübung einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung als Haushaltshilfe gerichtet ist. Der Begriff der Haushaltshilfe ist irreführend, setzt die Norm doch explizit voraus, dass die Tätigkeit nur in Haushalten durchgeführt werden darf, in denen Pflegebedürftige i.S.v. § 14 SGB XI leben (DA Haushaltshilfen 4.3.3). Die Betreuung von Personen, die diese Schwelle nicht erreichen – etwa Demenzkranke, die sich durchaus noch selbst versorgen können – wird mit § 15c BeschV folglich nicht ermöglicht.

Die Zustimmung der BA setzt nach § 41 AufenthG voraus, dass die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer deutscher Beschäftigter entsprechen (DA Haushaltshilfen 4.3.4). Das Tätigkeitsfeld beschränkt sich auf »hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen«. Zu den möglichen Hilfstätigkeiten zählt die Unterstützung bei Alltagshandlungen, also Hilfe beim An- und Auskleiden, Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, Baden, Duschen, Essen, Fortbewegung, Haar-, Haut-, Mund- und Nagelpflege, Rasieren, Toilettengang, Trinken, Waschen und Zahnpflege (DA Haushaltshilfen 4.1.2). Qualifikationsanforderungen sprachlicher oder beschäftigungsbezogener Natur werden nicht etabliert. § 15a BeschV beinhaltet eine eng gefasste Ausnahme vom allgemeinen Anwerbestopp für nicht qualifiziert Beschäftigte (Shinozaki 2009, 73). Das Gesetz definiert Pflegetätigkeiten nicht per se als unqualifiziert (so aber Shinozaki 2009, 77), sondern stellt verschiedene Regeln für unqualifizierte<sup>19</sup> und qualifizierte Tätigkeiten und den Zugang von Migrantinnen zu diesen Berufsfeldern auf. § 15c BeschV steht in engem Bezug zur häuslichen Pflege durch Angehörige, die nach Maßgabe des § 37 SGB XI durch die soziale Pflegeversicherung gefördert wird, während die Beschäftigung bei einem ambulanten Pflegedienst oder in einer stationären Pflegeeinrichtung anderen Regeln unterliegt (dazu auch Kofman 2013, 590). Diese erforderten bis zur Reform der die Ausländerbe-

(19) Frings 2010, 59 und Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010, 425 weisen zu Recht darauf hin, dass auch die Hilfstätigkeiten vielfältige Qualifikationen erfordern. Diese werden aber nicht im Rahmen einer beruflichen Ausbildung erworben, sondern sind – emotionale und soziale Intelligenz, Geduld, Zuverlässigkeit, Frustrationstoleranz – persönliche Eigenschaften (Kofman 2013, 580). Die rechtliche Kategorisierung richtet sich dagegen allein nach dem formellen Kriterium der Erlernbarkeit theoretischer und praktischer Kenntnisse in Ausbildungsgängen.

schäftigung regulierenden Rechtsverordnungen ebenfalls eine Absprache der Arbeitsvermittlungen der involvierten Staaten, § 30 BeschV a.F. Diese Regelung findet sich in der neuen BeschV nicht mehr, so dass sich der Arbeitsmarktzugang für Pflegefachkräfte mit qualifizierter Berufsausbildung allein nach §§ 18, 39 AufenthG richtet. § 15c BeschV eröffnet freilich die Gefahr der Verdrängung, überschneiden sich die damit ermöglichten Arbeiten doch mit den Tätigkeitsfeldern der qualifiziert ausgebildeten Altenpflegerinnen und Altenpfleger (Frings 2010, 65). Es besteht damit die Gefahr, dass diese – auch wegen des unterschiedlichen Lohnniveaus – aus der Pflege Tätigkeit verdrängt werden, wenn diese teilweise auch nicht einschlägig qualifizierten Migrantinnen übertragen werden.

Die Tätigkeit als Haushaltshilfe darf maximal drei Jahre, also lediglich temporär, indes bei wechselnden Arbeitgebern ausgeübt werden. Voraussetzung für die Zustimmung der BA ist ferner eine Vermittlungsabsprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslands der Haushaltshilfe. Eine solche ist bislang mit keinem Drittstaat geschlossen worden, so dass diese Einwanderungsrouten Drittstaatsangehörigen in absehbarer Zeit nicht eröffnet ist.<sup>20</sup>

#### ⇒ 2.2.4 Entsendung von Pflegekräften

Denkbar wäre ferner die Entsendung der Pflegekraft. Dies setzt voraus, dass diese bei einem ambulanten Pflegedienst mit Sitz im Ausland angestellt ist und sie ihre Tätigkeit vorübergehend im Inland ausüben soll. Die Entsendung bedarf im Übrigen einer inter- oder supranationalen Rechtsgrundlage. Für Unternehmen der EU-Mitgliedstaaten ist das Recht auf Entsendung Bestandteil ihrer Dienstleistungsfreiheit.<sup>21</sup> Im Verhältnis zu Drittstaaten wird die Entsendung regelmäßig in den bilateralen Sozialversicherungsabkommen ermöglicht, die die Bundesrepublik mit diesen geschlossen hat (Janda 2012, 121). In jedem Fall ist die Entsendung ein Recht, von dem Arbeitgeber, nicht aber Arbeitnehmerinnen unmittelbar Gebrauch machen. Der soziale Schutz der entsandten Arbeitnehmerinnen richtet sich daher nach den Standards des Herkunftsstaates, i.e. des Sitzstaates des Arbeitgebers (Frings 2010, 67; Tießler-Marenda 2012, 107). Zu be-

(20) Auch bei ihren Maßnahmen zur Unterstützung von Familien bei der Suche nach Pflegekräften beschränkt sich das Tätigkeitsfeld der BA auf Pflegekräfte aus Bulgarien, Rumänien oder Kroatien, vgl. [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_565936/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/amz/arbeitgeber/amz-haushaltshilfen.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_565936/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/amz/arbeitgeber/amz-haushaltshilfen.html).

(21) EuGH, Slg. 1990, I-1417 (Rush Portuguesa), Slg. 1994, I-3803 (Vander Elst).

achten ist, dass die Entsendung nur über einen eng begrenzten Zeitraum zulässig ist und überdies nicht als Kettenentsendung beliebig verlängert werden darf. Sie erfordert darüber hinaus eine anerkannte Berufsqualifikation als Altenpflegerin (Frings 2010, 67).<sup>22</sup> Faktisch ist die Entsendung für selbst organisierte Pflegekräfte daher keine Option, um rechtmäßig im Inland tätig werden zu können.

#### ⇒ 2.2.5 Zulassung zum Aufenthalt zwecks selbständiger Tätigkeit

Da Drittstaatsangehörigen der Weg in die Pflegearbeit als Angestellte durch das Regelungsgefüge des AufenthG und der zu seiner Präzisierung ergangenen Rechtsverordnungen faktisch versperrt ist, bleibt als Alternative des rechtmäßigen Aufenthalts lediglich die Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der selbständigen Tätigkeit. § 21 AufenthG gibt hierfür vergleichsweise hohe Hürden vor und operiert mit unbestimmten Rechtsbegriffen. Die Aufenthaltserlaubnis wird danach nur erteilt, wenn für die Tätigkeit ein »übergeordnetes wirtschaftliches Interesse« oder ein »besonderes regionales Bedürfnis« besteht. Zudem muss die selbstständige Tätigkeit »positive Auswirkungen auf die inländische Wirtschaft« erwarten lassen. Die vormals geltende Vermutung, dass diese Anforderung erfüllt ist, wenn Investitionen im Umfang von mindestens 250.000 Euro getätigt und mindestens fünf Arbeitsplätze geschaffen werden (Janda 2012, 94), findet sich in § 21 Abs. 1 S. 2 AufenthG zwar nicht mehr. Stattdessen ist auf die Tragfähigkeit der Geschäftsidee und unternehmerische Erfahrungen, aber auch den Umfang des Kapitaleinsatzes, seine Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation und schließlich den Beitrag der selbstständigen Tätigkeit für Innovation und Forschung abzustellen. Der Maßstab ist also weiterhin hoch, so dass eine Tätigkeit als selbständige Pflegeperson, so notwendig und stark nachgefragt sie in tatsächlicher Hinsicht sein mag, die Vorgaben nicht erfüllt.

#### ⇒ 2.3 Zwischenergebnis

Das AufenthG eröffnet kaum Möglichkeiten, als Drittstaatsangehörige reproduktiven Beschäftigungen im Inland nachzugehen. Die Tätigkeiten werden folglich illegalisiert durch Migrantinnen ausgeübt, denn der

(22) Für die Ausweitung des AEntG auf Beschäftigte in Privathaushalten im Hinblick auf die Mindestarbeitsbedingungen Scheiwe/Schwach 2012, 341.

faktische Bedarf an Arbeitskräften besteht regelmäßig außerhalb des normativen Rahmens.

Das Migrationsrecht differenziert nicht zwischen Männern und Frauen als Normadressaten. Die Normen geben aber spezifische Rollenzuschreibungen wieder. Zwar hat der Gesetzgeber die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte erleichtert. Der Anteil von Frauen unter den hochqualifizierten Arbeitnehmern, Führungskräften, leitenden Angestellten oder in Sektoren wie Wissenschaft und Informationstechnologien<sup>23</sup> ist indes vergleichsweise gering (Keller 2005, 36; Shinozaki 2009, 76; Kofman 2013, 580). Die überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten in Pädagogik oder Pflege werden regelmäßig als nicht gleichermaßen hochqualifiziert wahrgenommen (Shinozaki 2009, 71). Auch ein qualifizierter Berufsabschluss hilft nur bedingt weiter, steht die dauerhafte Zuwanderung Hochqualifizierter doch unter der Voraussetzung, dass eine Tätigkeit im erlernten Beruf ausgeübt wird. Die unterqualifizierte und unterwertige Beschäftigung ist folglich Restriktionen ausgesetzt, wiewohl sie den Regelfall der feminisierten Migration bildet: Da die Zuwanderinnen kaum Chancen auf eine Beschäftigung im erlernten Beruf mit dauerhafter Aufenthaltsperspektive im Inland haben, sind sie auf »klassisch weibliche« Tätigkeiten angewiesen, selbst wenn sie über höhere Qualifikationen verfügen. Ihre Migrationsgeschichte ist durch »De-Qualifizierung« geprägt (Keller 2005, 37; Liebig 2011, 29; Morokvasic 2009, 37; Shinozaki 2009, 71).<sup>24</sup>

### ⇒ 3 Arbeitsrechtliche Bewertung

Steht damit fest, dass der reguläre Inlandsaufenthalt zur Ausübung von live-in Pflege faktisch kaum möglich ist, stellt sich die Frage nach dem arbeitsrechtlichen Schutz von irregulär Beschäftigten – also der Pflegenden, deren Erwerbstätigkeit die BA nicht zugestimmt hat und auch nicht zustimmen darf. Zwar wird die vormals nicht entlohnte »Hausfrauenarbeit« nunmehr auf Migrantinnen übertragen, also ökonomisiert und in Erwerbsarbeit überführt. Dies geschieht aber in großem Ausmaß in undokumentierten Arbeitsverhältnissen. Haus- und Familienarbeit ist dafür geradezu prädestiniert. Einerseits sind die formalen Anforderungen an die reguläre Beschäftigung in ArGV und BeschV nicht kompatibel mit den Vorstellungen und Erwartungen der

(23) Migration ist in diesen Sektoren wegen der internationalen Vernetzung gemeinhin akzeptiert (Keller 2005, 24ff.).

(24) Empirische Daten finden sich bei Granato 2004, 42.

Nachfrager (Fuchs 2010, 980; Lutz/ Palenga-Möllenbeck 2010, 424; Kretschmann/Pilgram 2011, 115). Andererseits sind die Entdeckungsmöglichkeiten gerade bei live-in Arbeiterinnen nahezu vernachlässigbar (Hess 2008, 104). Dies zeitigt unmittelbare Auswirkungen auf die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards in den Beschäftigungsverhältnissen einerseits, wie auch dem Zugang zur sozialen Sicherheit andererseits (Jungwirth/ Scherschel 2010, 123).

### ⇒ 3.1 Arbeitnehmerstatus vs. Selbstständigkeit

In der sozialwissenschaftlichen Literatur wurde und wird seit Langem für die Anerkennung der Haus- und Familienarbeit als »Arbeit« gestritten. Die Tätigkeiten werden oftmals als unproduktive, niedere Hilfstätigkeit diskreditiert. Zwar werden durch hauswirtschaftliche und Pflegetätigkeiten unmittelbar keine Güter produziert. Jedoch schafft Pflege die Voraussetzungen dafür, weil sie Angehörige der Pflegebedürftigen von Verpflichtungen entlastet, die sie an produktiver Arbeit hindern. Haus- und Pflegearbeit schafft letztlich also Arbeitskraft und wirkt damit reproduktiv (Lutz 2013, 1256). In rechtlicher Hinsicht ist die Einordnung klar: Die erbrachten Pflegetätigkeiten, aber auch die Führung des Haushalts, Putzen und Zubereitung von Nahrung sind zweifelsohne als Dienstleistungen i.S.v. § 611 Abs. 1 BGB zu qualifizieren.

Ob die Pflegekräfte als Arbeitnehmerin oder als Selbstständige tätig werden, ist hingegen unklar. Die genaue Abgrenzung zwischen selbstständiger und abhängiger Beschäftigung ist schwierig, sind doch sowohl Selbstständige als auch angestellte Pflegekräfte auf der Basis eines Dienstvertrags tätig, von dem der Arbeitsvertrag lediglich eine spezifische Unterart bildet. Es ist auf die prägenden Merkmale der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit abzustellen (Fuchs 2010, 984; Kocher 2013, 930). Während Selbstständige weisungsunabhängig sind, ihre Tätigkeit in einem frei gewählten organisatorischen Rahmen ausüben und das wirtschaftliche Risiko allein tragen, sind Arbeitnehmer gehalten, sich den organisatorischen Vorgaben und den Weisungen des Arbeitgebers unterzuordnen. Das Kriterium der wirtschaftlichen Abhängigkeit eignet sich indes nur beschränkt zur Abgrenzung: Auch (Solo)Selbstständige können wirtschaftlich von einzelnen Auftraggebern abhängig sein (Fuchs 2010, 984).<sup>25</sup>

(25) Stark weisungsabhängige Selbstständige werden im Arbeitsrecht als »arbeitnehmerähnliche Personen« den Arbeitnehmerinnen teilweise gleichgestellt, Kocher 2012, 9.



Statt auf die wirtschaftliche Abhängigkeit rekurriert der EuGH<sup>26</sup> darauf, ob jemand nach Weisung eines anderen Leistungen erbringt, die einen wirtschaftlichen Wert haben und für die als Gegenleistung ein Entgelt gezahlt wird. Auch diese Formel ist nur schwerlich präzise: Ist die Tätigkeit einer Arbeitnehmerin genau umschrieben, sind Weisungen weitgehend entbehrlich. Umgekehrt ist es nicht unüblich, auch mit Selbstständigen detaillierte und umfassende Abreden über die zu erbringenden Leistungen zu treffen (Frings 2010, 66; Kocher 2012, 6f.). Tatsächlich wird der Rahmen der zu erledigenden Aufgaben (Körperpflege, Unterstützung bei der Ernährung, Mobilität) regelmäßig durch die Pflegebedürftigen oder ihre Familienangehörigen festgelegt. Wie die Aufgaben konkret erledigt werden, entscheidet die Pflegenden dagegen typischerweise selbst. Das Label der Selbstständigkeit darf nicht dazu führen, dass geschuldete Sozialversicherungsbeiträge und Steuern nicht abgeführt und arbeitsrechtliche Schutzstandards unterlaufen werden. Den erforderlichen Grad der Eigenverantwortlichkeit abstrakt zu definieren, um ein eindeutiges Abgrenzungskriterium zu gewinnen, scheint unmöglich. Langfristige Pflegeverhältnisse, in denen die Pflegekraft für lediglich einen Auftraggeber tätig ist, deuten zumindest auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses hin (Frings 2010, 66; Reinecke 2013, Rn. 2; Kocher 2013, 930).<sup>27</sup> Namentlich bei den live-in Pflegenden handelt es sich in aller Regel um eine als Selbstständigkeit etikettierte abhängige Beschäftigung, d.h. um einen klassischen Fall der Scheinselbstständigkeit (Moritz 2007, 150; Shinozaki 2009, 75; Frings 2010, 66; Frings 2011, 91; Schmid 2010, 187; Kretschmann/ Pilgram 2011, 116; Tießler-Marenda 2012, 106).<sup>28</sup>

### ⇒ 3.2 Arbeitsrechtlicher Schutz der live-in Pflegekräfte

Die Bejahung des Arbeitnehmerstatus der live-in Pflegenden hat freilich nicht automatisch einen umfassenden arbeitsrechtlichen Schutz zur Folge. Die den live-in Pflegekräften zustehenden Arbeitnehmerrechte gründen in dem bis zum Inkrafttreten des BGB geltenden Gesinderecht, wiewohl dessen Ausgestaltung durch dieses überwunden worden sind (Richardi 2009, § 18, Rn. 15; Scheiwe/ Schwach 2012, 327).

(26) Grundlegend EuGH, Slg. 1986, 2121 (Lawrie Blum).

(27) Anders Fuchs 2010, 984, der die Selbstständigkeit aber nicht zuletzt mit den geringeren administrativen Hürden begründet, was zwar die Praktikabilität berücksichtigt, als methodisches Argument hingegen kaum tauglich ist.

(28) AG München, Urt. v. 10.11.2008, Az. 1115 OWi 298 Js 43552/07 (juris).

### ⇒ 3.2.1 Verbot der Beschäftigung und Wirksamkeit des Arbeitsvertrags

Irrelevant für die Einräumung arbeitsrechtlichen Schutzes ist das aufenthaltsrechtliche Verbot der Ausübung der Beschäftigung. Der Schutz ist eng mit der faktischen Erbringung der Leistungen verknüpft. Die Geltendmachung dieser Rechte ist damit dem Grunde nach möglich, auch wenn der Erwerbstätigkeit kein Titel nach dem AufenthG zugrunde liegt. Denn nicht der Abschluss des Arbeitsvertrages ist im AufenthG verboten, sondern nur die Ausübung der Erwerbstätigkeit, vgl. § 4 Abs. 2 AufenthG. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist ohne die erforderliche Genehmigung lediglich die Erfüllung des Arbeitsvertrags unmöglich.<sup>29</sup> Erbringt eine Arbeitnehmerin gleichwohl die vereinbarten Leistungen, schuldet der Arbeitgeber nach den Grundsätzen des fehlerhaften Arbeitsverhältnisses eine Vergütung. Der Vergütungsanspruch ist inzwischen explizit gesetzlich geregelt, § 98a AufenthG. Zugunsten der Beschäftigten streitet eine Vermutung, dass die Beschäftigung mindestens drei Monate andauert hat. Die Vermutung kann freilich durch den Nachweis anderweitiger Umstände widerlegt werden (Kocher 2012, 14). Wollen sie ihre Rechte aus dem faktischen Arbeitsverhältnis geltend machen, riskieren undokumentierte Arbeitnehmerinnen jedoch ihre Kündigung, wie auch die Aufdeckung ihres illegalisierten Aufenthalts und damit die Ausweisung (Tießler-Marenda 2008, 7). Sie sind ausbeuterischen Arbeitsbedingungen daher faktisch ausgeliefert.

### ⇒ 3.2.2 Völkerrechtliche Vorgaben

Im Juni 2011 hat die IAO die Konvention über die Rechte von Hausangestellten<sup>30</sup> verabschiedet.<sup>31</sup> Die Konvention anerkennt die in Haushalt und Familie verrichteten Tätigkeiten als Arbeit. Sie soll nach Art. 3 IAO 189 sonstigen (produktiven) Tätigkeiten gleichgestellt, also auch im Recht, namentlich im Arbeits- und Sozialrecht »sichtbar« (Boni 2011, 581) gemacht werden. Die Bundesrepublik hat die Konvention im Juni 2013 ratifiziert. Das Gesetz wird am 01.09.2014 in

(29) Vgl. nur BAGE 29, 1, 4.

(30) [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_ CODE:C189](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_ CODE:C189) (Zugriff am 20.09.2013).

(31) Zur Entstehungshistorie Scheiwe/Schwach 2012, 320ff.

Kraft treten.<sup>32</sup> Da die Arbeitsbedingungen mit den Pflegenden bzw. deren Angehörigen individuell ausgehandelt werden, sind insbesondere Migrantinnen strukturell benachteiligt (Kretschmann/Pilgram 2011, 118). Diesen Nachteil soll die Konvention zumindest teilweise ausgleichen. Die Hausangestellten werden damit rechtlich als Arbeitnehmerinnen anerkannt. Ihnen wird Zugang zu umfassenden sozialen und Arbeitsschutzrechten eröffnet. So sind sie vor Gewalt und sexuellen Übergriffen zu schützen (Art. 5), haben ein Recht auf angemessene und faire Arbeitsbedingungen (Art. 6), geregelte Arbeitszeiten (Art. 10), Mindestlohn nach Maßgabe der nationalrechtlichen Gepflogenheiten (Art. 11), Maßnahmen zum Schutz ihrer Gesundheit (Art. 13) und eine Reihe von weiteren Rechten (im Einzelnen Boni 2011, 582f.; Scheiwe/Schwach 2012, 308ff.).

Der persönliche Anwendungsbereich der Konvention erstreckt sich auf Hausangestellte, d.h. Personen, die »hauswirtschaftliche Arbeiten« verrichten, Art. 2 Abs. 1 IAO 189. Hauswirtschaftliche Arbeit ist gemäß Art. 1 IAO 189 eine solche, »die in einem oder mehreren Haushalten oder für einen oder mehrere Haushalte durchgeführt wird«. Einziges Abgrenzungsmerkmal ist danach der Ausübungsort der Tätigkeit, i.e. die Verrichtung von hauswirtschaftlichen Arbeiten im Haushalt eines anderen, und zwar unabhängig davon, ob die Beschäftigte selbst in diesem Haushalt aufgenommen ist (Boni 2011, 582; Kocher 2012, 4; ILO 2013, 8). Auf den »Rang« der ausgeübten Tätigkeit kommt es nicht an (Kocher 2013, 930). Auch eine Differenzierung zwischen hauswirtschaftlichen und pflegerischen Tätigkeiten wird nicht vorgenommen (Scheiwe/Schwach 2012, 329), zumal sich die von Hausangestellten verrichteten Tätigkeiten global stark unterscheiden (ILO 2013, 7). Nach der Begründung des Gesetzgebers ist weiterhin Voraussetzung, dass die Tätigkeiten »aufgrund eines Arbeitsvertrags« verrichtet werden (BT-Drs. 17/12951, 18). Gelegentliches Tätigwerden für andere in deren Haushalt ist demnach vom Anwendungsbereich der Konvention nicht erfasst (Kocher 2012, 5). Zugleich sind damit aber vielfältige arbeitsrechtliche Konstruktionen der hauswirtschaftlichen Arbeit in den Anwendungsbereich einbezogen, sei es die Tätigkeit aufgrund eines Vertrags mit den Haushaltsangehörigen, sei es als Angestellte eines Pflegedienstes oder als Entsandte (Scheiwe/Schwach 2012, 329).

(32) Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16.06.2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte vom 27.06.2013, BGBl. II, 922.

## ⇒ 3.2.3 Kündigungsschutz

Die Konvention IAO 189 enthält keine Vorgaben zum Kündigungsschutz für Pflegekräfte. Die Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses kann live-in Pflegende daher ebenso wie andere Arbeitnehmer treffen. Fraglich ist jedoch, welche Frist für die Kündigung gilt. § 622 Abs. 1 BGB gibt eine vierwöchige Frist als Regel vor. Diese verlängert sich nach Maßgabe des § 622 Abs. 2 BGB, je nachdem wie lange das Arbeitsverhältnis »in dem Betrieb oder dem Unternehmen« bestanden hat.

Ob ein Haushalt, der eine Pflegekraft beschäftigt, als Betrieb eingestuft werden kann, ist umstritten. Überwiegend wird dies verneint, da Tätigkeiten im Haushalt lediglich den Eigenbedarf des Haushalt decken (Richardi 2009, § 18, Rn. 18; Linck 2011, § 129, Rn. 12). Nach allgemeiner Auffassung ist die unternehmerische Dimension konstitutives Merkmal des Betriebsbegriffs (Preis 2000, 267; Reinecke 2013, Rn. 5). Prägend ist nach der im Jahr 1926 von Erwin Jacobi<sup>33</sup> entwickelten Dogmatik vor allem das Verfolgen »arbeitstechnischer Zwecke« (ausführlich und kritisch Preis 2000, 258 f.). Dass diese Zwecke in einem unternehmerischen, also auf Gewinnerwirtschaftung gerichteten Rahmen verfolgt werden, dürfte jedoch nicht das entscheidende Kriterium sein (Kocher 2012, 16; Kocher 2013, 931). Vielmehr wird mit einer verengten Definition des Betriebs die Bewertung reproduktiver Tätigkeiten als »Arbeit« konterkariert. Würde eine Arbeitnehmerin in einem Haushalt Güter produzieren, die von den Angehörigen dieses Haushalts selbst genutzt werden, würde wohl auch die herrschende Meinung den Betriebsbegriff ohne weiteres bejahen. Die Hausgemeinschaft, die eine live-in Pflegende bei sich aufnimmt, ist zwar nicht unternehmerisch tätig. Sie beschäftigt diese jedoch zu einem bestimmten Zweck, nämlich zur Verrichtung von Arbeit, und zwar nicht im eigenen Interesse der Pflegekraft bzw. zur Deckung ihrer eigenen Bedarfe, sondern im Interesse des (pflegebedürftigen) Arbeitgebers. Der Haushalt, in dem die Pflegende tätig ist, kann daher durchaus als Betrieb qualifiziert werden, so dass die verlängerten Kündigungsfristen des § 622 Abs. 2 BGB zur Anwendung kommen.<sup>34</sup> In völkerrechtlicher Hinsicht ist freilich auch die Gegenauffassung unproblematisch, gibt die IAO Konvention 189 doch gerade keine Einzelheiten zum Kündigungsschutz vor (Scheiwe/Schwach 2012, 336).

(33) Erwin Jacobi (1926): Betrieb und Unternehmen als Rechtsbegriffe.

(34) Die Anwendung des KSchG scheidet jedoch an der in § 23 KSchG vorgegebenen Mindestgröße des Betriebs.

## ⇒ 3.2.4 Arbeitsschutz

Das Erfordernis des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz ist in Art. 13 IAO 189 verankert. Danach sind wirksame Maßnahmen zur Sicherung der Gesundheit am Arbeitsplatz zu ergreifen. Den Maßstab bilden sowohl die innerstaatlichen Rechtsvorschriften als auch die herrschende Praxis, wobei die besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit »gebührende« Berücksichtigung finden sollen.

Das Arbeitsschutzrecht ist gemäß § 1 Abs. 2 S. 1 ArbSchG auf Hausangestellte in privaten Haushalten nicht anwendbar. Sie sind damit freilich nicht schutzlos (Kocher 2013, 933; Reinecke 2013, Rn. 3). Für die in den Haushalt des Dienst- oder Arbeitgebers aufgenommenen Arbeitskräfte – sei es als Arbeitnehmerin, sei es ausnahmsweise als Selbstständige (Fuchs 2010, 985) – finden sich im Dienstvertragsrecht spezifische Schutznormen. Nach § 617 BGB sind im Falle einer Erkrankung Verpflegung und Krankenbehandlung sicherzustellen. Nach § 618 Abs. 1 und 2 BGB sowohl im Hinblick auf die Ausübung der Arbeit selbst als auch bei der Unterbringung, Verpflegung und zeitlichen Belastung der Arbeitskraft deren gesundheitliche und religiöse Bedürfnisse sowie die Privatsphäre zu achten. Arbeitgeber trifft gegenüber live-in Arbeitnehmerinnen folglich eine besondere Fürsorgepflicht, die sich auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten erstreckt.

Im Rahmen des § 617 BGB ist die Aufnahme der Arbeitnehmerin in den Haushalt des Arbeitgebers zwingende Voraussetzung (Richardi 2009, § 18, Rn. 17). Eine häusliche Gemeinschaft i.S.v. § 618 Abs. 2 BGB ist hingegen nicht nur bei live-in Pflegenden gegeben, denen Kost und Logis im Haushalt der pflegebedürftigen Person gewährt werden. Es kommt allein darauf an, ob die Arbeitnehmerin auch in ihrer Wohnung dem Zugriff des Arbeitgebers ausgesetzt ist, weil sie kraft Weisung jederzeit zur Arbeit herangezogen werden kann (Kocher 2012, 18; Kocher 2013, 933). Konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen sind damit freilich nicht vorgegeben. Aus § 618 BGB folgt lediglich ein Mindeststandard, d.h. die Arbeitsumgebung muss so ausgestaltet sein, dass Leben und Gesundheit nicht gefährdet werden (Kocher 2012, 17; Scheiwe/Schwach 2012, 339).

## ⇒ 3.2.5 Arbeitszeit

Die spezifischen arbeitszeitrechtlichen Vorgaben sind nicht anwendbar auf Arbeitnehmerinnen, die in häuslicher Gemeinschaft mit Per-

sonen leben, zu deren Pflege sie beschäftigt sind, § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG. Auch für werdende und stillende Mütter sowie für Jugendliche gilt nur ein eingeschränkter Schutz, wenn sie als live-in Pflegende tätig sind (Richardi 2009, § 18, Rn. 18).

Der Gesetzgeber will insofern von einer in Art. 2 Abs. 2 IAO 189 enthaltenen Ermächtigungsklausel Gebrauch machen, Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten, aus dem Anwendungsbereich der Konvention bzw. den entsprechenden arbeitsrechtlichen Schutznormen auszuschließen. Zur Begründung wird angeführt, dass bei im Haushalt lebenden Pflegepersonen eine Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit nicht möglich sei. Dieser Personenkreis werde über § 618 Abs. 2 BGB hinreichend geschützt (BT-Drs. 17/12951, 18). Der Gesetzgeber geht in diesem Zusammenhang explizit von Pflegekräften aus, die generell aus dem Arbeitsschutz auszuschließen seien, wiewohl die Regelung ursprünglich für Menschen konzipiert war, die in SOS-Kinderdörfern mit Kindern zusammenleben und dort den Haushalt führen (BT-Drs. 17/12951, 18). Diese sind indes weder nach dem Tätigkeitsfeld noch nach dem Charakter ihrer Arbeit mit live-in-Pflegenden vergleichbar. Die Anwendbarkeit des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG setzt nämlich nicht allein voraus, dass die Pflegeperson in den Haushalt der Pflegebedürftigen aufgenommen ist, sondern erfordert weiterhin, dass diese die Pflege- und Betreuungsarbeiten eigenverantwortlich durchführt. Gerade die Eigenverantwortlichkeit der Tätigkeit steht in Zweifel, weil bei live-in Pflegenden wegen der dauernden Präsenz der Pflegebedürftigen bzw. ihrer Familienangehörigen laufend Anweisungen erteilt werden können (Frings 2010, 68; Tießler-Marenda 2012, 110; Scheiwe/Schwach 2012, 338). Zudem ist das Tatbestandsmerkmal der häuslichen Gemeinschaft wesentlich dadurch gekennzeichnet, dass über das gemeinsame Wohnen hinaus ein gemeinsames Wirtschaften erfolgt (Wank 2013, Rn. 5). Letzteres wird aber durch Zurverfügungstellung von Kost und Logis allein nicht begründet. Diese ist vielmehr Bestandteil des Arbeitsentgelts. Entscheidendes Merkmal der Abgrenzung dürfte die familiäre Verbundenheit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein (Kocher 2013, 933), vergleichbar den in SOS-Kinderdörfern tätigen Personen. Das Verhältnis zwischen Pflegepersonen und Pflegebedürftigen ist aber regelmäßig nicht so eng, dass von einem gemeinsamen Wirtschaften auszugehen ist, so dass die Ausnahmeklausel in § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG für live-in Pflegende nicht zur Anwendung kommt (Kocher 2012, 20; Scheiwe/Schwach 2012, 336; Reinecke 2013, Rn. 3). Der arbeitszeitliche Schutz, der im Übrigen auch durch § 618 Abs. 2 BGB

bewirkt wird, ist unverzichtbar, nicht zuletzt wegen des spezifischen Charakters der live-in Pflege: Die Arbeit ist emotional stark fordernd und die Bindung an die zu pflegende Person mangels räumlicher Distanz vergleichsweise hoch. Arbeitszeit und Freizeit überlappen sich folglich in hohem Maße, so dass die Pflegearbeit als »entgrenzte Arbeit« (Kretschmann 2010, 212; ähnlich Bachinger 2010, 410; zur Empirie ILO 2013, 55ff.) zu bezeichnen ist.

#### ⇒ 4 Soziale Absicherung

Ist der arbeitsrechtliche Status von live-in Pflegenden damit vergleichsweise solide, erweist sich ihr Zugang zu den Leistungen sozialer Sicherheit als ungleich schwieriger. Dies gründet im spezifischen Charakter der Pflegemigration. Der Anwendungsbereich des Sozialgesetzbuchs ist nach § 30 Abs. 1 SGB I nur eröffnet, wenn die Berechtigten ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland haben. Dies ist gemäß § 30 Abs. 3 SGB I der Fall, wenn die Umstände des Aufenthalts nicht darauf schließen lassen, dass dieser lediglich vorübergehender Natur ist. Gerade dieses Erfordernis ist bei den live-in Pflegenden jedoch nicht erfüllt. Sie verfolgen nicht das Ziel, ihren Lebensmittelpunkt dauerhaft ins Inland zu verlagern. Pflegemigration ist vielmehr temporär angelegt (Parusel/Schneider 2011, 250), nicht nur um der Bindungen an die eigene Familie im Herkunftsstaat willen, sondern auch weil die Aussichten auf angemessene Arbeitsbedingungen, wirtschaftliche und soziale Absicherung im Aufenthaltsstaat mehr als unsicher sind (Tießler-Marenda 2008, 7f.). Zugleich ist die Migration transnational, d.h. durch das Pendeln zwischen zwei Staaten gekennzeichnet, und nicht als abgeschlossener Prozess der Auswanderung aus dem Herkunfts- und die (endgültige) Einwanderung in den Zielstaat zu verstehen (Kretschmann/Pilgram 2011, 108; Schirilla 2012, 132). Die Pflegenden unterliegen damit dem sozialen Sicherungssystem ihres Herkunftsstaats, gewährt das deutsche Sozialrecht doch grundsätzlich keinen Schutz bei temporärer Migration. Dies gilt für die Grundsicherung für Arbeitsuchende (§ 7 Abs. 1 S. 1 Nr. 4 SGB II) ebenso wie für Leistungen der Familienförderung wie das Kindergeld (§ 62 Abs. 1 Nr. 1 EStG) oder das Elterngeld (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 BEEG). Selbst Hilfen zum Lebensunterhalt nach § 23 SGB XII, die lediglich die physische Präsenz im Inland voraussetzen, werden nur als Rückkehrhilfe gewährt (Janda 2012, 267). Der soziale Schutz im Herkunftsland könnte jedoch seinerseits gefährdet werden, wenn die Abwesenheitszeiten dazu führen, dass auch dort kein gewöhnlicher Aufenthalt mehr besteht.

## ⇒ 4.1 Zugang zum Sozialversicherungsschutz

Das Sozialversicherungsrecht beinhaltet eine Sonderregelung zu § 30 SGB I. Der Zugang zur Sozialversicherung richtet sich gemäß § 3 SGB IV nicht nach dem gewöhnlichen Aufenthalt, sondern nach dem Beschäftigungsort (lex loci laboris; Janda 2012, 144). Die bloße Ausübung einer Beschäftigung allein reicht jedoch nicht. Versicherungsschutz wird vielmehr erst ausgelöst, wenn das aus der Beschäftigung – insbesondere in einem Arbeitsverhältnis, § 7 Abs. 1 SGB IV – erzielte Entgelt oder die Arbeitszeit die Geringfügigkeitsgrenze des § 8 SGB VI überschreitet. Versicherungspflichtig sind danach nur Beschäftigungen, aus denen ein Entgelt von mindestens 450 Euro im Monat erzielt wird, § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV oder die im Rahmen eines Kalenderjahres während mindestens zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen erbracht werden, § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV. Dies ist nach Maßgabe des Einzelfalls zu beurteilen.

## ⇒ 4.2 Geringfügige Beschäftigung in privaten Haushalten

§ 8a SGB IV enthält wiederum eine Regelung zur geringfügigen Beschäftigung im Privathaushalt. Eine solche liegt nach der in § 8a S. 2 SGB IV verankerten Definition vor, wenn die Tätigkeit »durch einen privaten Haushalt begründet ist und sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird«. Dabei handelt es sich um Arbeiten, die keine gesonderte Qualifikation erfordern, also gerade im Privathaushalt typische Verrichtungen wie Saubermachen, Nahrungszubereitung, aber auch Pflege und Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen (dazu Reinecke 2013, Rn. 34). Für diese Beschäftigungen wird auf § 8 SGB IV verwiesen, also lediglich klargestellt, dass es sich dabei um geringfügige Tätigkeiten handelt, sofern die in § 8 Abs. 1 SGB VI gesetzten Grenzen nicht überschritten werden. Die geringfügige Beschäftigung ist versicherungsfrei, wenngleich nicht beitragsfrei. Arbeitgeber haben pauschalierte Beiträge zu entrichten. Zum Tragen kommt das so genannte Haushaltsscheck-Verfahren. Im Interesse der Vermeidung undokumentierter Beschäftigung wird die Meldung durch den Arbeitgeber nach Maßgabe des § 28a Abs. 7 SGB IV vereinfacht. Die Beiträge werden gemäß § 23 Abs. 2a SGB IV lediglich halbjährlich eingezogen (Reinecke 2013, Rn. 41). Ein Versicherungsschutz wird durch die Beitragsentrichtung nicht begründet. Dies gilt namentlich für die gesetzliche Krankenversicherung (§ 249b SGB



V). In der Rentenversicherung werden die pauschalierten Beiträge (§§ 5 Abs. 2; 172 Abs. 3a SGB VI) lediglich leistungserhöhend berücksichtigt, vermögen jedoch für sich genommen keine Anwartschaften zu begründen. Es handelt sich damit um eine Beitragspflicht ohne Versicherungsschutz (Scheiwe/Schwach 2012, 342). Einzig in der gesetzlichen Unfallversicherung sind geringfügig beschäftigte Pflegekräfte nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 SGB VII adäquat abgesichert.

#### ⇒ 4.3 Durchsetzung des sozialen Schutzes im irregulären Aufenthalt

Der Schutz der Sozialversicherung entfaltet auch im irregulären Beschäftigungsverhältnis seine Wirkung. Hier ist – ebenso wie im Arbeitsrecht – auf die tatsächliche Erbringung der versprochenen Arbeitsleistung abzustellen (Janda 2012, 145). Indes ist der Zugang zu sozialem Schutz tatsächlich wiederum ausgeschlossen (Tießler-Marenda 2008, 6). Dies gilt sowohl für die Geltendmachung erworbener sozialversicherungsrechtlicher Ansprüche im faktischen Arbeitsverhältnis als auch für den Zugang zu medizinischer Versorgung.

#### ⇒ 5 Die österreichische Erfahrung

Während die rechtliche Grauzone bzw. das Dilemma zwischen restriktiver Zuwanderungsgesetzgebung einerseits und faktischer Notwendigkeit andererseits in der Bundesrepublik ignoriert bzw. als »offenes Geheimnis« geduldet wird (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2010, 425), hat sich Österreich aufgrund starken gesellschaftlichen und politischen Drucks im Jahr 2006 zur Regulierung des entstandenen irregulären Pflegemarktes entschlossen (Bachinger 2010, 403).

Die 24-Stunden-Pflege wurde im Hausbetreuungsgesetz (HBeG) zugelassen; durch steuer- und sozialrechtliche Normen wurden Anreize zur Meldung der Pflegepersonen gesetzt. Ziel war also vor allem eine Aufdeckung der bestehenden Schwarzarbeitsverhältnisse (Schmid 2010, 188f.). Die Tätigkeit kann seither entweder als Arbeitnehmerin oder als Selbständige ausgeübt werden. Praktisch überwiegt die selbständige Tätigkeit (Bachinger 2010, 407; Schmid 2010, 187; Kretschmann/Pilgram 2011, 111). Ebenso wie im deutschen Recht dürfte es sich bei der Selbstständigkeit doch wohl eher um ein Label, denn um die gelebte Wirklichkeit der Beschäftigung handeln.

Die Arbeitsbedingungen der Pflegearbeiterinnen blieben unverändert. Arbeitnehmerinnen sind vom Arbeitszeitrecht ausgenommen bzw. es gelten Sonderregelungen. Sie haben innerhalb zwei Wochen mindes-

tens 48, maximal 128 Stunden<sup>35</sup> ohne Anspruch auf Pausen, Ruhezeiten oder Ruhetage verfügbar zu sein. Anschließend sind ihnen zwei Wochen Pause zu gewähren, während der auch für andere Haushalte keine Tätigkeit ausgeübt werden darf (Kretschmann 2010, 205; Bachinger 2010, 406). Arbeitszeiten über den gesetzlichen Rahmen hinaus werden nicht als solche anerkannt (Moritz 2007, 150; Kretschmann 2010, 205). Sonstige arbeitsrechtliche Vorgaben werden u.a. dadurch umgangen, dass die in Rede stehenden Arbeiten nicht als »Pflege«, sondern lediglich als »Betreuung« definiert werden, wiewohl sie in der Praxis kaum trennscharf voneinander abgegrenzt werden können (Kretschmann/Pilgram 2011, 110). Dies war nicht zuletzt dem Berufsrecht der Krankenpflege- und Gesundheitsberufe geschuldet, demzufolge pflegerische Tätigkeiten Personen mit einschlägiger beruflicher Qualifikation vorbehalten sind (Bachinger 2010, 407). Als Betreuung gelten alle Tätigkeiten im Haushalt und zur Unterstützung der Lebensführung, die nicht der Gesundheits- oder Krankenpflege dienen (Moritz 2007, 150). Dazu zählen Aufgaben wie Reinigung, Wäsche, Botengänge, Besorgungen für den Haushalt, Zubereitung von Mahlzeiten oder schlichtweg »Gesellschaftsleistungen« (Kretschmann 2010, 205). Seit 2008 dürfen Pflegerinnen auch unterstützende pflegerische Maßnahmen durchführen, etwa Hilfe bei der Nahrungsaufnahme, An- und Auskleiden, Hygiene oder Mobilität (Kretschmann 2010, 206), sofern sie vorher von ärztlichem oder qualifiziertem pflegerischen Personal angeleitet wurden – auch damit wurde lediglich die gelebte Situation »legalisiert« (Bachinger 2010, 408). Ist die Pflegeperson in einem Haushalt tätig, in dem ein/e Schwerpflegebedürftige/r lebt (mindestens Pflegestufe 3), leistet die Pflegekasse einen Zuschuss zu den Kosten der Beschäftigung der Betreuerin, der sich auf monatlich 1200 Euro für Arbeitnehmerinnen bzw. 500 Euro für selbstständig Tätige beläuft (Schmid 2010, 187; Bachinger 2010, 408). Bis 2007 fand ein Bedürftigkeitstest statt, d.h. der Zuschuss wurde nur gezahlt, wenn Einkommen und Vermögen der pflegebedürftigen Person einen bestimmten Betrag nicht überstiegen (Moritz 2007, 151; Schmid 2010, 188). Weiterhin muss die Betreuungsperson im Haushalt des Pflegebedürftigen über eigenen Wohnraum verfügen. Die Förderung setzt überdies eine pflegerische Qualifikation voraus – womit zumindest mittelbar eingestanden ist, dass die

(35) Der Gesetzgeber setzt damit ein Wechsel- oder Rotationsmodell voraus, welches auch in der Praxis etabliert ist: zwei Migrantinnen wechseln sich im zweiwöchigen Rhythmus bei der Betreuung ein und des/derselben Pflegebedürftigen ab (Schmid 2010, 186; Bachinger 2010, 406).

Tätigkeiten der Pflege und der Betreuung in der Regel deckungsgleich sind.

Ob die Verrechtlichung zu einer Verbesserung der tatsächlichen Lage der in den Familien beschäftigten Migrantinnen geführt hat, ist freilich eine andere Frage. Denn die Regulierung hat lediglich die bestehenden, irregulären und informellen Strukturen aufgenommen, ohne jedoch ihre Übereinstimmung mit grund- und menschenrechtlichen Standards anzustreben. Die Legalisierung erfolgte damit lediglich formal, nicht aber materiell (Kretschmann/Pilgram 2011, 120; Moritz 2007, 150; Bachinger 2010, 410) und hat dem Gesetzgeber Zeit verschafft, die dringend notwendige Neustrukturierung des Pflegesektors weiter zu verschieben (Kretschmann/Pilgram 2011, 114). Seit 2009 ist immerhin ein Mindestlohn zu zahlen, sofern die Pflegekraft nicht als Selbständige agiert (Kretschmann 2010, 205).

#### ⇒ 6 Fazit

Die Situation von Migrantinnen in der häuslichen Pflege ist unbefriedigend. Einerseits ist temporäre und zirkuläre Migration aus ihrer Sicht attraktiv. Sie ermöglicht Frauen, die Bindung zu ihren Familien aufrecht zu erhalten, die in der Regel im Herkunftsstaat verbleiben (Morokvasic 2009, 43; Spindler 2011, 171).<sup>36</sup> Zugleich tragen sie durch das Einkommen aus der Pflegetätigkeit zum Familieneinkommen bei und verbessern damit die ökonomische Situation ihrer Angehörigen, namentlich der eigenen Kinder (Schirilla 2012, 133; Scheiwe 2010, 127f.). Andererseits reißt die Pflegemigration Lücken: Die so genannten transnationalen Familien der Pflegenden sind ihrerseits auf Personen angewiesen, die die in den Herkunftsstaaten anfallende Haus- und Familienarbeit erbringen (so genannter *care drain*, Lutz 2013, 1259; vgl. auch Lutz 2008, 96; Phoenix 2009, 87; Tießler-Marenda 2008, 8). Diese Arbeit kann entweder von den im Herkunftsland verbleibenden Familienmitgliedern oder Netzwerken erledigt werden oder wird ihrerseits an *care workers* – nicht selten ebenfalls Migrantinnen – ausgelagert (so genannte *care chain*, Lutz 2013, 1259). Die Tätigkeiten, die Frauen als Migrantinnen ausüben, sind überwiegend solche, die mit weiblichen Attributen belegt sind: Pflege, Fürsorge, soziale Tätigkeiten. Damit werden scheinbar überkommene Rollenzuschreibungen perpetuiert: Es sind weiterhin Frauen, die für

(36) Grundlegend zum so genannten »Transnational Mothering« Geisen/Parreñas 2013, 169.

die Kinderbetreuung, die Pflege oder die Führung des Haushalts gleichsam kraft Geschlechts zuständig sind.

Der Gesetzgeber erschwert die Einwanderung, sofern sie nicht auf Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung gerichtet ist. Das AufenthG bietet kaum Möglichkeiten der regulären Zuwanderung bzw. der regulären Ausübung von Pflegetätigkeiten in Privathaushalten. Insbesondere Drittstaatsangehörige können solchen Arbeiten fast ausschließlich im illegalisierten Status nachgehen. Damit ist ihnen die Geltendmachung sozialer Rechte verwehrt. Aber auch in regulären Beschäftigungsverhältnissen sind Pflegekräfte als »Wandlerinnen zwischen den Welten« sozialrechtlich nicht hinreichend geschützt. Dies erhöht zugleich die Gefahr ihrer gesellschaftlichen Ausgrenzung (Keller 2005, 73ff.). Privat organisierte Programme, etwa FairCare der Diakonie oder die Beratungsstellen für undokumentierte Arbeit bei der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft können die unzureichenden gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Pflege nicht hinreichend auffangen.

Zwar sind die Arbeitslosenzahlen angesichts der aktuellen Krisenkonstellation in Europa gestiegen. Es besteht daher – ohne dass hierfür bereits hinreichend empirische Belege vorliegen – Grund zu der Annahme, dass die Pflegemigration aus Drittstaaten zumindest temporär an Bedeutung verliert. Einerseits werden die Pflegearbeiten möglicherweise von arbeitslosen Unionsbürgerinnen übernommen (Spindler 2011, 174). Andererseits sind infolge der Arbeitslosigkeit die Haushaltseinkommen der Familien mit Pflegebedarf mutmaßlich so weit gesunken, dass sie sich die Beschäftigung der – wenn auch illegalisierten und damit unter prekären Bedingungen tätigen – Pflegekraft nicht mehr leisten können. Das im SGB XI verankerte Leistungsrecht zwingt Angehörige Pflegebedürftiger derzeit zur Selbstorganisation, da universelle Pflegekonzepte entweder finanziell oder aber durch die damit einhergehende Belastung kaum zu stemmen sind (Schmid 2010, 172; Scheiwe 2010, 131: »Public-private-Mix«). Die Knappheit der Mittel in der Pflege darf jedoch nicht als unumstößliches Datum hingenommen werden (ebenfalls kritisch Kretschmann/Pilgram 2011, 113; Moritz 2007, 151). Pflege ist keineswegs eine selbst zu organisierende Privatangelegenheit, sondern bedarf staatlicher Intervention, die die Rahmenbedingungen nicht nur für eine angemessene, qualitativ hochwertige Pflege schafft, sondern auch gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen für alle Pflegenden ermöglicht. Wenn der Wunsch nach möglichst langer Pflege in der gewohnten häuslichen Umgebung besteht, dann muss auch diese zu angemessenen Bedingungen ausgestaltet werden. Es ist daher Aufgabe des Gesetzge-

bers, einerseits die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen für die ambulante Pflege zu stärken, Familien also nicht durch eine bloße Pflege-Grundsicherung in irreguläre Betreuungsmodelle zu zwingen. Andererseits muss der Mangel an Pflegekräften aufenthaltsrechtlich bewältigt werden, indem die bislang restriktiven Bestimmungen zum Arbeitsmarktzugang revidiert werden. Nur so ist sichergestellt, dass auch Migrantinnen ihr als Menschenrecht verbürgtes Recht auf Arbeit (Eichenhofer 2012a, 105) frei von Ausbeutung in Anspruch nehmen können.

## ⇒ Literaturverzeichnis

Anderson, Bridget (2000): *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*, London: Zed Books.

Apitzsch, Ursula; Schmidbaur, Marianne (2011): Care, Migration und Geschlechtergerechtigkeit, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 61, 43-49.

Bachinger, Almut (2010): 24-Stunden-Betreuung – Gelungenes Legalisierungsprojekt oder prekäre Arbeitsmarktintegration?, in: *SWS-Rundschau* 50, 399-412.

Boni, Guido (2011): The 189th ILO Convention: a new era for domestic workers?, in: *Transfer: European Review of Labour and Research* 17, 581.584.

Bundesagentur für Arbeit (2011): Vermittlung von Haushaltshilfen in Haushalte mit Pflegebedürftigen. Durchführungsanweisungen, Download unter: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A01-Allgemein-Info/A015-Oeffentlichkeitsarbeit/Publikation/pdf/DA-Vermittlung-von-Haushaltshilfen.pdf> (Zugriff am 20.09.2013).

Bundesagentur für Arbeit (2013): Informationen zur Vermittlung von Krankenpflegepersonal nach Deutschland, Download unter: [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_566780/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/amz/merkblaetter/amz-pflegepersonal-kroatien.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_566780/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/arbeiten-in-deutschland/DE/amz/merkblaetter/amz-pflegepersonal-kroatien.html) (Zugriff am 20.09.2013).

Dethloff, Nina (2012): *Familienrecht*, 30. Auflage, München: C.H. Beck.

Eichenhofer, Eberhard (2012): *Sozialrecht*, 8. Auflage, Tübingen: Mohr Siebeck.

Eichenhofer, Eberhard (2012a): *Soziale Menschenrechte im Völker-, europäischen und deutschen Recht*, Tübingen: Mohr Siebeck.

Frings, Dorothee (2010): Die Entwicklung haushaltsnaher Dienstleistungen im Kontext der begrenzten Arbeitnehmerfreizügigkeit für Neu-Unionbürgerinnen, in: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hg.): *Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und*

gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 57-80.

Frings, Dorothee (2011): Sexistisch-ethnische Segregation der Pflege- und Hausarbeit im Zuge der EU-Erweiterung, in: Böllert, Katrin; Heite, Catrin (Hg.): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 81-104.

Fuchs, Maximilian (2010): Der rechtliche Status von Pflegekräften aus den neuen EU-Staaten, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 27, 980-986.

Geisen, Thomas; Parreñas, Rhacel (2013): Transnational Mothering: A Source of Gender Conflicts in the Family, in: Geisen, Thomas; Studer, Tobias; Yildiz, Erol (Hg.): Migration, Familie und Soziale Lage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 169-194.

Granato, Mona (2004): Feminisierung der Migration – Chancengleichheit für (junge) Frauen mit Migrationshintergrund in Ausbildung und Beruf. Kurzexpertise für den Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, Download unter [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24\\_feminisierung-migration\\_04-2004\\_granato.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_feminisierung-migration_04-2004_granato.pdf) (Zugriff am 20.09.2013).

Hess, Sabine (2008): Au Pairs als informalisierte Hausarbeiterinnen, in: Gather, Claudia; Geissler, Birgit; Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, 2. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot, 103-119.

International Labour Office ILO (2013): Domestic Workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection, Genf, Download unter: [http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_173363/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_173363/lang--en/index.htm) (Zugriff am 20.09.2013).

Janda, Constanze (2012): Migranten im Sozialstaat, Tübingen: Mohr Siebeck.

Janda, Constanze (2013): Grundsicherung für neue Unionsbürger, in: Zeitschrift für die sozialrechtliche Praxis 52, 453-460.

Jungwirth, Ingrid; Scherschel, Karin (2010): Ungleich prekär – zum Verhältnis von Arbeit, Migration und Geschlecht, in: Manske, Alexand-

ra; Pühl, Katharina (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen, Münster: Westfälisches Dampfboot, 110-132.

Keller, Johanna (2005): Neue Nomaden? Zur Theorie und Realität aktueller Migrationsbewegungen in Berlin, Münster: LIT.

Kocher, Eva (2013): Hausangestellte im deutschen Arbeitsrecht. Ratifikation der ILO-Konvention 189, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 30, 929.

Kocher, Eva (2012): Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic-Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, Download unter [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

Kofman, Eleonore (2013): Gendered Labour Migrations in Europa and Emblematic Migratory Figures, in: Journal of Ethnic and Migration Studies 39, 579-600.

Kretschmann, Andrea (2010): Mit Recht regieren? Zur Verrechtlichung transmigrantischer 24-Stunden-Carearbeit in österreichischen Privathaushalten, in: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 199-226.

Kretschmann, Andrea; Pilgram, Arno (2011): Verrechtlichung des transnationalen Pflegemarkts. Die Versteinerung sozialer Ungleichheit, in: Dahlvik, Julia; Fassmann, Heinz; Sievers, Wiebke (Hg.): Migration und Integration – wissenschaftliche Perspektiven aus Österreich, Wien: Vienna Universität Press, 107-126.

Lenhart, Maureen (2007): Die Migration von (weiblichen) Pflegekräften, in: Kurswechsel 22, 28-35.

Liebig, Sabine (2011): Migration und Geschlecht, in: Aubele, Edeltraut; Pieri, Gabriele (Hg.): Femina Migrans. Frauen in Migrationsprozessen, Sulzbach: Helmer, 19-35.



Linck, Rüdiger (2011): Kündigungsfristen, in: Schaub, Günter: Arbeitsrechts-Handbuch, 14. Auflage, München: C.H. Beck.

Lutz, Helma (2008): Transnationalität im Haushalt, in: Gather, Claudia; Geissler, Birgit; Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Hausarbeit im globalen Wandel, 2. Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot, 86-102.

Lutz, Helma (2013): Domestic workers and migration, in: Ness, Immanuel (Hg.): The Encyclopedia of Global Human Migration, Band 3, Blackwell Publishing, 1256-1260.

Lutz, Helma; Palenga-Möllenbeck, Ewa (2010): Care Work and Migration in Germany: Semi-Compliance and Complicity, in: Social Policy & Society 9, 419-430.

Moritz, Ingrid (2007): Vom Dienstmädchen zur ausländischen Pflegerin, in: juridikum 19, 148-151.

Morokvasic, Mirjana (2009): Migration, Gender, Empowerment, in: Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Münster: Westfälisches Dampfboot, 28-51.

Nowak, Carsten (2012): Zum Ende beitriffsbedingter Übergangsregelungen in Gestalt des so genannten 2+3+2-Modells. Nachruf auf einen europarechtlichen Fremdkörper, in: Kocher, Eva; Nowak, Carsten (Hg.): Freie Fahrt für Arbeitnehmer/innen zwischen Ost und West. Perspektiven des Ablaufs beitriffsbedingter Übergangsfristen zum 1. Mai 2011, Baden-Baden: Nomos.

Parusel, Bernd; Schneider, Jan (2011): Zirkuläre Migration. Rechtsrahmen, statistische Erkenntnisse und Gestaltungsoptionen, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 31, 247-254.

Phoenix, Ann (2009): Idealisierung emotionaler Bindung oder materielle Versorgung? Transnationale Mutterschaft und Kettenmigration, in: Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Münster: Westfälisches Dampfboot, 86-101.

Preis, Ulrich (2000): Legitimation und Grenzen des Betriebsbegriffes im Arbeitsrecht, in: Recht der Arbeit 53, 257.

Reinecke, Birgit (2013): Hauswirtschaftliches Beschäftigungsverhältnis, in: Küttner, Wolfdieter; Röller, Jürgen (Hg.): Personalbuch 2013. Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht, 20. Auflage, München: C.H. Beck.

Richardi, Reinhardt (2009): Gliederung nach Berufszugehörigkeit und Arbeitsaufgabe, in: Richardi, Reinhard; Wißmann, Hellmut; Wlotzke, Otfried; Oetker, Hartmut (Hg.): Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht, 3. Auflage, München: Verlag C.H. Beck.

Scheiwe, Kirsten (2010): Die soziale Absicherung häuslicher Pflege über Grenzen hinweg – Rechtliche Grauzonen, (Ir-)Regularität und Legitimität, in: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 123-149.

Scheiwe, Kirsten; Schwach, Verena (2012): »Decent work for domestic workers« – das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation, in: Zeitschrift für Ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht 26, 317-412.

Schirilla, Nausikaa (2012): Migration als Faktum und Menschenrecht, in: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Anna (Hg.): Pflege und Migration in Europa, Transnationale Perspektiven aus der Praxis, Freiburg, Lambertus Verlag, 131-140.

Schmid, Tom (2010): Hausbetreuung in Österreich – zwischen Legalisierung und Lösung?, in: Scheiwe, Kirsten; Krawietz, Johanna (Hg.): Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 171-198.

Shinozaki, Kyoko (2009): Die »Green Card« als Heilmittel für Arbeitskräfteknappheit? Ein Vergleich der Migration von »Hoch-« und »Niedrigqualifizierten«, in: Lutz, Helma (Hg.): Gender Mobil? Geschlecht und Migration in transnationalen Räumen, Münster: Westfälisches Dampfboot, 69-84.

Spindler, Susanne (2011): Feminisierung von Migration – Formen und Folgen weiblicher Wanderungsprozesse, in: Hentges, Gudrun; Platzer, Hans-Wolfgang (Hg.): Europa – quo vadis? Ausgewählte Problem-

felder der europäischen Integrationspolitik, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 171-186.

Tießler-Marenda, Elke (2008): Cosmophile Hausfrauen. Leben in der Illegalität, Bad Boll, Evangelische Akademie, Download unter <http://www.ev-akademie-boll.de/fileadmin/res/otg/240108-tiessler-marenda.pdf>

Tießler-Marenda, Elke (2012): Rahmenbedingungen für die Arbeit in Pflegehaushalten in Deutschland, in: Hitzemann, Andrea; Schirilla, Nausikaa; Waldhausen, Anna (Hg.): Pflege und Migration in Europa, Transnationale Perspektiven aus der Praxis, Freiburg: Lambertus, 103-115.

Wank, Rolf (2013): Kommentierung zu § 18 ArbZG, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht – Arbeitszeitgesetz, München: C.H. Beck.

Zerger, Frithjof (2008): Migrationssteuerung und Entwicklungseffekte durch zirkuläre Migration?, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik 28, 1-5.

---

**Zitationsvorschlag:**

Janda, Constanze (2013): Feminisierte Migration in der Krise? Pflegearbeit in Privathaushalten aus aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive (Ethik und Gesellschaft 2/2013: Arbeit und Immigration). Download unter: [http://www.ethik-und-gesellschaft.de/mm/EuG-2-2013\\_Janda.pdf](http://www.ethik-und-gesellschaft.de/mm/EuG-2-2013_Janda.pdf) (Zugriff am [Datum]).

---



## **ethikundgesellschaft**

**ökumenische zeitschrift für sozialetik**

**2/2013: Arbeit und Immigration**

Jan-Dirk Döhling

» ... der die Fremden liebt und ihnen Brot und Kleidung gibt« (Dtn 10,18). Arbeit, Migration und Ethik in den Grunderzählungen Israels

Constanze Janda

Feminisierte Migration in der Krise? Pflegearbeit in Privathaushalten aus aufenthalts-, arbeits- und sozialrechtlicher Perspektive

Hans Dietrich von Loeffelholz

Arbeitsmigration nach und aus Deutschland im Zuge der Finanzkrise in Südeuropa sowie der wirtschaftlichen Transformation und Erweiterung der EU in Osteuropa. Situation, Möglichkeiten, Probleme, Perspektiven

Petr Štica

Ethische Fragen zur aktuellen Regelung des Zugangs von Immigranten aus Drittstaaten zum Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik

Hans-Ulrich Dallmann

Migration und die Grenzen nationalstaatlicher Souveränität