

Kirche und Gesellschaft



Bernhard Emunds

Beendet die Ausbeutung in der sogenannten 24-Stunden-Pflege!

Ethische Bemerkungen zu Arbeitsverhältnissen
in deutschen Pflegehaushalten¹

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ thematisiert aktuelle soziale Fragen aus der Perspektive der kirchlichen Soziallehre und der Christlichen Sozialethik.

THEMEN DER ZULETZT ERSCHIENENEN HEFTE:

Juni 2018, Nr. 451: Marco Bonacker, Gunter Geiger
Konsens und Krise. Politische Bildung als Aufgabe in kirchlicher Verantwortung

September 2018, Nr. 452: Lars Schäfers, Jochen Sautermeister
Konstruktiver Journalismus. Theologisch-medienethische Annäherungen an ein neues Berichterstattungsmuster

Oktober 2018, Nr. 453: Bischof Franz-Josef Overbeck
Eintreten für unsere Demokratie

VORSCHAU:

Dezember 2018, Nr. 455:
Gerhard Kruip zum Themenbereich „Marxismus-Rezeption in päpstlichen Sozialenzykliken“

Januar 2019, Nr. 456:
Michael Vollstädt zum Themenbereich „Ökonomie und Theologie – zur Sprache des neuen Management“

Februar 2019, Nr. 457:
Stephan Rixen zum Themenbereich „Gesundheitsreform“

Die Hefte eignen sich als Material für Schule und Bildungszwecke.

Bestellungen

sind zu richten an:

Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle

Brandenberger Straße 33

41065 Mönchengladbach

Tel. 0 21 61/8 15 96-0 · Fax 0 21 61/8 15 96-21

Internet: <https://www.ksz.de>

E-mail: kige@ksz.de

Redaktion:

Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle

Mönchengladbach

Erscheinungsweise: Jährlich 10 Hefte, 160 Seiten

2018

© J.P. Bachem Medien GmbH, Köln

ISBN 978-3-7616-3282-6

In deutschen Pflegehaushalten sind seit zwei Jahrzehnten sehr viele Pendelmigrantinnen² aus Polen und anderen Staaten Mittel- und Osteuropas als Betreuungs- bzw. Pflegekräfte tätig. Manche Wissenschaftler*innen gehen von 100.000 Haushalten aus, andere von 600.000 Erwerbstätigen. Dabei arbeiten die Migrantinnen nicht nur in der Wohnung einer bzw. eines Pflegebedürftigen, sondern leben auch darin. Daher der sozialwissenschaftliche Begriff „Live-Ins“, während im allgemeinen Sprachgebrauch oft von einer „24-Stunden-Pflege“ die Rede ist. Nicht wenige der Mittel- und Osteuropäerinnen wechseln sich in einem festen mehrwöchigen bzw. zwei- oder dreimonatigen Rhythmus jeweils mit einer anderen Pflegekraft ab. Andere unterbrechen ihre Pflegeeinsätze in einem deutschen Privathaushalt nur alle paar Monate für ein oder zwei Wochen.

In diesem Heft werde ich die Erwerbsarbeit in dieser sogenannten 24-Stunden-Pflege sozialetisch reflektieren. Dazu untersuche ich zwei aus meiner Sicht zentrale Aspekte, das Fehlen eines regulären Arbeitsvertrags und die Arbeitszeit, jeweils als juristisches *und* als ethisches Problem. Außerdem skizziere ich kurz die Ursachen des Phänomens. Danach frage ich nach pflegepolitischen Konsequenzen aus dieser Analyse, um schließlich den Versuch zu wagen, den Familien mit Pflegeverantwortung einige Hinweise zu geben, die sie vielleicht für ihre eigenständige ethische Urteilsbildung nutzen können.

Das juristische Problem der illegalen Beschäftigung

Bei der sogenannten 24-Stunden-Pflege finden die Angehörigen und die Live-In-Pflegekräfte häufig über informelle Netzwerke („Mund-zu-Mund-Propaganda“) zusammen. In den meisten Fällen arbeiten die Migrantinnen dann „schwarz“, also in illegaler Beschäftigung ohne Anmeldung bei der Steuer und bei den Sozialversicherungen. Das Hinterziehen von Steuern oder von Sozialversicherungsbeiträgen ist ein Straftatbestand, bei dem es allerdings im Kontext der häuslichen Pflege seit über zwanzig Jahren kaum noch zu Strafverfolgungen kommt.

Die Vertragsanbahnung über privatwirtschaftliche Vermittlungsagenturen ist heute ähnlich stark verbreitet wie die über persönliche Netzwerke. Einige Agenturen beanspruchen, Live-Ins aus Mittel- und Osteuropa zu vermitteln, die bei einem Unternehmen in ihrem Herkunftsland beschäftigt sind und von diesem entsandt werden. Rechtliche Probleme³ führen aber dazu, dass die meisten Agenturen heute nicht mehr auf Entsendung, sondern auf Selbständigkeit setzen. Allerdings sind Pflegekräfte, die jeweils nur eine(n) Pflegebedürftige(n) betreuen und mit dieser oder diesem zusammenleben, fast immer

scheinselbständig. Das liegt z.B. daran, dass sie nur Arbeitsmittel einsetzen, die ihnen gestellt wurden, dass sie mit ihren Tätigkeiten ganz in die Abläufe des Pflegehaushalts eingebunden sind oder dass sie nach den Weisungen von Angehörigen arbeiten, die diese nach eigenem Ermessen auch verändern können. Dies bedeutet: Die Agenturen mögen damit werben, dass durch ihre Vermittlung ein rechtlich korrektes Vertragsverhältnis zustande kommt, fast immer ist es aber auch bei ihnen nur ein illegales Beschäftigungsverhältnis.⁴

Ein legales Beschäftigungsverhältnis kommt dagegen dann zustande, wenn die Pflegebedürftigen oder ihre Angehörigen die Live-In-Pflegekraft selbst einstellen und das Beschäftigungsverhältnis offiziell anmelden. Mit der Arbeitgeberrolle sind allerdings Verpflichtungen verbunden, die weit über das Vereinbaren und Unterzeichnen eines schriftlichen Arbeitsvertrags hinausgehen. So muss bei der Sozialversicherung eine Betriebsnummer beantragt sowie die Arbeitnehmerin bei der Krankenkasse und der gesetzlichen Unfallversicherung angemeldet werden; die Lohn-, die Kirchensteuer und der Solidaritätszuschlag sind an das zuständige Finanzamt abzuführen und die Sozialversicherungsbeiträge an die entsprechenden Träger.

Zu legalen Beschäftigungsverhältnissen führt die Vermittlung durch CariFair und durch vij-FairCare (im Verbund der Diakonie), zwei Modellprojekte im Rahmen der kirchlichen Wohlfahrtsverbände. Anders als die meisten privatwirtschaftlichen Vermittlungsagenturen ziehen sich diese Anbieter nicht zurück, sobald die Live-In bei der oder dem Pflegebedürftigen eingetroffen ist. Vielmehr begleiten sie die Pflegehaushalte durch Hausbesuche, achten dabei auf die Qualität der Pflege sowie auf faire Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und helfen, Konflikte zwischen den Beteiligten konstruktiv auszutragen. Zudem bieten sie den Familien mit Pflegeverantwortung an, sie bei der Erfüllung der Arbeitgeberpflichten zu unterstützen.

Die beiden kirchlichen Modellprojekte erreichen bisher nur eine begrenzte Zahl von Familien mit Pflegeverantwortung. Da es darüber hinaus nur wenig vergleichbare Angebote gibt, ist festzuhalten, dass in Deutschland nur ein Bruchteil der Live-Ins in der häuslichen Pflege legal beschäftigt ist (wahrscheinlich weniger als 1%). So verfügen die allermeisten von ihnen, da sie schwarz oder in Scheinselbständigkeit arbeiten, nicht einmal über einen gültigen Arbeitsvertrag. Diese Formen der Erwerbstätigkeit sind nicht nur illegal, sondern auch aus *ethischer* Perspektive als ungerecht zu qualifizieren.

Das *ethische* Problem der illegalen Beschäftigung

Für die ethische Reflexion von Arbeitsverhältnissen⁵ ist es sinnvoll, zwei Typen von Mindeststandards zu unterscheiden. Aufgrund unterschiedlichen

Wohlstands und divergierender normativer Vorstellungen unterscheiden sich Gesellschaften nämlich z.T. erheblich darin, welche Arbeits(vertrags)bedingungen in ihnen als fair gelten. Zugleich gibt es Formen der Erwerbsarbeit, die kulturübergreifend als moralisch inakzeptabel abgelehnt werden. Erstere kann man als gesellschaftsspezifische Standards *gerechter* Arbeit begreifen, letztere als Verstöße gegen basale Standards *menschenwürdiger* Arbeit mit universalem Geltungsanspruch.

Menschenwürdige und gerechte Erwerbsarbeit

Menschenwürdig ist Erwerbsarbeit, wenn sie keine Zwangsarbeit ist und wenn die Erwerbstätigen weder diskriminiert noch an der gemeinsamen Vertretung ihrer Interessen gehindert werden. Im Sinne menschenwürdiger Arbeit schulden weltweit Arbeitgeber, soweit sie dazu in der Lage sind, ihren Arbeitnehmern einen Lohn (für eine Vollzeitstelle) oberhalb des physischen Existenzminimums und Arbeitsbedingungen, die nicht gesundheitsgefährdend sind.

Gerecht ist Erwerbsarbeit zu nennen, wenn sie nicht nur menschenwürdig ist, sondern darüber hinaus auch den Gerechtigkeitsvorstellungen jener Gesellschaft entspricht, in der gearbeitet wird. Ein Weg, diese zu konkretisieren, besteht im Rückgriff auf die Aufgaben, die der Erwerbsarbeit in dieser Gesellschaft zugewiesen werden. Gerecht kann nur eine Arbeit sein, die diese Aufgaben zufriedenstellend erfüllt. In Deutschland und anderen Arbeitsgesellschaften des globalen Nordens sind dies neben der Sicherung der materiellen Existenzgrundlage u.a. die Integration des Erwerbstätigen in soziale Beziehungsnetze sowie die Unterstützung seiner persönlichen Entfaltung und seiner sozialen Wertschätzung als eines ebenbürtigen Mitglieds der Gesellschaft. Ein anderer Weg, das Konzept „gerechte Arbeit“ zu konkretisieren, ist der Rekurs auf das Arbeits- und Sozialrecht des jeweiligen Nationalstaates. Bei Rechtsstaatlichkeit kommt in den entsprechenden Regelungen zum Ausdruck, was in dieser Gesellschaft als gerechte Ordnung der Arbeitswelt gilt.

Im Anschluss an die zweite Konkretion des Konzeptes „gerechte Erwerbsarbeit“ liegt es auf der Hand, dass die Arbeitsverhältnisse derjenigen Live-In-Pflegekräfte, die schwarz oder als Scheinselbständige arbeiten, ethisch als ungerecht zu qualifizieren sind. Schließlich haben diese Beschäftigten keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Von arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen zu ihrem Schutz sind sie z.T. ausgeschlossen, vor allem aber haben sie keinen effektiven Zugang zu den juristischen Mitteln, um den Schutz, der ihnen als Arbeitnehmerinnen eigentlich zusteht, durchzusetzen. In Bezug z.B. auf Arbeitszeit, Urlaub oder Versicherung ist ihre Erwerbstätigkeit von dem im deutschen Arbeits- und Sozialrecht verankerten Leitbild eines normalen Beschäftigungsverhältnisses weit entfernt.

Die extrem ausgedehnte Arbeitszeit – Fakten und juristische Problematik

Aber auch dann, wenn die Pflegebedürftigen bzw. ihre Angehörigen und die Migrantinnen aus Mittel- und Osteuropa einen einwandfreien schriftlichen Arbeitsvertrag unterzeichnen und ihren Abgabe- und Meldepflichten vollständig nachkommen, bleibt ein zentrales arbeitsrechtliches und ethisches Problem bestehen: die Arbeitszeit.⁶

Der Live-In-Status, also der Umstand, dass die Pflegekraft mit dem Gepflegten in einer Wohnung lebt, führt – wenn es keine klaren Regelungen für arbeitsfreie Zeiten gibt – zu einer ständigen Verfügbarkeit der Arbeitnehmerin für alle anfallenden Tätigkeiten und damit zu einer beinahe völligen Entgrenzung der Arbeitszeit. Selbst dann, wenn feste Arbeitszeiten vereinbart wurden, können sich die Arbeitnehmerinnen, solange sie in der Wohnung sind, den Unterstützungswünschen der Pflegebedürftigen kaum entziehen. Deshalb kann für eine Erwerbstätige in der sogenannten 24-Stunden-Pflege freie Zeit nur eine Zeit sein, in der sie sich aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber nicht in dem Pflegehaushalt aufhält, keine Aufgaben für ihn zu erfüllen hat (also z.B. nicht einkaufen muss) und für ihn auch nicht erreichbar ist.

Das Problem der freien Zeiten

In der Zeit, in der der Pflegebedürftige seinen Mittagsschlaf hält oder zumindest ruht (häufig etwa 13.00 bis 15.00 Uhr), haben einige Live-Ins frei, so dass sie tatsächlich nach eigenen Vorstellungen etwas unternehmen können. Andere haben in der Ruhezeit der zu pflegenden Person zwar nichts Konkretes zu tun, können aber keine freie Zeit erleben, weil sie dann, wenn sich plötzlich doch Bedarf ergibt, eingreifen müssen und insofern auch in dieser Phase dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterstehen. Wieder andere müssen die Schlafenszeit für Hausarbeiten oder für Einkäufe nutzen; die ständige Beanspruchung durch den Pflegebedürftigen außerhalb der Ruhezeiten lässt ihnen keine andere Wahl. Nicht wenige Arbeitgeber nehmen diese Aufgaben oder die – von ihnen selbst geforderte – Dauerverfügbarkeit der Arbeitnehmerin nicht als Arbeit oder Belastung wahr. Sie vertreten die Ansicht, die Zeiten ohne konkrete Pfl egetätigkeiten seien keine Arbeitszeit und deshalb verfüge die Pflegekraft über ausreichend Freiräume, sich auszuruhen oder eigenen Beschäftigungen nachzugehen.

In vielen Pflegehaushalten gibt es für die Arbeitnehmerinnen jenseits der Zeiten des Mittagsschlafes und der Nachtruhe keine regelmäßigen freien Zeiten. In anderen Haushalten haben die Pflegekräfte in der Woche ein Mal (zum Beispiel am Wochenende) oder zwei Mal einen Nachmittag oder einen halben

Tag (etwa sechs Stunden) frei. Urlaubstage sind auch bei mehrmonatigen Pflegeeinsätzen nicht die Regel; selbst bei Dauereinsätzen gibt es manchmal keine feste Urlaubsregelung. Zumindest in Einzelfällen gibt es überhaupt keine Freizeitregelung. Dann soll die Live-In über Monate den Pflegehaushalt und sein Umfeld nur im Ausnahmefall verlassen. Die Migrantinnen, die in einem Rotationssystem arbeiten, haben nach ein paar Wochen oder Monaten längere Ruhephasen ohne Erwerbsarbeit im Herkunftsland. In dieser Zeit erhalten sie aber kein Arbeitseinkommen; es handelt sich also nicht um bezahlten Urlaub.

Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit

Für die arbeitsrechtliche Problematik⁷ ist entscheidend, dass in Deutschland wie in der ganzen EU nicht nur die Zeit, in der Beschäftigte konkrete Aufgaben erfüllen, sondern auch die gesamte Bereitschaftszeit, die sie an ihrem Arbeitsplatz verbringen, als Arbeitszeit zählt. Das bedeutet im Falle der Live-In-Pflegekräfte: Die Präsenzzeiten der Arbeitnehmerinnen im Haushalt, bei denen sie zwar keine konkrete Haushalts- beziehungsweise Pflegetätigkeit zu erbringen haben, aber zur Aufsicht verpflichtet sind oder bei Bedarf zum Einsatz bereit sein müssen, zählen als Arbeitszeit. Also muss man für die allermeisten migrantischen Arbeitnehmerinnen in der sogenannten 24-Stunden-Pflege von einer extrem ausgedehnten Arbeitszeit ausgehen. Mehrheitlich gehen die zu diesen Fragen publizierenden Arbeitsrechtler*innen davon aus, dass damit gegen das deutsche Arbeitszeitgesetz (ArbZG) verstoßen wird, die Live-In-Pflegekräfte also *nicht* unter eine Ausnahmeklausel dieses Gesetzes fallen, die ursprünglich für die Hausmütter und -väter der SOS-Kinderdörfer formuliert wurde (§ 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG). Aber selbst wenn man für die Migrantinnen in der sogenannten 24-Stunden-Pflege diese Ausnahme gelten ließe: Eine derart ausgedehnte Arbeitszeit verstößt gegen eine in § 618 Abs. 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches formulierte Fürsorgepflicht. Diese verpflichtet die Arbeit- oder Auftraggeber von Dienstboten, die in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen wurden, unter anderem darauf, für gesundheitsverträgliche Arbeitszeiten zu sorgen.⁸

Das *ethische* Problem der extrem ausgedehnten Arbeitszeit

Aus ethischer Sicht ist das Zeitregime der sogenannten 24-Stunden-Pflege als menschenunwürdig zu charakterisieren. Dabei verstehe ich das Gebot, die Menschenwürde zu achten, im Anschluss an Kant als Instrumentalisierungsverbot:⁹ Kein Mensch darf von anderen „bloß als Mittel“ zur Verfolgung eigener Ziele behandelt werden. Zu den Konstellationen, in denen Menschen instrumentalisiert werden, zählen solche, in denen sie keine Freiräume haben,

um über sich selbst frei zu verfügen. Menschenwürde zu haben, bedeutet eben auch, dass eine Person über wesentliche Bereiche des eigenen Lebens selbst bestimmen kann, dass sie in diesen Bereichen wenigstens über einige akzeptable Optionen verfügt, zwischen denen sie sich entscheiden kann. Dabei dürften Beschäftigungsverhältnisse in beinahe allen Gesellschaften für die Möglichkeiten der meisten Menschen, über ihr Leben selbst zu bestimmen, von zentraler Bedeutung sein. Einerseits arbeiten die Beschäftigten (im Normalfall), um in ihrem Leben überhaupt Optionen zu haben, in der nördlichen Hemisphäre zumeist: um mehr und bessere als nur ein paar akzeptable Optionen zu haben. Andererseits unterstellen sie sich als Arbeitnehmer dem Direktionsrecht des jeweiligen Arbeitgebers, das heißt, sie räumen diesem oder einer von ihm beauftragten Person das Recht ein, ihnen in einem begrenzten Zeitraum Weisungen zu erteilen.

Risiken für die Selbstverfügung der Beschäftigten

Die Risiken für die Selbstverfügung der Beschäftigten und damit für ihre Menschenwürde liegen damit auf der Hand. Die Arbeitnehmer müssen davor geschützt werden, dass die Arbeitgeber sie demütigen, zum Beispiel indem sie ihnen erniedrigende Anweisungen geben. Die Arbeit, die sie zu leisten haben, darf nicht ihre Gesundheit schädigen. Die Zeit, in der sie den Weisungen ihres Arbeitgebers Folge zu leisten haben, muss so begrenzt werden, dass sie ausreichend Zeit zu ihrer freien Verfügung haben. Der Lohn muss für sie selbst und die Ihren reichen, nicht nur zum Überleben, sondern auch um einige akzeptable Optionen zu haben, also um ihr Leben in ausreichendem Maße frei gestalten zu können. Er darf nicht so niedrig sein, dass die Beschäftigten für den Lebensunterhalt (z.B. durch mehrere Arbeitsstellen) zu viel arbeiten müssen, so dass nicht ausreichend freie Zeit bleibt. Menschenunwürdig ist eine Erwerbsarbeit, die diese basalen Mindestanforderungen an die Qualität der Arbeit nicht erfüllt. Menschenunwürdige Erwerbsarbeit nenne ich ausbeuterisch, wenn die Verstöße gegen die Menschenwürde des Erwerbstätigen in dem Bestreben der Arbeit- oder Auftraggeber begründet sind, Kosten zu sparen, und wenn die Arbeit- bzw. Auftraggeber selbst nicht so arm sind, dass sie zum Überleben auf die (Mit-)Arbeit anderer unter menschenunwürdigen Bedingungen angewiesen sind.

Anforderungen menschenwürdiger Arbeit

Ähnlich wie beim Konzept „gerechte Arbeit“ können auch die Anforderungen menschenwürdiger Arbeit durch Rekurs auf die Rechtsordnung konkretisiert werden, in diesem Fall durch Rekurs auf die Mindestnormen für die Qualität der Arbeit in Menschenrechtserklärungen und völkerrechtlich verbindlichen

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

Verletzung des Menschenrechts auf Freizeit

Aufgrund der beinahe vollständigen Entgrenzung der Arbeitszeit ist das Zeitregime der verbreiteten häuslichen Pflege durch mittel- und osteuropäische Migrantinnen als menschenunwürdig zu charakterisieren. Zum Konzept der sogenannten 24-Stunden-Pflege, wie es z.B. in der Werbung der meisten Vermittlungsagenturen propagiert wird, gehört die Rund-um-die-Uhr-Versorgung einer bzw. eines Pflegebedürftigen durch nur *eine* Erwerbstätige. Teil dieses Konzeptes ist es also, dass der mittel- und osteuropäischen Live-In-Pflegekraft während ihres Pflegeeinsatzes in Deutschland kaum Zeit bleibt, um selbstbestimmt, von *allen* Ansprüchen des Arbeitgebers befreit, zu leben. Abgesehen von zumeist nur kurzen Pausen sind sie Tag und Nacht in die Prozesse und Strukturen des Pflegehaushalts eingebunden. Sie müssen, wenn gerade keine konkreten pflegerischen oder hauswirtschaftlichen Aufgaben zu erledigen sind, Aufsichtspflichten erfüllen oder bereit sein, um auf Zuruf helfend eingreifen zu können. Dass den Migrantinnen während ihres langen Aufenthaltes in Deutschland keine oder nur sehr wenig Zeit selbstbestimmten Lebens verbleibt, widerspricht dem Instrumentalisierungsverbot und ist ein eindeutiger Verstoß gegen ihr Menschenrecht auf Freizeit.

Dass Deutschland hier ein Menschenrechtsproblem hat, wird mittlerweile auch in internationalen Gremien thematisiert. So hat der UN-Sozialausschuss im Oktober 2018 sein Verfahren zur Berichterstattung über die Verwirklichung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Menschenrechte in der Bundesrepublik mit „Concluding Observations“ abgeschlossen, in denen er sich u.a. über die exzessiven Arbeitszeiten der Live-In-Pflegekräfte und die Gefahr ihrer Ausbeutung besorgt geäußert hat.¹¹

Die Arbeitszeit von Live-In-Pflegekräften ist nur in solchen Arrangements der häuslichen Pflege mit der Menschenwürde vereinbar, in denen der Arbeitgeber erstens mit der Arbeitnehmerin eine Regelung vereinbart hat, die in jeder Woche längere (mindestens einmal 24 Stunden am Stück) freie – wirklich von allen Pflichten befreite – Zeiten vorsieht, und wenn er zweitens diese Regelungen auch einhält. Es gibt Pflegehaushalte, in denen die Angehörigen mit dem skizzierten Problem der Arbeitszeit in diesem Sinne verantwortlich umgehen. Insofern sind nicht alle Arrangements der häuslichen Pflege, in denen eine Live-In-Pflegekraft mitarbeitet, als menschenunwürdig und ausbeuterisch zu charakterisieren. Aber das System der sogenannten 24-Stunden-Pflege selbst ist aufgrund seines besonderen Zeitregimes ausbeuterisch.

Ursachen der sogenannten 24-Stunden-Pflege

Für die Entstehung und das Wachstum der sogenannten 24-Stunden-Pflege sind mehrere Faktoren ursächlich. Der für die deutsche Pflegepolitik konstitutive Vorrang der ambulanten vor der stationären Versorgung entspricht den Präferenzen der Pflegebedürftigen, die durch die Erwartung, in der eigenen Wohnung länger *selbständig* leben zu können, sowie durch reale Missstände in den Pflegeheimen sowie durch deren mediale Skandalisierung stabilisiert werden. Das führt zu einem familialistischen Pflegesystem, in dem die Pflegeverantwortung zuerst der Familie (und dort faktisch vor allem den Frauen) zukommt. Dem stehen jedoch eine sinkende Bereitschaft und vor allem eine reduzierte Fähigkeit der Angehörigen zur Pflege gegenüber.

Für letzteres sind neben demographischen Veränderungen – mehr Singlehaushalte und gestiegene räumliche Mobilität – auch Bemühungen ursächlich, die Erwerbspartizipation von Frauen auf Vollzeitstellen zu erhöhen, ohne die Partizipation der Männer an der Sorgearbeit im gleichen Maße auszudehnen oder/und das Arbeitszeitregime von Vollzeitstellen grundlegend zu verändern. Da zugleich die Zahl der Pflegebedürftigen stark gestiegen ist (und weiter steigt), kommt es in der häuslichen Pflege in Deutschland zu einer massiven Versorgungslücke. Dass diese durch die Pflegearbeit von Live-Ins unter häufig ausbeuterischen Bedingungen geschlossen wird, geht auf eine erhebliche Einkommensdifferenz zwischen deutschen Mittelschichtshaushalten (denn nur diese können sich eine sogenannte 24-Stunden-Pflege leisten) einerseits, mittleren oder unteren Einkommensgruppen in Mittel- und Osteuropa andererseits zurück. Diese schlägt sich in einer Machtasymmetrie zwischen den deutschen Arbeitgebern und den migrantischen Arbeitnehmerinnen nieder, aufgrund derer die Vorteile und die Lasten, die mit der Erwerbsarbeit in der sogenannten 24-Stunden-Pflege verbunden sind, sehr ungleich zwischen den Parteien verteilt sind.

So hat sich in Deutschland wie übrigens auch in einigen anderen Ländern Westeuropas eine eigenartige Form der Erwerbstätigkeit entwickelt und ausgebreitet, die Westeuropäer*innen noch in den 1980er Jahren für eine Problemlage ausschließlich ferner Weltregionen hielten. Diese ausbeuterische Form der Pflegearbeit führt drastisch vor Augen, wie sehr das – gerade in Deutschland – stark familienbasierte Pflegesystem aktuell an seine Grenzen stößt.

Politische Reformperspektiven

Die Handlungskonsequenzen, welche „die Politik“ aus der obigen Darstellung und ethischen Bewertung der Arbeitsverhältnisse in der sogenannten 24-Stunden-Pflege ziehen sollte, *scheinen* auf der Hand zu liegen.

Demnach müsste der Gesetzgeber erstens klären, dass die Arbeitszeitbeschränkungen des Arbeitszeitgesetzes auch für die Live-In-Pflegekräfte in Privathaushalten gelten, sie also nicht unter die erwähnte Ausnahmeklausel (ArbZG § 18 Abs. 1 Nr. 3) fallen. Zweitens müssten die Strafverfolgungsbehörden das geltende Recht durchsetzen, also durch Razzien und Strafprozesse für reguläre Beschäftigungsverhältnisse und die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes sorgen. Der aus ethischer Sicht entscheidende Nachteil einer solchen isolierten Strategie der Verrechtlichung und Rechtsdurchsetzung besteht jedoch darin, dass diese voraussichtlich nur in geringem Ausmaß zu besseren Arbeitsverhältnissen von Live-In-Pflegekräften oder zum Verzicht der Angehörigen auf ein häusliches Pflegearrangement unter Beteiligung von Live-Ins führen wird. Denn der Bedarf an kostengünstiger, häuslicher Pflegearbeit ist im aktuellen Pflegesystem so vital und die kostengünstige Pflegearbeit von Mittel- und Osteuropäerinnen so leicht zugänglich, dass diese Strategie einen erheblichen Teil der Arbeitsverhältnisse von Live-In-Pflegekräften lediglich weiter in den rechtlichen Graubereich illegaler Beschäftigung abdrängen würde – mit negativen Auswirkungen auch auf die Arbeitsbedingungen der betroffenen Arbeitnehmerinnen.

Stärkung und Verbesserung professioneller Pflegeangebote

Eine sinnvolle Strategie bestünde dagegen darin, das familialistische Profil des deutschen Pflegesystems zu relativieren, also die stationäre Versorgung (sowie Pflegewohngruppen und andere Mischformen zwischen stationärer und häuslicher Pflege) auszubauen und – vor allem – deren Qualität zu verbessern. Dazu müssten der Kostendruck in der professionellen Pflege reduziert, die Minutenpflege überwunden und die Arbeitsbedingungen für Altenpfleger*innen deutlich verbessert werden. Dies würde der Alternative Heimunterbringung den Schrecken nehmen, der für die gegenwärtig starke

Nachfrage nach der sogenannten 24-Stunden-Pflege *mitverantwortlich* ist. Allerdings kann diese Strategie nur *langfristig* „greifen“ und wird auch dann voraussichtlich die Nachfrage nach dieser kostengünstigen Form häuslicher Pflege *nicht vollständig* beseitigen können.

Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von Live-Ins

Zumindest für die Zwischenzeit, bis die langfristige Strategie ihre volle Wirkung entfaltet, bedarf sie daher der Ergänzung durch eine kurzfristigere Strategie, die nicht auf die (weitgehende) Beseitigung der sogenannte 24-Stunden-Pflege, sondern vor allem auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in ihr zielt. Zum Beispiel könnte der Gesetzgeber nur zertifizierte Vermittlungsagenturen zulassen oder an Pflegehaushalte mit einer Live-In-Pflegekraft ein höheres Pflegegeld auszahlen und dann die Zertifizierung der Agentur oder die Auszahlung des höheren Pflegegeldes an drei Bedingungen knüpfen: Erstens muss die Pflegekraft von der Familie mit Pflegebedarf als Arbeitnehmerin regulär eingestellt werden. Zweitens ist ein noch festzulegendes Minimum freier Zeit einzuhalten, in der die Beschäftigte dann auch wirklich von allen Verpflichtungen befreit ist. Der Mindeststandard kann am Anfang darin bestehen, dass die Pflegekraft mindestens einmal in der Woche einen vollen freien Tag hat, sollte aber mit der Zeit verschärft werden, so dass sich die Arbeitszeiten allmählich den normalen Regelungen im deutschen Arbeitszeitgesetz annähern. Drittens schließlich sind die Arbeitgeber zu verpflichten, einen ambulanten Pflegedienst einzubinden, der regelmäßig nach der Qualität der Pflege und den Arbeitsbedingungen der Live-In schaut.

Was jede(r) einzelne tun kann

Bereits im letzten Abschnitt wurde deutlich, dass zwar die Arbeitsverhältnisse in der sogenannten 24-Stunden-Pflege hochproblematisch sind und das Fernziel für entsprechende pflegepolitische Reformen darin bestehen muss, diese überflüssig zu machen, dass es aber zugleich realistisch ist, von einer vitalen – kurz- und mittelfristig kaum zu verringernden – Nachfrage nach häuslicher Pflege durch Live-Ins auszugehen.

Insofern stellt sich nicht nur die Frage, wie die Entwicklung der häuslichen Pflege *politisch* zu gestalten ist, sondern auch, was Familien mit Pflegeverantwortung tun sollten, konkret: wie sie mit der Option der Pflege durch eine Live-In aus Mittel- oder Osteuropa umgehen sollten. Dieser Frage stelle ich mich hier in diesem letzten Abschnitt, in dem ich Fragen und Hinweise für Angehörige formuliere.¹²

Zu lesen sind diese sieben Anmerkungen als Versuche, den Betroffenen bei ihrer eigenen ethischen Orientierung etwas zu helfen. Sie können dabei nur grob eine Richtung angeben, in der die Familien mit Pflegeverantwortung die für sie passende und in ihren Augen richtige (bzw. am wenigsten falsche) Lösung suchen könnten. Ich kann nicht ganz ausschließen, dass ich bereits mit dieser groben Richtungsangabe falsch liege; vor allem aber gibt es bei jedem Pflegefall bzw. in jeder Familie mit Pflegeverantwortung Besonderheiten, die die Beteiligten bei der Suche nach gangbaren Wegen und vertretbaren Lösungen beachten müssen.

1. Gehen Sie der Frage nach, ob es in ihrem Pflegehaushalt überhaupt der Mitarbeit einer Live-In-Pflegekraft bedarf. Vielleicht reicht es ja auch, die Dienstleistungen anderer Anbieter zu kombinieren (ambulanter Pflegedienst, Tages- oder Nachtpflege, Hausnotruf, Besuchs-, Fahr- und Begleitedienste, Essen auf Rädern, hauswirtschaftliche Dienstleistungen usw.). Die Berater*innen der Pflegestützpunkte können Ihnen bei der Suche nach geeigneten Anbietern dieser Dienstleistungen helfen.
2. Schätzen Sie ab, ob der Pflegebedarf nicht schon so umfangreich und anspruchsvoll ist, dass eine stationäre Pflege für alle Beteiligten das Beste ist. Nicht nur Sie selbst stoßen ggf. an Grenzen der pflegerischen Expertise und – vor allem – der Belastbarkeit, sondern auch eine Arbeitnehmerin aus Mittel- oder Osteuropa (bzw. Sie selbst und diese Arbeitnehmerin gemeinsam). Sind die Pflegenden überfordert, leidet darunter auch die Qualität der Pflege.
3. Zudem sollten Sie sich deutlich machen, dass die Pflege in einem Pflegeheim oder in einer Pflegewohngruppe in Bezug auf rechtlich korrekte und faire Arbeitsverhältnisse die bessere Alternative ist. Welche ethischen Kompromisse wollen Sie eingehen, um ihrem pflegebedürftigen Familienmitglied eine Fortsetzung der häuslichen Pflege über die Pflegekapazitäten ihrer Familie hinaus zu ermöglichen?
4. Wenn Sie sich für den Einsatz einer Live-In-Pflegekraft entscheiden, weil er aus Ihrer Sicht sinnvoll und vertretbar (vgl. 6) ist, dann sollten Sie beachten, dass es aus ethischer Perspektive die beste Lösung ist, selbst Arbeitgeber zu werden, also die Live-In als Arbeitnehmerin zu beschäftigen. Die Projekte CariFair und vij-FairCare vermitteln solche Arbeitnehmerinnen, begleiten deren Einsatz im Pflegehaushalt und bieten an, Sie bei Erfüllung ihrer Arbeitgeberpflichten zu unterstützen.
5. Vereinbaren Sie mit der Arbeitnehmerin feste arbeitsfreie Zeiten, in denen sie von *allen* Arbeitspflichten frei ist: keine pflegerischen und keine haus-

wirtschaftlichen Aufgaben, keine Aufsichtspflicht und keine Bereitschaft. Absolutes Minimum für eine (in dem oben beschriebenen Sinne) menschenwürdige, wenn auch noch nicht gerechte Beschäftigung ist, dass die Arbeitnehmerin auf jeden Fall einmal in der Woche einen ganzen Tag lang keine Verpflichtungen hat, die mit der Erwerbsarbeit verbunden sind. Bemühen Sie sich darum, dass sich die Arbeitszeiten der Live-In von den Regelungen des deutschen Arbeitszeitgesetzes nicht allzu weit entfernen. Beachten Sie dabei, dass am Einsatzort verbrachte Bereitschaftszeit auch Arbeitszeit ist. Halten Sie sich an Ihre Vereinbarungen mit der Arbeitnehmerin.

6. Können Sie die Mindestvoraussetzungen für die häusliche Pflege durch eine Live-In erfüllen? Dazu gehören u.a. ein eigenes Zimmer und monatlich ca. 2.500 € für ein legales Beschäftigungsverhältnis im Kontext von CariFair oder vij-FairCare. Um der Arbeitnehmerin wenigstens einen freien Tag pro Woche zu ermöglichen, bedarf es fast immer eines erheblichen Engagements pflegender Angehöriger. Können Sie dies dauerhaft gewährleisten? Falls Sie den Anteil der Angehörigenpflege verringern müssen oder wollen, müssen Sie es sich zudem leisten können, regelmäßig entlastende Dienstleistungen zu bezahlen.
7. Fragen Sie sich regelmäßig, ob der Pflegebedarf für eine häusliche Pflege nicht zu groß geworden und damit der Umzug in ein Pflegeheim oder eine Pflegewohngruppe unumgänglich geworden ist.

Anmerkungen

- 1 In dem Beitrag greife ich auf Recherchen für meine letzte Monografie (Damit es Oma gut geht. Pflegeausbeutung in den eigenen vier Wänden, Frankfurt am Main 2016) zurück. Zudem habe ich im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) finanzierten Forschungsprojektes „Pflegearbeit in Privathaushalten. Eine Frage der Anerkennung. Sozialethische Analysen“, das am Nell-Breuning-Institut (Projektbearbeiter: Dr. Jonas Hagedorn) und am Münsteraner Institut für Christliche Sozialwissenschaften (Co-Projektleiterin: Profⁱⁿ. Drⁱⁿ. Marianne Heimbach-Steins, aktuelle Projektbearbeitung: Eva Hänselmann) durchgeführt wird, an dem Thema weitergearbeitet. Ich danke den Kolleg*innen für aufschlussreiche Diskussionen und der DFG für die finanzielle Unterstützung.
- 2 Da ca. 90% der Erwerbstätigen in der sogenannten 24-Stunden-Pflege Frauen sind, verwende ich hier immer nur die weibliche Form. Als Live-Ins tätige Männer sind dabei mitgemeint. Zur Vereinfachung nutze ich in allen anderen Fällen bei beiden Arbeits- bzw. Vertragsparteien ausschließlich die männliche Form. Hier sind dann die vertraglich

-
- involvierten Frauen jeweils mitgemeint. Wenn es nicht um Vertragsparteien geht, arbeite ich im Plural mit dem Gendersternchen. In der weiteren Argumentation unterscheide ich nicht zwischen Pflege, Betreuung oder hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, sondern spreche jeweils einfach von Pflegekräften. A. Neuhaus/M. Isfort/F. Weidner: Situation und Bedarfe von Familien mit mittel- und osteuropäischen Haushaltshilfen: Projektbericht. Köln 2009, S. 17 schätzen, dass es in 100.000 deutschen Pflegehaushalten Live-Ins gibt; H. Lutz: Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa. Weinheim 2018, S. 29 verweist auf die Schätzung von 600.000 Migrantinnen durch Thomas Klie.
- 3 Zu den rechtlichen Problemen gehört z.B., dass eine entsandte Pflegekraft über jede ihrer Tätigkeiten, die sie in einem deutschen Pflegehaushalt mit der Zeit zusätzlich übernimmt, eine Vereinbarung mit ihrem Arbeitgeber im Herkunftsland erzielen muss.
 - 4 Vgl. u.a. A. Körner: Pflegekräfte aus Osteuropa: Licht ins Dunkel der Schwarzarbeit? In: Neue Zeitschrift für Sozialrecht 20 (2011), S. 370-374, hier: S. 373; E. Tießler-Marenda: Rahmenbedingungen für die Arbeit in Pflegehaushalten in Deutschland, in: A. Hitzemann/N. Schirilla/A. Waldhausen (Hg.): Pflege und Migration in Europa. Transnationale Perspektiven aus der Praxis. Freiburg/Br. 2012, S. 103-115, hier: S. 107; M. Böning/M. Steffen: Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten. Problemstellungen und politische Herausforderungen. Berlin 2014, S. 19f.
 - 5 Vgl. ausführlicher: B. Emunds: Art. Arbeit. Sozialethik. In: Staatslexikon der Görres-Gesellschaft, 8. Aufl., Bd. 1. Freiburg i.Br. 2017, Sp. 283-293.
 - 6 Zum Folgenden vgl. u.a. J. Karakayali: Transnational Haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa. Wiesbaden 2010, S. 116f.; B. Emunds/U. Schacher: Ausländische Pflegekräfte in Privathaushalten. Abschlussbericht zum Forschungsprojekt im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt am Main 2012, S. 26-35, 61, 68f.; H. Ignatzi: Häusliche Altenpflege zwischen Legalität und Illegalität: Dargestellt am Beispiel polnischer Arbeitskräfte in deutschen Privathaushalten. Berlin 2014, S. 244.
 - 7 Vgl. u.a. K. Scheiwe: Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht? In: Dies./J. Krawietz (Hg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere? Regulierung von Arbeit im Privathaushalt. Berlin/Boston 2014, S. 60-84, hier S. 69-72; E. Kocher: Die Ungleichbehandlung von Hausangestellten in der 24-Stunden-Pflege gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – eine Frage des Verfassungsrechts. Ebd., S. 85-107, hier S. 102; Böning/Steffen, Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten, a.a.O., S.16.
 - 8 Ein Folgeproblem der stark ausgedehnten Arbeitszeit ist ein sehr niedriger Stundenlohn. Selbst bei einer sehr wohlwollenden Berechnung (z.B. bei Einbezug von Kosten für Unterkunft und Verpflegung) ergibt sich ein Stundenlohn von zwei bis drei Euro, was im deutschen Arbeitsrecht als sittenwidriger Lohn gilt.
 - 9 I. Kant: Grundlegung zur Metaphysik der Sitten, in: Ders.: Gesammelte Schriften, Bd. 4 (= AA 04), Berlin 1978 (¹1785), S. 385-463, hier: S. 429. Zu dem hier skizzierten Verständnis vgl. P. Schaber: Menschenwürde. Stuttgart 2012, S. 64-68, 99-104; Ders.: Instrumentalisierung und Menschenwürde. 2. Aufl. Münster/Westf. 2013, S. 50-63, 105-121.

-
- 10 Im Folgenden: Generalversammlung der Vereinten Nationen: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Paris 1948. Internationale Arbeitsorganisation: Übereinkommen 189 über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Genf 2011.
 - 11 United Nations – Committee on Economic, Social and Cultural Rights: Concluding observations on the sixth periodic report of Germany (E/C.12/DEU/CO/6): „While noting that approximately 163,000 caregivers, primarily women migrant workers, are employed in private households in Germany, the Committee is concerned that they are required to work excessive hours without regular rest, and are vulnerable to exploitation“.
 - 12 Weitere Hinweise: B. Emunds: Damit es Oma gutgeht, a.a.O., 171-183.

Der Verfasser

Dr. rer. pol. Bernhard Emunds, Volkswirt und Katholischer Theologe, ist Professor für Christliche Gesellschaftsethik und Sozialphilosophie an der Phil.-Theol. Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt am Main und leitet dort das Oswald von Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik.