Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

WORKING PAPER
FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 431, November 2026

Live-in-Betreuung und Arbeitsrecht

Formalisierte Entrechtung und informelle Barrieren des Zugangs zum Recht in Deutschland

Francesca Barp und Nikolai Huke

Auf einen Blick
In Deutschland gibt es ca. 300.000 bis 600.000 Live-in-Betreuerinnen, deren soziale Absicherung häufig Schutzlücken aufweist. Auf Basis von Interviews wird gezeigt, dass in der Branche (rechtlich fragwürdige) Selbstständigkeit zu einer formalisierten Entrechtung führt, während angestellte Kräfte durch informelle Barrieren – wie die räumliche Isolation im Haushalt und existenzielle Abhängigkeit von der Erwerbstätigkeit – an der Durchsetzung ihrer Rechte gehindert werden. Eine Verbesserung der Situation, wie etwa durch ein Direktanstellungsgebot und staatlichen Kontrollen, ist geboten, um die strukturelle Rechtlosigkeit in der häuslichen Betreuung zu überwinden und arbeitsrechtliche Standards effektiv durchzusetzen.

FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Live-in-Betreuung und Arbeitsrecht“ von Francesca Barp und Nikolai Huke ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (z. B. mit Quellenangabe gekennzeichnete Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge) erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Vorwort 4

Zusammenfassung 5

1. Einleitung 7

2. (Arbeits-)Recht aus rechtssoziologischer Perspektive 11

3. Live-in-Betreuung in Deutschland 14

4. Vertragsmodelle in der Live-in-Betreuung und ihre Folgen für den formalen Zugang zum Arbeitsrecht 18

5. „Das macht dich kaputt“ – Arbeitsbedingungen von Live-in-Betreuerinnen 23

6. Zugang zum Arbeitsrecht für Live-in-Betreuerinnen in Deutschland 28

   6.1 Formalisierte Entrechtung durch (rechtlich fragwürdige) Selbstständigkeit 28

   6.2 Informelle Barrieren des Zugangs zum Arbeitsrecht infolge von Prekarität, Machtasymmetrien und transnationalen Lebensrealitäten 31

7. Rechtskämpfe von Live-in-Betreuerinnen 45

8. Handlungsempfehlungen: Zehn Ansatzpunkte, um den Zugang zum Recht in der Live-in-Betreuung zu verbessern 48

9. Fazit 53

Literatur 55

Autor*innen 64

Vorwort

Die Autor*innen befassen sich mit einem Thema, das, blickt man auf die vergangenen Jahre zurück, immer wieder droht in Vergessenheit zu geraten. Dies ist umso erstaunlicher, wenn man bedenkt, dass die Frage der Finanzierung von Pflege in einer alternden Gesellschaft in der politischen Konjunktur immer wieder Relevanz hat. Die „Live-ins" aus Polen, Rumänien oder Serbien, die an vielen Stellen „den Laden am Laufen halten", kommen in diesen Debatten allerdings selten bis gar nicht vor.

Francesca Barp und Nikolai Huke liefern in ihrem Beitrag, neben der theoretischen Einordnung des Feldes, eine hervorragende Analyse dazu, welche Rolle das Arbeitsrecht im Alltag von Beschäftigten in der Live-in-Betreuung einnimmt. An zahlreichen praktischen Beispielen machen sie die informellen Barrieren transparent, die „Live-ins" den Zugang zum bestehenden Rechtsrahmen strukturell verstellen – selbst dort, wo Rechte formal garantiert sind.

Für die Berater*innen von Faire Mobilität, die mit den alltäglichen Problemen von Betreuungskräften in Familien konfrontiert sind und dafür Lösungen suchen müssen, hat diese Arbeit unmittelbar Relevanz: Sie hilft beim Verstehen der Lebenswirklichkeiten der Beschäftigten in diesem Feld und beim Einordnen bestehender Handlungsmöglichkeiten. Auch die Handlungsempfehlungen, mit denen die Studie schließt – von einem Direktanstellungsgebot über eine Ausweitung staatlicher Kontrollen bis zur Beweislastumkehr bei Arbeitszeitverstößen –, bieten eine fundierte Diskussionsgrundlage für die weitere politische Arbeit, gerade in einer Zeit, in der marktradikale und arbeitsrechtsfeindliche Positionen an politischem Gewicht gewinnen.

Damit wird deutlich: Beratung, die Zugang zu individuellen Rechten verschafft, ist wichtig – sie kann jedoch grundlegende strukturelle Änderungen nicht ersetzen.

Dominique John
Leiter des gewerkschaftlichen Beratungsnetzwerks „Faire Mobilität", das sich für faire Arbeitsbedingungen zugewanderter Menschen aus Mittel- und Osteuropa einsetzt

Zusammenfassung

Das deutsche Pflegesystem steht vor einer strukturellen Herausforderung: Da staatliche Unterstützungsangebote und familiäre Ressourcen oft nicht ausreichen, um den Bedarf pflegebedürftiger Personen zu decken, hat sich die sogenannte „Live-in-Betreuung“ als Dienstleistungsmodell in privaten Haushalten etabliert. Schätzungen zufolge kompensieren zwischen 300.000 und 600.000 migrantische Beschäftigte, überwiegend Frauen aus Mittel- und Osteuropa, durch ihre Arbeit in Privathaushalten bestehende Versorgungslücken.

Doch während migrantische Beschäftigte das System stützen, bleibt ihr eigener Schutz oft auf der Strecke: Ihre Arbeitsbedingungen sind durch massive Überschreitungen des Arbeitszeitgesetzes und Entlohnungen unterhalb des Mindestlohns geprägt, was für die Betroffenen zu gravierendem psychischem und physischem Verschleiß führt.

Das vorliegende Arbeitspapier untersucht vor diesem Hintergrund die Mechanismen, die in der Branche die Schutzfunktion des Arbeitsrechts systematisch unterlaufen. Die empirische Grundlage der Untersuchung bilden insgesamt 24 qualitative, problemzentrierte Interviews. Davon wurden elf Gespräche direkt mit Live-in-Betreuerinnen geführt sowie 13 weitere Interviews mit Expert:innen spezialisierter Arbeitsrechtsberatungsstellen. Dieses Material ermöglicht eine detaillierte Rekonstruktion der alltäglichen Rechtswirklichkeit aus der Perspektive der Betroffenen und der Beratungspraxis.

Die Auswertung dieses Materials macht deutlich, dass die formale Rechtsgleichheit in Deutschland in der Rechtswirklichkeit einem hochgradig ungleichen Zugang zum Recht gegenübersteht. Die Autor:innen identifizieren dabei zwei zentrale Prozesse der Entrechtung. Zum einen führt die weitverbreitete Soloselbstständigkeit, die regelmäßig als rechtswidrige Scheinselbstständigkeit einzuordnen sein dürfte, zu einer formalisierten Entrechtung, da Beschäftigte rechtlich vom Schutz des Arbeitsrechts ausgenommen sind.

Zum anderen zeigen die Interviews, dass selbst bei angestellten Betreuerinnen[1], die sich *de jure* auf etwa durch das Mindestlohn- oder Arbeitszeitgesetz garantierte Beschäftigtenrechte berufen könnten, erhebliche informelle Barrieren den Zugang zum Recht blockieren. Die räumliche

1 Wir verwenden im Text ausschließlich die weibliche Form des Worts Betreuerin, weil das Gendern der Berufsbezeichnung zu einer Verzerrung der tatsächlichen Geschlechterverteilung der Arbeiter:innenschaft führen würde. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (baua) geht davon aus, dass 93 Prozent der Live-In-Betreuer:innen Frauen sind (Rösler et al. 2023), zudem haben wir ausschließlich mit Frauen Interviews geführt.

Isolation im Haushalt, die existenzielle Abhängigkeit durch die Koppelung von Wohnraum und Arbeitsplatz sowie die Angst vor Vergeltung machen eine Rechtsmobilisierung für die Betroffenen oft zu einem unkalkulierbaren Risiko.

Um diesen Zustand zu überwinden, skizziert das Papier zehn Ansatzpunkte für Reformen. Zentrale Forderungen sind ein Direktanstellungsgebot zur Beendigung der formalisierten Entrechtung, eine Ausweitung staatlicher Kontrollmandate auf Privathaushalte sowie die Einführung einer Beweislastumkehr bei Arbeitszeitverstößen. Zudem müssten digitale Verfahrenswege geschaffen werden, die es Betreuerinnen ermöglichen, ihre Ansprüche auch nach der Rückkehr in ihre Heimatländer gerichtlich geltend zu machen.

Wissenschaftlich erweitert das Arbeitspapier die bisherige Forschung zur Live-in-Betreuung um eine rechtssoziologische Dimension. Während die psychischen Belastungen und arbeitsrechtlichen Verstöße in der Branche bereits umfassend dokumentiert sind, blieb die Frage nach der praktischen Möglichkeit der alltäglichen Inanspruchnahme von Rechten bisher weitgehend unterbeleuchtet.

Die Studie geht über bestehende Erklärungsansätze hinaus, die das Problem primär in individuellen Defiziten wie mangelnden Sprachkenntnissen oder fehlendem Wissen verorten. Stattdessen wird die Nichtinanspruchnahme von Rechten als Folge systemischer Machtasymmetrien und struktureller Zwangslagen rekonstruiert. Damit bietet das Papier eine fundierte theoretische und empirische Erweiterung für das Verständnis davon, warum Rechte in der transnationalen Sorgearbeit zwar in Teilen formal existieren, in der Praxis jedoch ihre Schutzwirkung verlieren, weil sie für bestimmte Gruppen nicht gelten oder de facto nicht einklagbar sind.

Ein großer Dank gilt den Kolleg:innen, die diese Studie gelesen, kommentiert und durch ihre Expertise bereichert haben: Brigitte Aulenbacher, Gizem Gültem Fesli, Alexandru Firus, Dominique John, Bernadett Petö, und Šejla Vojić. Für Fehler sind selbstverständlich die Autor:innen allein verantwortlich.

1. Einleitung

Zwischen 300.000 und 600.000 Beschäftigte – überwiegend Frauen aus mittel- und osteuropäischen Ländern – arbeiten Schätzungen zufolge in Deutschland in der Live-in-Betreuung (Benazha et al. 2021, S. 26; Habel/Tschenker 2022, S. 9; Kocher 2024, S. 419; Leiber/Rossow 2022, S. 4; Faire Mobilität 2025b, S. 2). Sie übernehmen Betreuung, Pflege und hauswirtschaftliche Tätigkeiten für pflegebedürftige Personen, in deren Haushalt sie temporär wohnen und kompensieren damit Lücken der staatlichen und familiären Fürsorge, die dem Bedarf pflegebedürftiger Personen oft nur unzureichend gerecht wird.

Häusliche Betreuerinnen sind kein Pflegepersonal und so auch nicht wie Pfleger:innen geschützt (etwa durch die Pflegearbeitsbedingungenverordnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von 2020). Tatsächlich übernehmen sie aber häufig Aufgaben, die im Bereich der Pflege liegen.

Zu den häufigsten Tätigkeiten gehören die „Zubereitung von Mahlzeiten und Unterstützung bei deren Einnahmen, die Unterstützung bei der Körperpflege, beim An- und Auskleiden, beim Toilettengang, beim Aufstehen oder beim Zubettgehen. Darüber hinaus sind Gesellschaftsleistungen sowie Haushaltsführung häufige Bestandteile der Arbeit.“ (Faire Mobilität 2025b, S. 2f.).

Die Arbeitsbedingungen in der Branche sind oft miserabel: Die systematische Überschreitung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes ist ebenso üblich wie ein Verdienst weit unterhalb des Mindestlohns. Die Folgen von Arbeitsbedingungen, die arbeitsrechtliche Standards deutlich unterschreiten, sind gravierend: Stress, psychische Erschöpfung und körperlicher Verschleiß sind für viele Betreuerinnen alltäglich.

Das vorliegende Arbeitspapier zeigt, dass die ausbeuterischen und belastenden Beschäftigungsbedingungen in der Live-in-Betreuung durch zwei zentrale Mechanismen hervorgerufen und stabilisiert werden, die die Schutzfunktion des Arbeitsrechts in Deutschland systematisch unterlaufen. Ein Teil der Beschäftigten gilt als selbstständig und ist dadurch weitgehend vom Schutz des Arbeitsrechts ausgenommen. Die Betroffenen werden somit durch das Recht formal entrechtet, sie befinden sich also in einer Situation *formalisierter Entrechtung*.

Entrechtung wird nicht als Entzug von zuvor bestehenden Rechten gefasst, sondern als Beschreibung eines durch das Recht hergestellten Zustandes von Rechtlosigkeit bzw. extrem beschränkten Rechten. Die Entrechtung bestimmter Gruppen ist somit prozesshaft und gesellschaftlich hervorgebracht. Der Begriff „Entrechtung“ trägt diesem prozesshaften Charakter Rechnung, ohne dass damit suggeriert werden soll, dass der

beschriebenen Gruppe Rechte genommen werden, die vorher garantiert waren.

Der Begriff „Beschäftigte“ wird in der Beschreibung der Lebenswelt der Live-in-Betreuerinnen, die weisungsgebunden und abhängig vom Lohn eines Dritten arbeiten, im vorliegenden Arbeitspapier als Oberbegriff verwendet. Das heißt nicht, dass alle Betreuerinnen den rechtlichen Beschäftigten-Status (als Gegenstück zur Selbstständigkeit) haben. Dieser wird – so wird im Verlauf des Papiers deutlich werden – vielfach umgangen und aufgeweicht, um damit einhergehende Rechte zu unterlaufen. Die von uns befragten Personen nutzen teils selbst den Begriff und er erscheint am ehesten zu treffen, wie die Arbeit tatsächlich organisiert ist: weisungsgebunden und abhängig.

Weil sie weisungsgebunden arbeiten und so von mangelnder Gestaltungsfreiheit der Tätigkeit und ihrer Zeit geprägt ist, kann dabei regelmäßig von einer Scheinselbstständigkeit ausgegangen werden (s. u., Kocher/Potocka-Sionek 2022). Rechtlich ist zur Feststellung von Scheinselbstständigkeit jedoch eine Prüfung der konkreten Beschäftigungsbedingungen erforderlich, die teilweise im Einzelfall auch zu anderem Ergebnis kommt (dazu auch Leiber/Rossow 2022, 15 f.).

Angestellte Live-in-Betreuerinnen stehen einer anderen Hürde gegenüber: Sie können sich formal auf Beschäftigtenrechte berufen, die etwa durch das Arbeitszeit- oder Mindestlohngesetz garantiert werden. Faktisch bestehen jedoch vielfältige *informelle Barrieren des Zugangs zum Recht,* die es unwahrscheinlich machen, dass Beschäftigte gegen Rechtsverletzungen vorgehen.[2]

Die Begriffe *formalisierte Entrechtung* und *informelle Barrieren* schließen an Literatur zu Fragen der Formalisierung von informeller Arbeit an. So beschreibt Lorena Poblete (2019, S. 173) für Hausangestellte in Argentinien, dass Formalisierung auf den Achsen des „Scope“, also der Reichweite von Recht (für wen gilt ein Schutzrecht?) und der „(Non-)Compliance“, also der Beachtung oder Einhaltung von geltendem Recht (wird es eingehalten?) geschieht.

Die Reichweite (Scope) wird etwa durch Ausnahmeregelungen für bestimmte Berufsgruppen beschränkt oder indem Betreuerinnen in Formen angestellt werden, die sie von Beschäftigtenrechten ausschließen. Das entspricht dem, was hier formalisierte Entrechtung genannt wird. Die Frage der Einhaltung von Rechten (Compliance) ist eng verwandt mit Fragen der Durchsetzbarkeit und Kontrollmechanismen, aber auch, ob Rechtsbrüche überhaupt als solche wahrgenommen werden (können)

2 Entsprechende informelle Hürden werden auch bei Scheinselbstständigkeit wirksam.

und dann eingeklagt werden können. Dieser Strang wird im Folgenden als informelle Barrieren zum Recht verhandelt.

Am Beispiel der Live-in-Betreuung wird damit in spezifischer, aber dennoch exemplarischer Form eine grundlegende Problematik des Arbeitsrechts sichtbar. Beschäftigte, die in Deutschland von Arbeitsrechtsverletzungen betroffen sind, haben zwar *de jure* die Möglichkeit, die ihnen verweigerten Rechtsansprüche juristisch geltend zu machen. *De facto* zeigt sich jedoch empirisch, dass sie häufig auf eine Inanspruchnahme ihrer Rechte verzichten (Huke 2025a). Für Teile der Arbeitswelt ist dadurch charakteristisch, dass formal geltende Rechte von Beschäftigten alltäglich verletzt werden, ohne dass dies Sanktionen nach sich zieht (Huke 2026a).

Der Anspruch des Arbeitspapiers ist es vor diesem Hintergrund, Probleme des Zugangs zum (Arbeits-)Recht für Live-in-Betreuerinnen zu rekonstruieren und dabei sowohl Grundlagen formalisierter Entrechtung als auch informelle Barrieren des Zugangs zum Recht sichtbar zu machen. Ziel ist es, herauszuarbeiten, warum – selbst dann, wenn Rechte formal garantiert und Rechtsverletzungen offensichtlich sind – eine Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten teilweise praktisch nicht stattfindet und häufig von Beschäftigten nicht als sinnvoller Weg angesehen wird.

Die Rekonstruktion zeigt nicht nur, dass der formalen Rechtsgleichheit in Deutschland in der Rechtswirklichkeit ein empirisch hochgradig ungleicher Zugang zum Recht gegenübersteht. Sie zeigt auch, welche Maßnahmen notwendig sind, um Beschäftigte zu ermächtigen, Rechte auch tatsächlich in Anspruch nehmen zu können.

Das Arbeitspapier ergänzt damit die bereits vorliegende Forschung zur Live-in-Betreuung in Deutschland um eine rechtssoziologische Perspektive. Zwar sind die psychisch und physisch belastenden Arbeitsbedingungen von Live-in-Betreuerinnen in Deutschland wissenschaftlich bereits ebenso gut dokumentiert (Karakayali 2010; Plato 2022) wie die Verstöße gegen das Arbeitsrecht, denen sie häufig ausgesetzt sind. Zudem liegen zahlreiche Arbeiten vor, die alternative Möglichkeiten einer rechtlichen Regulierung der Branche – und ihre jeweiligen Fallstricke – diskutieren (Jaehrling 2020).

Die Frage nach der praktischen Möglichkeit der alltäglichen Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten findet jedoch bisher nur vereinzelt Aufmerksamkeit. Bestehende Erklärungsansätze fokussieren oft primär auf unzureichende Sprachkenntnisse oder fehlendes Rechtswissen, die – wie im Folgenden deutlich werden wird – nur ein Teil der Problematik sind.

Empirische Grundlage des Arbeitspapiers ist Interviewmaterial aus dem durch die Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Forschungsprojekt „Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen“ (Nikolai Huke, Universität Ham-

burg) und dem Promotionsprojekt „Aus der Unsichtbarkeit in den Gerichtssaal: Wenn migrantische Hausangestellte Rechte mobilisieren“ (Francesca Barp, Hamburger Institut für Sozialforschung). In den beiden Forschungsprojekten wurden insgesamt elf qualitative problemzentrierte Interviews mit Live-in-Betreuerinnen in Deutschland sowie dreizehn Interviews mit Expert:innen von Arbeitsrechtsberatungsstellen geführt, die unter anderem auf Live-in-Betreuung spezialisiert sind.

Über das Papier verteilt finden sich viele Zitate von Betreuerinnen selbst sowie von Berater:innen, die aus ihrem Arbeitsalltag berichten und in eigenen Worten (aus Gründen der Lesbarkeit grammatikalisch korrigiert und behutsam redigiert) beschreiben, welche Probleme und Hürden sie in Bezug auf das Recht sehen. Diese Ausschnitte sind als „Fallbeispiele“ bezeichnet und in Boxen hervorgehoben oder als kleinere Einschübe im Fließtext zu finden. Die Zitate ergänzen die wissenschaftliche Auswertung des empirischen Materials um alltagsnahe Beschreibungen der Lebens- und Arbeitsrealität der Betreuerinnen.

Das Arbeitspapier ist nachfolgend in acht Abschnitte gegliedert. In Kapitel 2 wird die rechtssoziologische Analyseperspektive entwickelt. Anschließend wird in Kapitel 3 die Branche der Live-in-Betreuung in Deutschland kurz vorgestellt. Kapitel 4 gibt einen Einblick in die (unübersichtliche) rechtliche Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse. Daran anknüpfend werden in Kapitel 5 typische Arbeitserfahrungen von Live-in-Betreuerinnen – und ihre psychischen und physischen Folgen – skizziert.

In Kapitel 6 wird zunächst gezeigt, wie Live-in-Betreuerinnen durch Solo-Selbstständigkeit formal vom Zugang zu grundlegenden Arbeitsrechten ausgeschlossen werden. Anschließend werden Barrieren des Zugangs zum Recht und der Inanspruchnahme von Beschäftigtenrechten systematisch dargestellt, die greifen, wenn häusliche Betreuerinnen – entweder im Zuge der Arbeitnehmerentsendung oder mit Arbeitsvertrag in Deutschland – abhängig beschäftigt sind.

Kapitel 7 richtet den Blick darauf, wie Betreuerinnen trotz der Hürden, denen sie gegenüberstehen, alltäglich um ihre Rechte kämpfen. Kapitel 8 zeigt, welche Maßnahmen notwendig wären, um es häuslichen Betreuerinnen zu erleichtern, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Abschließend werden im Fazit in Kapitel 9 die zentralen Befunde kurz zusammengefasst.

2. (Arbeits-)Recht aus rechtssoziologischer Perspektive

Theoretischer Ausgangspunkt des Arbeitspapiers ist eine rechtssoziologische Perspektive, die den Fokus von der Analyse formal geltender Rechte auf die Rechtswirklichkeit verschiebt und darüber die Kluft zwischen beiden sichtbar macht. Dadurch gerät in den Blick, wie geltendes (Arbeits-)Recht im Kontext bestehender betrieblicher, arbeitsweltlicher und gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse alltäglich durchgesetzt und mobilisiert, aber auch verletzt, ignoriert und missachtet wird.

Für die dem Arbeitspapier zugrunde liegende theoretische Perspektive sind fünf Grundannahmen zentral:

Zwischen formal geltendem Recht und Rechtswirklichkeit, so die erste Annahme, besteht stets eine Kluft (Hastie 2018, S. 22). Die Rechtsdurchsetzung bleibt notwendig unvollständig, das Recht durchdringt nur begrenzt jene alltäglichen Praktiken, die es disziplinieren und strukturieren soll. Dass eine Norm rechtlich festgeschrieben ist, heißt nicht, dass sie auch befolgt wird. Was das Recht regelt – und ob und wie es umgesetzt wird, ist Gegenstand gesellschaftlicher Auseinandersetzungen (Buckel/Pichl/Vestena 2021). Im Bereich des Arbeitsrechts in Deutschland zeigt sich dies daran, dass Arbeitsrechtsverletzungen in vielen Branchen und Beschäftigungsverhältnissen üblich sind (Huke 2025a).

Ursache der Kluft zwischen Recht und Rechtswirklichkeit sind in der Arbeitswelt insbesondere Interessenskonflikte zwischen Kapital und Arbeit in Bezug auf die Einhaltung geltenden Rechts: Betriebswirtschaftliche Rationalitäten von Unternehmen und marktradikale Normorientierungen von Arbeitgeber:innen (in der Live-in Betreuung vor allem: Agenturen, aber auch Familien der pflegebedürftigen Personen) laufen der Einhaltung von Beschäftigtenrechten häufig zuwider. Rechtsverletzungen können situativ durchaus profitabel sein und die Position des Unternehmens in kapitalistischen Konkurrenzverhältnissen verbessern.

In der Folge kommt es in Teilen der Arbeitswelt alltäglich zu kalkulierten Rechtsbrüchen durch Arbeitgeber:innen (Huke 2026a). Darüber hinaus fehlen teilweise organisatorische Kapazitäten zur Umsetzung von Recht seitens der Unternehmen oder auch der Beschäftigten (z. B. Rechtswissen, Kompetenz zur korrekten Umsetzung im betrieblichen Alltag). Um Recht praktisch zu Geltung zu verhelfen, so die zweite These, muss es mobilisiert werden. Es braucht also Akteur:innen, die sich (strategisch) auf das Recht beziehen und einfordern, dass formal geltende

Rechtsnormen auch eingehalten werden (Hastie 2018, S. 22; Huke 2024).

Da das Arbeitsrecht in Deutschland keine Verbandsklage vorsieht, die Einhaltung von Arbeitsrecht staatlich nur punktuell kontrolliert wird und für Arbeitgeber:innen eine Rechtsbefolgung nicht unbedingt zweckrational ist, obliegt die Verantwortung, Arbeitsrecht praktisch durchzusetzen in erster Linie von Rechtsverletzungen betroffenen Beschäftigten (Fuchs et al. 2009, S. 255; Kocher 2013, S. 42; Vosko 2013, S. 847).

Indem sie individuell – gegebenenfalls mit Unterstützung durch gewerkschaftlichen Rechtsschutz oder Arbeitsrechtsberatungsstellen – gegen Rechtsverletzungen vorgehen, tragen sie zu einem Abgleich zwischen formal geltendem Recht und Rechtswirklichkeit bei – und verwirklichen darüber die Rechtsdurchsetzung.

Zentral dafür, ob es zu einer Rechtsmobilisierung (z. B. durch Beschäftigte) kommt, so die dritte These, sind subjektive Kosten-Nutzen-Kalkulationen der Betroffenen (Maaroufi/Seidel 2022). Sie wägen auf Grundlage ihres Rechts- und Erfahrungswissens explizit oder implizit ab, ob sich eine Rechtsmobilisierung für sie lohnt. Hierfür sind einerseits die erwartbaren Gewinne durch die Rechtsmobilisierung von Bedeutung (z. B. finanzielle Gewinne, Anerkennung von Unrechtserfahrungen, Vergeltung) und andererseits der Aufwand und mögliche negative Folgen der Rechtsmobilisierung (z. B. Kosten, Zeitaufwand, emotionale Belastung).

Wie entsprechende Kalkulationen ausfallen, so die vierte These, hängt mit der sozialen Position der von Rechtsverletzungen betroffenen Personen in gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen zusammen (Schönholz/Blankenburg 1979, S. 57). Prekäre Lebenslagen und gesellschaftliche Machtungleichgewichte (z. B. Armut, eingeschränkte Zugangsmöglichkeiten zu Wohnraum, begrenzte Marktmacht als Beschäftigte, aufenthaltsrechtliche Abhängigkeit von Arbeit) erschweren den Zugang zum Recht (Hastie 2018, S. 31; Huke 2024; Kocher 2012, S. 64).

Sie können dazu führen, dass formal geltende Rechte selbst bei manifesten Rechtsverletzungen nicht – oder nur in Ausnahmefällen – in Anspruch genommen werden (können) (z. B. weil sie die verfügbaren zeitlichen, finanziellen oder emotionalen Ressourcen beschränken, negative Vorerfahrungen mit Staat und/oder Justiz wahrscheinlicher machen, die Aneignung von Rechtswissen erschweren oder zusätzliche Risiken bei einer Rechtsmobilisierung mit sich bringen) (Cyrus/Kip 2015; Schabram/Freitag 2022, S. 33).

Relevant sind zudem rechtssystemische Faktoren, etwa die Dauer von Verfahren und die finanziellen Effekte (potenzielle Strafen für Arbeitgeber, Kompensationen für Beschäftigte) (Vosko 2013, S. 871), aber auch die Frage nach Unterstützung der Kläger:innen (etwa durch Gewerkschaf-

ten). Im Fall der häuslichen Betreuerinnen erschweren etwa die langen Arbeitszeiten und die Isolation in Privathaushalten das Aufsuchen von Rechtsberatung drastisch. Darüber hinaus führt ihre Situation in Pendelmigration maßgeblich dazu, dass sie nicht über die Dauer eines Gerichtsverfahrens in Deutschland sind.

Doch die Pendelmigration hat nicht nur logistische Auswirkungen auf den Zugang zu Recht, sondern verweist auch, so die fünfte These, auf die komplizierte rechtliche Ausgestaltung von transnationalen Arbeitskontexten. Überschneidungen von Geltungsbereichen, ungeklärte Zuständigkeiten und Intransparenz prägen hier die Rechtswirklichkeit und erschweren den Zugang zu Recht, aber auch die Klärung von Zuständigkeiten und ein positives Rechtsempfinden im Sinne eines Anspruchs zusätzlich.

Die rechtssoziologische Perspektive auf den Zugang zum (Arbeits-) Recht lenkt somit den Blick von der formalen rechtlichen Regulierung zur praktischen Ausgestaltung von Erwerbsarbeit – und den Ungleichheitsverhältnissen und Machtasymmetrien, die die Rechtswirklichkeit prägen. Beschäftigtenrechte, so wird sichtbar, müssen nicht nur formal garantiert, sondern auch praktisch einklagbar sein.

3. Live-in-Betreuung in Deutschland

Um Dynamiken der formalisierten Entrechtung und des informell fehlenden Zugangs zum Recht in der Live-in-Betreuung einordnen zu können, lohnt es sich, den Blick zunächst auf Kontextbedingungen zu lenken, die für die Branche in Deutschland konstitutiv sind: Sorgebedarfe pflegebedürftiger Personen, so wird im Folgenden gezeigt, treffen gegenwärtig auf unzureichende staatliche Sorgeleistungen und oft begrenzte familiäre Care-Ressourcen.

Die Position Deutschlands in der globalen politischen Ökonomie und das damit einhergehende Lohngefälle gegenüber Ländern Mittel- und Osteuropas ermöglicht in dieser Situation die Rekrutierung ausländischer Beschäftigter, die in Deutschland bestehende Sorge-Lücken schließen – während sie in ihren Herkunftsländern potenziell Sorge-Lücken neu entstehen lassen oder verstärken.

Zur Anzahl der Live-in-Betreuerinnen in Deutschland liegen nur Schätzwerte von vor einigen Jahren vor. Sie gehen von 300.000 bis zu 600.000 Personen aus, die 2021 in der Live-in-Betreuung tätig waren (Benazha et al. 2021, S. 26; Habel/Tschenker 2022, S. 9; Kocher 2024, S. 419; Leiber/Rossow 2022, S. 4; Faire Mobilität 2025b, S. 2). Die Zahl der Agenturen, die in Deutschland Live-in-Betreuerinnen vermitteln, ist in den letzten Jahrzehnten stark gewachsen (Wüstner 2024, S. 1). In Forschung und Praxis wird davon ausgegangen, dass sich hieran potenziell auch ein starkes personelles Wachstum der Branche der Live-in-Betreuung ablesen lässt (Faire Mobilität 2025a, S. 5).

Die Tätigkeit als Live-in-Betreuerin wird überwiegend von – oft bereits älteren – Frauen ohne deutschen Pass ausgeübt, deren Lebensalltag meist transnational organisiert ist (Kocher 2024, S. 419). Dieses Modell basiert auf einer regelmäßigen Pendelmigration, bei der die Frauen für zwei bis drei Monate in einem deutschen Haushalt leben, bevor sie von einer Kollegin abgelöst werden und für den gleichen Zeitraum in ihr Herkunftsland zurückkehren (Erdmeier 2023, S. 312). Während die Angehörigen der Pflegebedürftigen oft organisatorische Aufgaben übernehmen, reichen ihre Kapazitäten für die tägliche Versorgung meist nicht aus (Erdmeier 2023, S. 312).

Charakteristisch für die Arbeitseinsätze der Betreuerinnen ist, dass Arbeits-, Wohn- und Lebensort im fremden Haushalt räumlich zusammenfallen (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 38). Dabei übernehmen die Betreuerinnen sowohl die Haushaltsführung als auch die direkte Pflege und Betreuung der Senioren (Theobald 2024, S. 292).

Das Aufgabenspektrum ist breit gefächert und reicht von der Zubereitung der Mahlzeiten über die Hilfe bei der Körperpflege und beim Anklei-

den bis hin zur Begleitung im Alltag (Faire Mobilität 2025b, S. 2f.). Medizinische Pflegeleistungen sind hingegen rechtlich gesehen geschultem Fachpersonal vorbehalten und gehören offiziell nicht zum Tätigkeitsbereich der Live-ins (Faire Mobilität 2025b, S. 2f.).

Noch immer ist Polen das Hauptherkunftsland von Live-in-Betreuerinnen in Deutschland. Mit deutlichem Abstand folgen andere Länder in Mittel- und Osteuropa (z. B. Rumänien, Slowakei, Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Slowenien, Tschechien, Ukraine und Ungarn) (Fesli 2025, S. 5; Kocher 2024, S. 419; Leiber/Rossow 2022, S. 5).

> „Die Pflegebranche, so wie sie derzeit funktioniert, ist ein Spiel auf dem Rücken der Schwächsten – sowohl der Pflegekräfte als auch der Familien." (Betreuerin, 14.10.2024)

Für die dynamische Entwicklung des „Markt[s] für Haushaltsdienstleistungen" (Aulenbacher et al. 2024) sind drei Kontextbedingungen zentral:

Erstens lassen sich in Deutschland vielfältige „prekäre Sorgelagen und Sorgelücken" (Aulenbacher/Décieux 2018, S. 819) beobachten, aus denen eine hohe Nachfrage nach – für Angehörige bezahlbarer und vergleichsweise günstiger – Sorgearbeit resultiert (Aulenbacher/Dammayr 2014, S. 67; Erdmeier 2023, S. 312).

In Deutschland leben derzeit 5,7 Millionen Menschen, die wegen Alter oder Erkrankungen auf Hilfe angewiesen sind (Faire Mobilität 2025a, S. 5). Öffentliche Pflegeheime und mobile Pflegedienste sind unterfinanziert und können dadurch bestehende Sorge-Bedarfe nur begrenzt abdecken (Lutz/Schwiter 2024, S. 70). Der Staat zieht sich „zunehmend aus seiner Sorgeverantwortung zurück" (ebd.).

Der überwiegende Teil der Hilfsbedürftigen lebt zu Hause und wird durch Angehörige – mit oder ohne Unterstützung ambulanter Pflege- und Betreuungsdienste – gepflegt (Faire Mobilität 2025a, S. 5). Dieses „familienorientierte […] Care-System" (Theobald 2024, S. 288) wird gestützt durch die Pflegeversicherung, die Anreize setzt, „professionelle Dienste eher einzusparen" (Leiber/Rossow 2022, S. 24), da „die Leistungen der Pflegekasse so pauschaliert sind, dass sie zur Sicherstellung der Versorgung nicht ausreichen" (Lutz/Schwiter 2024, S. 71).

Die Pflegeversicherung lässt sich vor diesem Hintergrund als „strukturell unterfinanzierte Teilleistungsversicherung" (Erdmeier 2023, S. 312) charakterisieren, die „immer weniger die Bedarfe abdeckt" (Erdmeier 2023, S. 312).

Gleichzeitig schwinden jedoch *zweitens* die Ressourcen für die häusliche Pflege durch Angehörige. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen, die gesellschaftlich weit überwiegend notwendige Care-Arbeit übernehmen, nimmt zu – auch aus ökonomischer Notwendigkeit, beispielsweise auf-

grund steigender Mieten und sonstiger Lebenserhaltungskosten. Dadurch fehlt zunehmend die Zeit für die intensive Betreuung in der Familie (Lutz/Schwiter 2024; Theobald 2024, S. 288).

Diese Schere zwischen steigendem Pflegebedarf durch die Alterung der Gesellschaft, „gestiegene Autonomiebedürfnisse von älteren Menschen“ (Schilliger/Schwiter/Steiner 2023, S. 396) bei gleichzeitigen reduzierten familiären Zeitkapazitäten – und dadurch entstehenden „Überlastungssituationen von pflegenden Angehörigen“ (ebd.) führt dazu, dass Sorgearbeit zunehmend kommodifiziert wird und ein wachsender Markt für gewinnorientierte Care-Unternehmen entsteht (Lutz/Schwiter 2024, S. 70).

Zuletzt machen drittens globale Ungleichheiten und das Lohngefälle zwischen Deutschland und Mittel- sowie Osteuropa die Live-in-Betreuung für ausländische Kräfte attraktiv, während die Stelle für inländische Arbeitnehmer:innen aufgrund der geringen Entlohnung bei hoher zeitlicher Belastung kaum interessant ist (Benazha 2021, S. 57; Erdmeier 2023, S. 312; Leber/Österle 2022, S. 381).

Besonders durch die EU-Osterweiterung entstand ein verfügbares Arbeitskräftereservoir, wobei viele Migrantinnen die Arbeit im Rentenalter als Strategie gegen Altersarmut nutzen, wenn ihre Rente (auch aufgrund der von Sorgearbeit geprägten lückenhaften Erwerbsbiografien) zum Überleben nicht ausreicht (Leber/Österle 2022, S. 381). Sie übernehmen im Alter teilweise wegen Trennung oder körperlicher Vernutzung der Ehemänner die Rolle als Familienernährerin. Dies hinterlässt in Herkunftsländern oft Sorgelücken, die wiederum durch Familiennetzwerke oder Arbeitskräfte aus noch ärmeren Regionen kompensiert werden müssen (Aulenbacher/Bachinger/Décieux 2015, S. 8; Leber/Österle 2022, S. 380).

Fallbeispiele: Zwang zur Arbeit in der Live-in-Betreuung infolge mangelnder Alternativen zur Lebensunterhaltssicherung

„Ich habe viele Jahre als Buchhalterin und Finanzberaterin in Polen gearbeitet. Irgendwann, aufgrund verschiedener wirtschaftlicher Veränderungen in Polen, verengte sich der Arbeitsmarkt für mich erheblich. Ich sah mich gezwungen, mich beruflich neu zu orientieren. Meine erste Arbeit als häusliche Betreuerin in Deutschland war eine Notwendigkeit, nachdem ich meinen Job verloren hatte und mittellos war. Ich war quasi gezwungen, diesen Schritt zu gehen.“ (Betreuerin, 10.10.2024)

„Mein Mann ist an einer Krebserkrankung gestorben. Natürlich musste ich ihn pflegen. […] Und in diesem Moment war ich als 40-jährige Frau plötzlich nicht mehr attraktiv als Arbeitnehmerin in Po-

len, habe meinen Job verloren. Ich habe sechs Monate einen neuen Job gesucht und keinen gefunden, weil ich plötzlich zu alt war. Sie haben mir immer untergestellt, dass ich zum Beispiel neue Technik nicht beherrsche. Ich war einfach nicht mehr attraktiv als Arbeitnehmerin auf dem polnischen Arbeitsmarkt und dann habe ich mich entschieden, eine Arbeit im Ausland zu suchen.“ (Betreuerin, 11.9.2024)

4. Vertragsmodelle in der Live-in-Betreuung und ihre Folgen für den formalen Zugang zum Arbeitsrecht

In Bezug auf die vertragliche Regelung der Live-in-Betreuung lassen sich zwei zentrale Grundformen unterscheiden, deren arbeitsrechtliche Implikationen sich fundamental unterscheiden (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44): Selbstständigkeit und Arbeit als Angestellte. Selbstständig tätige Betreuerinnen sind – sofern es sich bei ihrer Tätigkeit rechtlich nicht um eine Scheinselbstständigkeit handelt – vom Geltungsbereich des Arbeitsrechts weitgehend ausgeschlossen. Angestellte haben hingegen – wenn auch teils in abgestufter Form (z. B. im Falle einer Arbeitnehmerentsendung) – formal Zugang zum Arbeitsrecht in Deutschland.

Übergreifend ist der Grad der „Informalisierung“ (Neef-Methfessel 2020, S. 19) der Beschäftigung in der Live-in-Betreuung hoch. Zwischen den Haushalten in Deutschland, den Betreuerinnen und Agenturen in den Herkunftsländern haben sich Praktiken entwickelt, die sich als ein „grauer Markt“ beschreiben lassen: „Die Betreuungskraft erbringt eine ihrem Wesen nach legale Dienstleistung, deren konkrete Ausgestaltung jedoch oftmals nicht mit geltenden Rechtsvorschriften vereinbar ist“ (Thüsing 2019, S. 2).

Eine 24-Stunden-Betreuung geht rechtskonform nur mit mindestens drei Betreuer:innen im Rotationsmodell, nie mit nur einer Kraft. Ermöglicht wird dieser graue Markt (auch) durch unübersichtliche transnationale Rechtslagen und Vertragskonstruktionen, die beispielsweise als Dienstleistungsvertrag statt als Arbeitsvertrag aufgebaut sind (s. u.). Die Rechts- und Vertragsgrundlage, auf der sie in Deutschland tätig sind, ist für die Betreuerinnen selbst dadurch teilweise undurchsichtig (Leiber/Rossow 2022, S. 3). Ein relevanter Teil der Live-in-Betreuerinnen arbeitet zudem undokumentiert ohne Arbeitsverträge (Leiber/Rossow 2022, S. 16; Theobald 2024, S. 289).

> „Man weiß, dass das, was vertraglich vereinbart ist und das, was in der Realität stattfindet, eigentlich zwei Paar Schuhe sind.“ (Berater:in, 7.6.2024)

Selbstständig tätige Beschäftigte sind sehr weitreichend vom Schutz des Arbeitsrechts ausgenommen. Sie genießen weder Kündigungsschutz noch haben sie Anspruch auf Mindestlohn, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder die Einhaltung der Schutzvorschriften des Arbeitszeitgeset-

zes (Ballhorn/Oblacewicz 2021; Benazha 2021, S. 59; Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 51 f., S. 72 ff.).

In der Live-in-Betreuung ist es rechtlich fragwürdig, ob Voraussetzungen für selbstständige Tätigkeit prinzipiell gegeben sind. Einige Studien gehen davon aus, dass es sich faktisch in den allermeisten bestehenden Konstellationen vermeintlicher Selbstständigkeit um Scheinselbstständigkeit handelt (Kocher/Potocka-Sionek 2022; Leiber/Rossow 202, 14 f.) – unter anderem, da die Betreuerinnen faktisch oft weisungsgebunden arbeiten.

Vertraglich fälschlicherweise als selbstständig geltende Betreuerinnen (z. B. diejenigen, die mit einem zivilrechtlichen Dienstvertrag tätig sind) haben sie die gleichen arbeitsrechtlichen Ansprüche und Zugang zum Arbeitsrecht wie Angestellte – sofern es ihnen gelingt, ihre Arbeitnehmereigenschaft rechtlich feststellen zu lassen.

Ungeachtet der Frage, ob Selbstständigkeit überhaupt eine rechtmäßige Option für die Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung in der häuslichen Betreuung ist, arbeiten derzeit viele Betreuerinnen mit einem Dienstleistungs- statt einem Arbeitsvertrag. In diesem Konstrukt werden Betreuerinnen aus Polen mit einem polnischen zivilrechtlichen Dienstvertrag (umowa zlecenia) nach Deutschland entsandt.

Bei dieser „zivilrechtlichen Vertragsform gelten die Betreuungskräfte als freie Dienstleister*innen, die keinen arbeitsrechtlichen Schutz erhalten und nur unzureichend sozialversichert sind. Krankengeld gibt es beispielsweise nur mit einer freiwilligen Zusatzvereinbarung, worauf viele Betreuer*innen aber nicht hingewiesen werden. Die Verträge sind oft mit hohen Vertragsstrafen und sehr kurzen Kündigungsfristen versehen. Besonders problematisch ist, dass die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse auch in diesem Modell einer abhängigen Beschäftigung ähneln, obwohl formal keine arbeitsrechtlichen Beziehungen bestehen“ (Faire Mobilität 2025a, S. 14).

Im Feld werden sie häufig als Müllverträge (umowa śmieciowa) bezeichnet. Zudem arbeiten einige Betreuerinnen als Selbstständige nach deutschem Recht.

Bei angestellten Betreuerinnen überwiegt die Entsendung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, nur selten sind Betreuerinnen mit einem Arbeitsvertrag nach deutschem Recht bei der pflegebedürftigen Person selbst, Familienangehörigen oder einem deutschen Betreuungsdienstleister angestellt (Benazha 2021, S. 47; Leiber/Rossow 2022, S. 16). Die Entsendung wird „reguliert durch ein komplexes und sich ständig wandelndes Zusammenspiel von nationalem Recht des Sende- und Ziellandes (Migrations-, Aufenthaltsrecht und Koordinierung der Sozialsysteme)

sowie EU-Recht (Dienstleistungsrichtlinie und entsprechende EuGH-Urteile)“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 40).

Rechtlich gesehen setzt die A1-Bescheinigung „voraus, dass ein gewöhnlicher Arbeitsort im Herkunftsstaat vorliegt, und die Entsendung demzufolge nur vorübergehend ist“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 17) – was häufig *de facto* nicht der Fall ist (Leiber/Rossow 2022, S. 12): So verrichten etwa einige häusliche Betreuerinnen im Herkunftsland zwar *pro forma* Marketingtätigkeiten, arbeiten aber *de facto* kaum oder sogar gar nicht (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 29). Ihre Tätigkeit im Herkunftsland wird in den „allermeisten Fällen nicht vergütet, so dass die erhaltene Bezahlung auch für diese einsatzfreien Wochen und Monate zum Leben verwendet wird“ (Faire Mobilität 2025b, S. 3).

In der Realität wechseln sich so bezahlte Phasen in der Betreuung in Deutschland mit unbezahlten Zeiten im Herkunftsland ab. In vielen Fällen handelt es sich bei den Arbeitsverhältnissen der in Deutschland tätigen häuslichen Betreuerinnen daher um eine (rechtswidrige) Scheinentsendung bzw. eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung seitens der Agenturen. Sanktioniert wird dies in der Regel nicht. Zentrales Ziel der (Schein-) Entsendung ist es, Sozial- und Krankenversicherungsbeiträge einzusparen (Benazha 2021, S. 58; Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 16 f.; Schabram/Freitag 2022, S. 28). Sozialabgaben und Steuern werden bei entsandten Beschäftigten

> „im Entsendeland entrichtet – und zwar nur auf Grundlage des dortigen, meist sehr niedrigen Mindestlohns. Die zusätzlich gezahlten Entsendezulagen sind steuer- und abgabenfrei. Dies hat gravierende Folgen für die soziale Absicherung der Betreuer*innen: Bei Krankheit, im Alter oder bei Arbeitslosigkeit erhalten sie oft nur sehr geringe Leistungen.“ (Faire Mobilität 2025a, S. 12)

Bei einer Entsendung auf Basis eines Arbeitsvertrags finden zunächst die wesentlichen deutschen Mindestschutzvorschriften Anwendung. Diese umfassen laut Schabram/Freitag (2022, S. 27) neben den Höchstarbeitszeiten und dem Mindestlohn auch den bezahlten Mindesturlaub sowie umfassende Vorgaben zu Gesundheitsschutz, Sicherheit und Hygiene am Arbeitsplatz. Ebenso greifen Schutzrechte für vulnerable Gruppen wie Schwangere, Kinder und Jugendliche sowie die geltenden Diskriminierungsverbote und die Möglichkeit, Ansprüche – etwa den Mindestlohn – gerichtlich in Deutschland durchzusetzen.

Während in den ersten zwölf bis maximal 18 Monaten lediglich dieser „harte Kern“ (Schabram/Freitag 2022, S. 27) der gesetzlichen Bestimmungen gilt, unterliegen entsandte Beschäftigte danach gemäß § 13b Arbeitnehmer-Entsendegesetz vollständig dem deutschen Arbeitsrecht. Der Mindestlohnanspruch entsandter Beschäftigter wurde gerichtlich im Fall

„Dobrina“ auch für Bereitschaftszeiten juristisch bestätigt (Faire Mobilität 2024), er findet in der Praxis allerdings nur begrenzt Anwendung.

Fallbeispiele: Informalisierung durch Intransparenz und Arbeitsverträge, die nicht mit der Realität übereinstimmen

„Bei Verträgen, bei denen du als Auftragnehmer fungierst oder Auftragnehmerin […], ist die Agentur, die dir diesen Auftrag gibt, nicht der Arbeitgeber, das heißt, du bist auch nicht vom Arbeitsschutz des Herkunftslandes beschützt, sondern bist sozusagen auf dich selbst gestellt.

Und dann wirst du in eine Familie geschickt, mit der du gar kein formales Beschäftigungsverhältnis hast. Weil die Familie nämlich ihren […] Vermittlungsvertrag mit einer deutschen Agentur geschlossen hat, wir haben also hier ein Vierparteiensystem. In, sagen wir, Polen gibt es eine Agentur, die hat einen Auftrag mit einer Betreuerin und auf der deutschen Seite hat die Familie einen Dienstleistungsvertrag mit einer deutschen Agentur über die Vermittlung einer Betreuerin. Aber die Betreuerin, die am Ende in der Familie arbeitet, hat keinen Vertrag mit der Familie. […] Das ist eine ziemlich gängige Art der Beschäftigung.“ (Berater:in, 7.6.2024)

„In meinem Fall sah der Vertrag so aus: Im ersten Punkt stand, dass ich ‚Dienstleistungen im Bereich Werbung/Marketing‘ für die Firma in Polen erbringe – was absurd ist, denn ich habe nie Werbung gemacht. Im zweiten Punkt stand, dass ich als Haushaltshilfe tätig bin. Das hat einen klaren Zweck: Die Firma will gegenüber den polnischen Behörden so tun, als sei ich offiziell in Polen tätig. Ich sollte sogar eine Vollmacht unterschreiben, damit die Firma in meinem Namen eine A1-Bescheinigung beantragen kann – also den Nachweis, dass ich weiterhin in Polen sozialversichert bin, obwohl ich dauerhaft in Deutschland arbeite. […]

Ich habe nicht in Polen gearbeitet – aber man stellte mir ein A1 aus auf Grundlage von Artikel 13.1 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004. Das basiert auf dem Konstrukt, dass ich angeblich in Polen eine Tätigkeit ausübe – wie z. B. Telemarketing – und gleichzeitig als Haushaltshilfe in Deutschland arbeite. Nur aufgrund dieses fiktiven Szenarios stellt die ZUS [ZUS: Zakład Ubezpieczeń Społecznych, die staatliche Sozialversicherungsanstalt in Polen] dann ein A1 aus. Aber das entspricht in keiner Weise der Realität. Ich war keine Pflegekraft nach deutschem Recht – ich war ein Werkzeug in einem Betrugssystem. […] Die Firma hätte ausschließlich in Deutschland Sozialversicherungsbeiträge zahlen müssen […]. Diese sogenannte ‚Flyer-Arbeit‘ – also fiktive Tätigkeiten wie Telemarketing oder

Haushaltshilfe in Polen – war reine Scheinarbeit. Während meines Urlaubs zahlte man mir in Polen gerade einmal 110 Złoty, nur damit ein A1-Bescheid ausgestellt werden konnte. Und genau das ist der Betrug: ein riesiger, systematischer Betrug.“ (Betreuerin, 14.10.2024)

5. „Das macht dich kaputt“ – Arbeitsbedingungen von Live-in-Betreuerinnen

Relativ unabhängig von der „jeweiligen [formalrechtlichen] Ausgestaltung der Entsende-, Selbstständigen- und Angestelltenmodelle“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44) ist für Live-in-Betreuung in Deutschland in vielen Fällen eine „menschenrechtlich alarmierenden Situation [charakteristisch]: unwürdige Arbeitsbedingungen, Verdienste weit unter Mindestlohn, keine Trennung zwischen Wohn- und Arbeitssphäre, eine systematische Überschreitung der Höchstarbeitszeiten und soziale Isolation“ (Schabram/Freitag 2022, S. 15).

Verstöße gegen Arbeitsschutzgesetze, Ausbeutung und Unterbezahlung gehören für viele Betreuerinnen zum Alltag (Erdmeier 2023, S. 312; Faire Mobilität 2024, S. 3).

Vertraglich festgelegte Arbeitszeiten werden häufig ebenso wenig eingehalten wie die gesetzliche Höchstarbeitszeit von acht (ausnahmsweise: zehn) Stunden (Leiber/Rossow 2022, S. 8) oder vorgeschriebene Ruhezeiten (elf ununterbrochene Stunden nach Beendigung der Arbeitszeit) (Benazha 2021, S. 48 f.). „In den meisten Fällen werden in den Arbeitsverträgen zwischen fünf und acht Stunden pro Tag als lohnrelevante Arbeitszeit festgeschrieben […]. Gleichzeitig werben Agenturen in den Internetauftritten mit (fast) pausenloser Verfügbarkeit der Betreuungskraft“ (Schilliger/Steiner 2026, S. 2).

> „Nach all den Jahren in diesem Beruf kann ich nur sagen: Es ist ein unerträglicher Stress. Der Druck, die Verantwortung, das Alleinsein – das geht auf die Psyche.“ (Betreuerin, 14.10.2024)

Betreuerinnen müssen teils sieben Tage in der Woche rund um die Uhr verfügbar sein und erhalten teilweise nur stundenweise frei (Schabram/Freitag 2022, S. 14). Oft müssen sie „regelmäßig in der Nacht aufstehen, um sich um die betreute Person zu kümmern“ (Erdmeier 2023, S. 313; vgl. auch Schabram/Freitag 2022, S. 14). Die „im Namen der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ ja bereits normalisierte Einsatzbereitschaft rund um die Uhr ist daher nicht nur namensgebend, sondern geradezu sinnbildlich für die gelebte Realität in den Privathaushalten“ (Leiber/Rossow 2022, S. 19).

So zeigen „empirische Daten von sorgenden Angehörigen, dass diese quasi durchgängig ungeachtet des jeweils angewandten Rechtsrahmens auf die ausgedehnte Bereitschaftszeit der Live-ins setzen“ (Leiber/Rossow 2022, S. 20). In der Folge treten für die häuslichen Betreuerinnen

notgedrungen „Haus-, Eigen-, Subsistenzarbeit, Selbst- und Fürsorge zu ihrer eigenen Regeneration und Reproduktion und zivilgesellschaftliches Engagement im Ankunfts- wie im Herkunftsland […] in den Hintergrund, werden prekär, vernachlässigt oder sogar unmöglich“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 39).

> „Ich habe in dieser ersten Stelle in Berlin 16 Stunden pro Tag gearbeitet, sieben Tage pro Woche und ich frage meine Koordinatorin bei der Agentur, wann ich Pause machen kann. Sie hat mir gesagt: ‚Was werden Sie in Berlin machen, da verlaufen Sie sich nur.‘“ (Betreuerin 4.5.2025)

Überstunden oder (vermeintliche) Bereitschaftszeiten werden oft nicht angemessen vergütet. Die Arbeitszeit wird zudem häufig nicht oder nur unzureichend dokumentiert. Urlaubsansprüche werden missachtet sowie die Urlaubsabgeltung nicht gezahlt (Faire Mobilität 2025a, S. 7; Faire Mobilität 2025b, S. 3).

Das Entgelt der häuslichen Betreuerinnen liegt dadurch *de facto* nicht selten deutlich unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns. Sozialversicherungsbeiträge werden arbeitgeberseitig teilweise nicht oder nur anteilig bezahlt (Heindlmaier/Kobler 2023, S. 3699). In der Folge bleibt die Situation einiger häusliche Betreuerinnen trotz überlanger Arbeitstage und -wochen in Deutschland dauerhaft finanziell prekär (Faire Mobilität 2024, S. 3).

Zudem werden häusliche Betreuerinnen teilweise rechtswidrig für medizinische und andere vertraglich nicht vorgesehene Tätigkeiten eingesetzt. Die informellen Arrangements der Arbeitsverhältnisse – die im Kontext von Machtasymmetrien zwischen häuslichen Betreuerinnen, Familien und Agenturen entstehen – weichen somit teils deutlich von rechtlichen Bezugsrahmen ab (Leiber/Rossow 2022, S. 8).

Die Betreuerinnen werden in der Regel nur unzureichend auf ihre Tätigkeit vorbereitet, sind durch die Anforderung permanenter Verfügbarkeit sozial isoliert und werden gleichzeitig mit den von ihnen betreuten hilfsbedürftigen Personen alleingelassen, womit eine überfordernde Verantwortung einhergehen kann (Erdmeier 2023, S. 313). Sie sind meist „keine gelernten Pflegekräfte, obwohl sie vielfach Pflegetätigkeiten ausführen (müssen)“ (Erdmeier 2023, S. 314).

In unseren Interviews berichten viele Betreuerinnen von psychischem und körperlichem Verschleiß infolge ihrer belastenden Arbeitstätigkeit. Während ihrer Arbeitszeit in Deutschland haben sie oft weder die nötige Versicherung für therapeutische Behandlungen noch die Zeit, sich um ihre eigenen körperlichen Probleme zu kümmern. Sie nutzen eher die unbezahlten (aber versicherten) Zeiten (z. B. in Polen) dafür, sich körperlich zu regenerieren. Die psychische und physische Erschöpfung der Live-in-

Betreuerinnen wirkt oft noch lange nach der Rückkehr ins Herkunftsland nach (Erdmeier 2023, S. 313; Faire Mobilität 2025b, S. 3; Seiffarth 2022, S. 391).

> „Mein Rücken ist kaputt vom vielen Heben und Tragen. Alle Frauen, die ich kenne in der Arbeit, haben das. Es ist einfach schwere Arbeit, schweres Tragen. Ich kann mich immer [erst] um den Rücken kümmern, wenn ich zurück zu Hause bin, also in Polen. Dann mache ich Übungen und Therapie." (Betreuerin, 4.5.2025)

Die Arbeit im Privathaushalt birgt neben der Anstrengung auch spezifische Gefahren, die sich daraus ergeben, dass sich die Tätigkeit im Haushalt als Arbeitsort im privaten Raum vollzieht.

So kann etwa die Privatsphäre der Betreuerinnen infolge „(unzulässiger) Videoüberwachung und ständiger Kontrolle bedroht sein" (Schabram/Freitag 2022, S. 13). In Erfahrungsberichten zeigt sich zudem, die „Macht- und Gewaltanfälligkeit" (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 39) der Beziehungsweisen in Privathaushalten: „Das Zusammenfallen von Arbeits- und Wohnort in einem Privathaushalt begünstigt Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre oder die persönliche Integrität verletzen" (Schabram/Freitag 2022, S. 16).

Neben dem Ort ist auch die Arbeitstätigkeit gewaltgefährdet, einige Betreuerinnen berichten von „körperliche[r] sowie sexualisierte[r] Gewalt" (Schabram/Freitag 2022, S. 13), insbesondere bei der Betreuung von fortgeschritten Kranken: „Aggression und Gewalt gehören für viele Beschäftigte […] zum Alltag und zugleich wird […] Gewalt in der Pflege vielfach tabuisiert" (Schabram/Freitag 2022, S. 47).

> „Gewalt ist schon ein großes Thema, vor allem bei Leuten mit Demenz. Die sind dann auch sehr gefrustet, weil immer neue Betreuerinnen kommen. Sie respektieren die Menschen, die kommen, dann nicht und entwürdigen sie. Und du bist alleine im Haus – du kannst nichts tun, die Familie glaubt dir ja nicht." (Betreuerin, 12.5.2025)

Fallbeispiele: Permanente Verfügbarkeit und psychische Belastung

„Bei einer Stelle wurde mir von der Familie verboten, das Haus zu verlassen. Die Dame, für die ich gearbeitet habe, hatte eine Klingel, mit der sie mich immer gerufen hat. Ich sollte immer verfügbar sein. Ich war zum Beispiel am Kochen, dann hat sie geklingelt. Das ist super stressig. Du kannst dich nicht auf eine Sache konzentrieren. Freie Tage hatte ich bei keiner meiner Stellen. Ich hatte nur nachmittags zum Beispiel einzelne Stunden frei. Das heißt: Ich hatte frei, musste aber das Essen vorbereiten. 24 Stunden auf Arbeit. Das macht dich kaputt." (Betreuerin, 26.11.2024)

„Dort habe ich 16 Stunden pro Tag, sieben Tage die Woche gearbeitet. Ohne Pause, ich hatte theoretisch Pause, in dieser Pause musste ich Wäsche machen und Bügeln und noch andere Erledigungen machen. Ich war fix und fertig. Mein Patient war relativ jung. In diesem Moment war er 74 Jahre alt, aber mit einer sehr fortgeschrittenen Form von Parkinson und Alzheimer. Zu meinen Aufgaben gehörte Grundpflege, die ganze körperliche Pflege, von Duschen, Waschen, Windel wechseln, auf die Toilette führen und zurück, ins Bett bringen, aus dem Bett holen, auf den Rollstuhl, Spazierengehen, mit dem Rollstuhl, ohne Rollstuhl.

Das ganze Haus putzen. Die Dame [die Ehefrau des Patienten] wollte, dass ich das Auto putze von innen. Weil ich das Auto mit dem Patienten genutzt habe, musste ich auch das Auto von innen putzen. Wäsche, Staubsagen, Wischen, Gartenarbeiten. Ich habe diese 16 Stunden echt voll gearbeitet. Mittagsessen hat immer diese Dame gekocht, aber Frühstück und Abendessen war meine Aufgabe und Essen geben und ich musste sogar auch Medikamente geben. Ich wusste noch nicht, dass ich das nicht darf und musste Medikamente geben.“ (Betreuerin, 11.9.2024)

„Diese Arbeit ist psychisch unglaublich belastend. Vor allem, wenn man über eine Agentur kommt, die meiner Meinung nach nicht professionell arbeitet. Sie bereiten ihre Betreuungskräfte nicht richtig vor. Sie geben keine konkreten Informationen über den tatsächlichen Zustand des Klienten. Es gibt keine Erste-Hilfe-Kurse, keine Schulungen, keine echte Unterstützung. Ich musste mich allein, auf eigene Faust, informieren und weiterbilden – weil mir niemand geholfen hat. Ich bin vom Typ her sehr aufmerksam und verantwortungsvoll.

Ich habe meinen Patienten ständig beobachtet, weil ich kein Deutsch konnte und nicht wusste, wie ich im Notfall handeln soll. Wir konnten uns nur per Übersetzer verständigen. Mein Klient hatte Fieber – ich erinnere mich genau: Zwei Mal hatte er eine Lungenentzündung. Ich saß die ganze Nacht an seinem Bett, beobachtete ihn, maß Fieber, informierte die Familie – weil die Agentur mir keine Hilfe anbot. Ich war völlig auf mich gestellt. Ich musste mich fragen: Was soll ich tun? Soll ich jemanden anrufen?

Die Familie wohnte zwar in der Nähe, aber selbst sie half mir nicht. Denn die Firma hatte der Familie vermittelt, dass ich für alles verantwortlich bin – für Pflege, Beobachtung, Entscheidungen. Und hier liegt ein riesiger Fehler. In meinem Vertrag stand tatsächlich ein Punkt, in dem ich für das Leben und den Zustand des Klienten verantwortlich gemacht wurde. Ich – eine Betreuerin ohne Sprach-

kenntnisse, ohne medizinische Ausbildung, ohne rechtliche Beratung.“ (Betreuerin, 14.10.2024)

„Zudem hatte ich keinen Austausch mit anderen Pflegerinnen oder Erfahrungen, an denen ich mich orientieren konnte. Ich arbeitete zwei Monate lang ohne Pause und ohne Freizeit, da die Patientin rund um die Uhr betreut werden musste. Sehr oft blieb ich nachts wach, um auf sie aufzupassen, da sie wegen falscher Medikation nicht schlafen konnte. Es war eine schwierige und anstrengende Zeit. In dieser Phase kehrte ich regelmäßig nach Polen zurück, während ich gleichzeitig meinen Abschluss an der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege machte und intensiv an meinen Deutschkenntnissen arbeitete.“ (Betreuerin, 10.10.2024)

„Das Schlimmste ist, wenn die Betreuerin, die 24 Stunden mit dem Patienten – nicht im eigenen Zuhause – wohnt, zu Hause bleibt, nicht spazieren geht oder das Haus nicht verlassen darf, wegen der psychischen Belastung. […] Dieser Job ist knochenhart, wenn es um die physische Seite geht […]. Aber psychisch merkt man lange Zeit nicht, dass […] [man] belastet ist.

Das merkt man […] in Polen, wenn der Druck sich löst und plötzlich ist der Blutdruck 200 auf 100 oder so. Das war bei mir einmal so. […] Und was ich immer sage: ‚Wir leben das Leben einer anderen Person, nicht das eigene Leben […].‘ Egal, wie viel man frei hat, wie ich jetzt, ich habe heute frei, montags frei, am Wochenende frei. Und trotzdem: Du bist nicht zu Hause, das ist nicht dein Zuhause.“ (Betreuerin, 11.9.2024)

6. Zugang zum Arbeitsrecht für Live-in-Betreuerinnen in Deutschland

Die belastenden, psychisch und physisch zermürbenden Arbeitsbedingungen von Live-in-Betreuerinnen unterschreiten in vielen Fällen deutlich die durch das in Deutschland geltende Arbeitsrecht prinzipiell für abhängig Beschäftigte etablierten Standards. Ursächlich hierfür ist einerseits *formalisierte Entrechtung*, also ein Ausschluss von Arbeitsrechten durch das Umgehen von Recht (bzw. rechtlichen Schutzkategorien), also dem *Scope* des Rechts.

Andererseits lassen sich *informelle Barrieren des Zugangs zum Recht* beobachten. Entrechtung vollzieht sich hier trotz formal bestehender Rechtsansprüche, also infolge einer unzureichenden *Compliance* von Recht. Betreuerinnen, so zeigen unsere Interviews, die formal Rechtsansprüche haben (etwa bezüglich des Mindestlohns oder der Arbeitszeit), sind oft nicht in der Lage, diese auch praktisch zu mobilisieren und durchzusetzen. Im Folgenden skizzieren wir zunächst knapp Mechanismen der formalisierten Entrechtung bevor wir ausführlicher die Faktoren rekonstruieren, die zur informellen Entrechtung beitragen.

6.1 Formalisierte Entrechtung durch (rechtlich fragwürdige) Selbstständigkeit

Ein relevanter Teil der Betreuerinnen ist formal selbstständig tätig – und damit rechtlich von Beschäftigtenrechten weitgehend ausgeschlossen. Selbstständige haben weder einen Anspruch auf den Mindestlohn noch auf die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, sondern sind selbst für die Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, das Einplanen von Freizeit und für das Einfordern einer ausreichenden Vergütung für ihre Arbeitszeit verantwortlich (Faire Mobilität 2025a, S. 10). Dies gilt zumindest dann, wenn es sich bei der Selbstständigkeit um eine „echte“ und nicht um Scheinselbstständigkeit handelt, was für Live-in-Betreuung, wie wir im Folgenden zeigen werden, häufig zweifelhaft ist.

Die formalisierte Entrechtung durch Selbstständigkeit ist dadurch potenziell in einigen Fällen eher eine durch nur vermeintlich rechtmäßige Verträge suggerierte formalisierte Entrechtung durch Scheinselbstständigkeit. Selbstständigkeit ist insbesondere bei polnischen Live-in-Betreuerinnen eine verbreitete Vertragsform. Sie sind häufig – teils unfreiwillig

und ohne ihr Wissen (Faire Mobilität 2025a, S. 10 f.) – mit einem zivilrechtlichen Dienstvertrag (umowa zlecenia) nach polnischem Recht in Deutschland vertraglich selbstständig tätig sind (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 59 f.).

Bei der Selbstständigkeit handelt es sich oft um eine erzwungene Selbstständigkeit, die nicht freiwillig gewählt, sondern durch Agenturen vorgegeben wird. Die Betreuungskraft trägt hier „alle Risiken selbst, hat jedoch keine arbeitsrechtlichen Ansprüche, zum Beispiel auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder geregelte Arbeitszeiten“ (Faire Mobilität 2025a, S. 10). Gleichsam reicht der Tagessatz, den sie ausgezahlt bekommen, nicht aus, um sich in einer Form abzusichern, die der Selbstständigkeit gerecht würde; also sich frei zu versichern sowie in Renten- und Pflegekassen einzuzahlen.

Die selbstständige Tätigkeit wird durch Vermittlungsagenturen organisiert. Sie „übernehmen neben der Gewerbeanmeldung auch andere wesentliche Aufgaben wie die Einsatzvermittlung, die Vertragsgestaltung und die Rechnungsstellung“ (Faire Mobilität 2025a, S. 10). Eher vereinzelt gibt es zudem Live-in-Betreuerinnen, die nach deutschem Recht als Soloselbstständige tätig sind. Durch den hohen Preisdruck in der Branche gelingt es auch Betreuerinnen jedoch in der Regel nicht, Stundensätze abzurufen, die der Vergütung im Rahmen einer regulären angestellten Tätigkeit entsprechen.

> „Wenn ich selbstständig bin, dann muss ich ja diese ganzen Risiken, also Absicherung wegen Krankheit, Absicherung in Zukunft, Altersabsicherung, Unfallversicherung, Haftpflichtversicherung […] selber komplett bezahlen […]. Wenn ich wirklich selbstständig wäre, müsste ich Tagessätze abrufen, die jenseits dessen liegen, was ich als Arbeitnehmerin […] bekomme. In der Realität ist es aber so, dass die selbstständigen Betreuerinnen zum Beispiel einen Tagessatz von 100 Euro verlangen oder bekommen. […] Wenn ich die Preise abrufen würde, die ich wirklich brauche, um alles selber bezahlen zu können, dann wäre ich nicht wettbewerbsfähig.“
> (Berater:in, 7.6.2024)

Soloselbstständigkeit wird dadurch zum Modus einer formalisierten Entrechtung, der eine Inanspruchnahme von Arbeitsrechten verunmöglicht, ohne substanzielle Spielräume für die freie Gestaltung der eigenen Arbeitstätigkeit zu bieten.

> „Das ist Scheinselbstständigkeit, weil du für einen Patienten arbeitest […]. Du hast keine Versicherungen, du musst alles alleine zahlen. Es lohnt sich nicht. Das ist Nachteil ohne Ende. Für dich gelten keine Arbeitsgesetze. Keine, du bist […] von diesem Recht ausgenommen als Selbstständige. Du hast nur Pflichten, Steuer und so weiter, aber Rechte hast du keine.“
> (Betreuerin, 9.11.2024)

Ob und unter welchen Umständen Live-in-Betreuung rechtlich plausibel als selbstständige Tätigkeit ausgeführt werden kann, ist umstritten (Schabram/Freitag 2022, S. 28f.). Wissenschaftlich stellen viele Autor:innen infrage, dass „eine weitestgehend weisungsfreie Selbstständigkeit im Rahmen von Live-in-Arrangements überhaupt praktikabel ist“ (Benazha 2021, S. 59), dass eine Betreuungskraft also keinen „Weisungen (hinsichtlich des Inhaltes, der Zeit, des Ortes und der Art und Weise der Durchführung der Pflegeleistung) eines – dann – Arbeitgebers folgen muss“ (Leiber/Rossow 2022, S. 14).

Laut Kocher und Potocka-Sionek (2022, S. 72) lässt sich die typische Arbeitssituation von Live-in-Pflegekräften in der Regel als abhängige Beschäftigung einordnen, da die Betreuungskräfte im Haushalt faktisch weisungsgebunden tätig und dadurch formale Voraussetzungen für Selbstständigkeit nicht gegeben seien.

Dass etwa im Herkunftsland Polen Verträge zwischen der entsendenden Agentur und Betreuerinnen trotzdem als zivilrechtliche Dienstverträge gestaltet werden, sehen sie als Versuch, die tatsächliche Abhängigkeit der Beschäftigten zu verschleiern und gezielt Rechtsunsicherheit herzustellen, um Betreuerinnen daran zu hindern, Arbeitsrechte in Anspruch zu nehmen. Ähnlich schätzen dies auch von uns befragte Arbeitsrechtsberater:innen ein:

> „In diesen Settings ist eigentlich eine Selbstständigkeit so gut wie unmöglich. […] Im Grunde genommen richtet sich deine Arbeit komplett nach den Bedürfnissen der zu betreuenden Person. Und dann bist du auch nicht […] freier Akteur auf dem Arbeitsmarkt, der seine Dienstleistung selbst anbietet, sondern […] der Markt ist komplett reguliert von den Agenturen: […] Sie geben vor, wieviel du verdienen sollst. Sie geben vor, zu welcher Familie du gehen sollst. Sie […] entscheiden über das gesamte Setting. Kassieren dafür natürlich Geld und du als Betreuerin führst einfach nur diesen Service vor Ort aus, der komplett an den Bedürfnissen der Familie […] ausgerichtet ist.“ (Berater:in, 7.6.2024)

Die formalisierte Entrechtung durch Selbstständigkeit kaschiert daher möglicherweise nur eine informelle Entrechtung, die Rechtmäßigkeit simuliert, um formal geltende Rechte zu umgehen (vgl. auch Kocher 2024, S. 422). Gerichtlich sind zentrale Fragen in diesem Kontext jedoch bisher nicht abschließend geklärt – wodurch unklar ist, ob und in welchen Fällen die Entrechtung durch formale Selbstständigkeit tatsächlich rechtmäßig ist (Leiber/Rossow 2022, S. 14; Theobald 2024, S. 292f.):

> „Während das Oberlandesgericht (OLG) Frankfurt am Main im Jahr 2014 konstatierte, dass die Tätigkeit einer Pflegekraft sowohl als abhängige Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses ausgeübt werden könne (vgl. OLG Frankfurt am Main, Beschluss vom 07.03.2014, Az. 1 Ws 179/13, Rn. 17), gelangte das Arbeitsgericht (AG)

> München sechs Jahre zuvor in einem ähnlich gelagerten Fall zu einer gegenteiligen Einschätzung:
> ‚In dem Bereich der Haushaltshilfe ist Nichtselbständigkeit die Regel – im Gegensatz zum Bereich der selbständigen ambulanten Pflegedienste, die aber auch nicht in den Haushalt der Leistungsberechtigten integriert sind' (AG München, Urteil vom 10.11.2008, Az. 1115 OWi 298 Js 43552/07)." (Benazha 2021, S. 59)

Kocher und Potocka-Sionek (2022, S. 54 f.) gehen zwar davon aus, dass es über strategische Prozessführung gelingen könnte, die Arbeitnehmer:innen-Eigenschaft der häuslichen Betreuerinnen regelhaft in den meisten Fällen gerichtlich feststellen zu lassen, auch weil das „deutsche Recht […] bereits etwas sensibilisiert gegenüber Vertragsgestaltungen [sei], die reale Weisungsverhältnisse vor Ort überdecken" (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 55).

Solange dies jedoch nicht tatsächlich vor Gericht geklärt ist, ist für selbstständig tätige Betreuerinnen der Zugang zu grundlegenden Arbeitsrechten blockiert – wodurch sie sich arbeitsrechtlich in einer schlechteren Situation befinden als diejenigen Betreuerinnen, die undokumentiert tätig sind: Für letztere gelten grundlegende Arbeitsrechte regulär trotz fehlendem Arbeitsvertrag oder sogar aufenthaltsrechtlicher Illegalisierung – auch wenn es praktisch meist schwierig bis kaum möglich ist, sie einzufordern (Cyrus/Kip 2015; Faire Mobilität 2025a, S. 6).

Legale Vertragsformen, so zeigt diese Paradoxie, ermöglichen nicht notwendig einen Zugang zum Arbeitsrecht, der vor Ausbeutung und psychischer und physischer Überlastung schützt. Rechtssicherheit klärt zwar Ansprüche, aber sie garantiert nicht unbedingt Rechte, sondern kann diese auch explizit ausschließen. Nicht zufällig fordern Verbände der Agenturen – also die de facto Arbeitgeber:innen der Branche – daher zwar Rechtssicherheit (legal certainty), nicht aber Beschäftigtenrechte (Kocher 2024).

6.2 Informelle Barrieren des Zugangs zum Arbeitsrecht infolge von Prekarität, Machtasymmetrien und transnationalen Lebensrealitäten

Auch dort, wo rechtlich eindeutig geklärt eine abhängige Beschäftigung vorliegt – und damit ein Rechtsanspruch auf Einhaltung arbeitsrechtlicher Garantien besteht, so zeigt bereits das Beispiel der undokumentierten Beschäftigung, ist der Zugang zum Arbeitsrecht damit noch nicht gewährleistet.

Typisch für die Live-in-Betreuung ist für diejenigen, die nicht selbstständig tätig sind, eine Konstellation, in der Arbeitsrechte zwar formal garantiert sind (d. h. der Rechtsanspruch gesetzlich eindeutig ist oder gerichtlich festgestellt wurde), praktisch jedoch nicht oder nur begrenzt eingefordert werden können (Faire Mobilität 2025a, S. 7). Hier sprechen wir von einer informellen Entrechtung durch eingeschränkten Zugang zum Recht.

Live-in-Betreuerinnen können in dieser Konstellation prinzipiell Rechtsansprüche vor deutschen Arbeitsgerichten geltend machen (Schabram/Freitag 2022, S. 21). In der Rechtswirklichkeit zeigt sich jedoch, dass Betreuerinnen auch dort, wo „gesetzliche Vorgaben systematisch unterlaufen“ (Faire Mobilität 2025a, S. 7) werden, in der Regel auf eine Geltendmachung verzichten (Faire Mobilität 2024, S. 3; Schabram/Freitag 2022, S. 21). Geltendes Arbeitsrecht findet in der Folge in „der Praxis […] kaum Anwendung“ (Oblacewicz zit. nach Faire Mobilität 2024, S. 5).

In den folgenden Abschnitten wird gezeigt, dass dies nicht nur an fehlenden Sprachkenntnissen, unzureichendem Rechtswissen oder eingeschränkten finanziellen Möglichkeiten liegt, sondern dass viele weitere subjektive, kontextuelle und rechtssystemische Barrieren des Zugangs zum Arbeitsrecht im Kontext einer durch Machtasymmetrien und Zwangsverhältnisse geprägten Arbeitswelt die Rechtsmobilisierung erschweren oder sogar verunmöglichen.

In der Folge führen auch einschlägige Urteile nicht unbedingt dazu, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Live-in-Betreuung systematisch verbessern (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 42; Ballhorn/Oblacewicz 2021; Faire Mobilität 2024, S. 5).

6.2.1 Subjektive Kapazitäten reichen für die Rechtsmobilisierung nicht aus

Eine erste Problematik, durch die der Zugang zum Recht erschwert wird, ist, dass subjektive Kapazitäten der häuslichen Betreuerinnen, um ihre Rechte zu mobilisieren, wenn sie von Rechtsverletzungen betroffen sind, in der Regel begrenzt sind. Rechtsmobilisierung, so zeigt die rechtssoziologische Forschung, setzt unter anderem Rechtswissen, die Möglichkeit einer Verrechtlichung alltäglicher Erfahrungen, aber auch zeitliche, emotionale und teilweise auch finanzielle Ressourcen voraus, um den alltagspraktisch aufwendigen Prozess der rechtlichen Geltendmachung durchzustehen (Fuchs 2019; Hastie 2018).

Neben sprachlichen Barrieren und einer hochkomplexen, transnationalen Rechtslage erschweren vor allem die soziale Isolation im Privathaushalt sowie Ohnmachtserfahrungen und in der Folge Misstrauen in die Durchsetzbarkeit eigener Ansprüche die Rechtsmobilisierung. Erschöpfung durch Überlastung und ein Mangel an finanziellen sowie zeitlichen Ressourcen führen letztlich dazu, dass rechtliche Möglichkeiten trotz bestehender Schutzvorschriften oft ungenutzt bleiben.

> „Ich habe […] kein Deutsch gesprochen […] und hatte keine Ahnung, wie […] Entsendung funktioniert, welche Arbeitsbedingungen in Deutschland gelten […] Weil ich […] keinen Job hatte, war für mich egal, wie ich anfange, wie viel ich bekomme. Am wichtigsten war, dass ich endlich einen Job endlich habe und meine Rechnungen bezahlen kann." (Betreuerin, 11.9.2024)

Fehlende oder begrenzte Deutschkenntnisse erschweren das Verständnis von Arbeitsverträgen (sofern diese auf Deutsch sind), vor allem aber auch die Kommunikation mit Beratungsstellen, Anwält:innen oder Gerichten. Live-in-Betreuerinnen, „die jeweils oft nur kurzfristig im Einsatz sind, [können] aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse Schwierigkeiten beim Zugang zu grundlegenden Rechten, wie dem Recht auf medizinische Versorgung, und bei der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche haben" (Faire Mobilität 2025a, S. 6).

Der Spracherwerb gestaltet sich im Kontext der Tätigkeit häufig schwierig, da aufgrund der überlangen Arbeitszeiten und der hohen Arbeitsbelastung kaum Zeit und Energie dafür bleibt. Zudem bieten die „wenigsten Agenturen […] Deutschkurse an oder kümmern sich um andere Formen der Qualifizierung" (Faire Mobilität 2025b, S. 3).

> „Ich entschied mich für diese Agentur, weil sie einen Deutschkurs anbot. […] Doch nach zwei Tagen stellte sich heraus, dass der sogenannte ‚Deutschkurs' kaum diesem Namen gerecht wurde – stattdessen wurden wir direkt nach Deutschland geschickt." (Betreuerin, 14.10.2024)

Die Aneignung von Rechtswissen, das für die Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche zentral ist, erweist sich nicht nur sprachlich als herausfordernd. Die transnationale Rechtslage (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 68) ist teils ebenso komplex und alltagspraktisch undurchschaubar wie die „Heterogenität der Vertragsgestaltung" (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 10) zwischen Agenturen, Familie und Betreuerinnen (Faire Mobilität 2025a, S. 12; Wüstner 2024, S. 4), die sich „einer Kontrolle in weiten Teilen entzieht" (Ballhorn/Oblacewicz 2021). Das

> „hohe Maß an Uninformiertheit der Live-Ins infolge intransparenter Arbeitsverträge und Arbeitsanweisungen führt zu (Rechts-)Unsicherheit bei auf-

> tauchenden Problemen und schwächt deren Versuche, die Bedingungen zu verbessern.“ (Schabram/Freitag 2022, S. 38)

Die Isolation der Betreuerinnen im Privathaushalt wirkt zusätzlich der Aneignung von Rechtswissen entgegen. In der Folge sind Betreuerinnen trotz wegweisender Urteile (z. B. vom Bundesarbeitsgericht zum Mindestlohn für Bereitschaftszeiten von 2022) oft nicht über ihre konkreten arbeitsrechtlichen Ansprüche informiert. Die rechtlichen Beratungsangebote von Stellen wie Faire Mobilität, Faire Integration, Arbeit und Leben oder den Beratungsstellen Arbeit in Nordrhein-Westfalen erleichtern den Zugang zu Recht signifikant, erreichen aber nur einen Bruchteil der Betreuerinnen, deren Arbeitseinsätze nicht selten im ländlichen Raum zu finden sind.[3]

Erschwerend kommt hinzu, dass viele häusliche Betreuerinnen (zunächst) darauf vertrauen, dass Agenturen und Familien rechtmäßig handeln – was häufig nicht der Fall ist. Sie unterschreiben dadurch Dokumente, durch die sich selbst ungewollt in eine rechtlich schwierige Lage bringen (z. B. Soloselbstständigkeit) – wodurch der Zugang zum Recht systematisch erschwert werden kann.

> „Viele Betreuerinnen wissen nichts über ihre Rechte – so wie ich damals. Ich war in diesem Moment unwissend und mir meiner Rechte nicht bewusst.“ (Betreuerin, 14.10.2024)

Neben Rechtswissen, worunter wir eher ein formelles und technisches Verständnis des Rechts verstehen, spielt für die Nichtinanspruchnahme von Arbeitsrechten durch häusliche Betreuerinnen auch ein fehlendes oder „negatives Rechtsbewusstsein“ (Cyrus/Kip 2015, S. 46) eine Rolle. Unter Rechtsbewusstsein verstehen wir hier das (erfahrungsbasierte) Gefühl, Rechte zu haben und diese in Anspruch nehmen zu können. Negativ ist es dann, wenn Personen eben dieses Gefühl nicht haben.

Als problematisch für den Zugang zum Recht erweist sich, dass sich in Deutschland eine „formalisierte[…] Normalität“ (Lutz/Schwiter 2024, S. 72 f.) des „informellen Markt[s] für Betreuungskräfte“ (Lutz/Schwiter 2024, S. 76) herausgebildet hat. Damit gehen, wie oben bereits gezeigt, rechtswidrige und systematisch überlastende Arbeitsbedingungen im Bereich der Live-in-Betreuung einher.

Live-in-Betreuerinnen erleben sich in ihrer Problemwahrnehmung in der Folge auf sich gestellt – und haben das Gefühl, dass ihre Ansprüche

3 Als fruchtbar erweisen sich deswegen digitale Beratungsangebote und Informationskampagnen in den sozialen Netzwerken, wie Minor es in der aufsuchenden Beratung von „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“ zwischen 2017 und 2022 angeboten hat (siehe https://minor-kontor.de/migrationsberatung-4-0/, letzter Zugriff 9.9.2026).

an die Gestaltung der Arbeit und den Schutz der eigenen Arbeitskraft vor Überlastung und Verschleiß keine Anerkennung finden. Sie hegen in der Folge oft „wenig Hoffnung auf eine Durchsetzung ihrer Rechte“ (Schabram/Freitag 2022, S. 50).

> „Wenn wir […] den Frauen erklären, was die Rechte sind, ist häufig so ein Kommentar: ‚Na ja, aber wie soll man […] das denn durchsetzen? Sie wissen doch sehr genau, dass es nicht möglich ist.‘“ (Berater:in, 3.7.2024)

Durch die massive körperliche und geistige Vernutzung während der bezahlten Phasen in Deutschland sowie eine finanziell oft prekäre Situation sind zeitliche, emotionale und finanzielle Ressourcen, die für eine Rechtsmobilisierung verfügbar sind, tendenziell gering. Der Rechtsweg kann sich dadurch nicht nur aufgrund des geringen Lohns als schlicht zu teuer (Faire Mobilität 2025a, S. 13), sondern auch – etwa aufgrund langwieriger Verfahren – als emotional und zeitlich zu belastend erweisen: „Live-Ins fehlen in der Regel finanzielle und soziale Ressourcen für einen längeren Prozess der Rechtsdurchsetzung – trotz der Unterstützung von Beratungsstellen“ (Schabram/Freitag 2022, S. 49).

6.2.2 Isolation, Machtasymmetrien und Zwangslagen verhindern die Inanspruchnahme von Rechten

Der Zugang zum Arbeitsrecht ist jedoch nicht allein eine Frage individueller Ressourcen, sondern wird auch durch die Position von Beschäftigten in gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen – und damit einhergehende „Optionsräume“ (Amacker 2011, S. 410) – beeinflusst. Machtasymmetrien und Handlungszwänge können eine effektive Rechtsmobilisierung erschweren, etwa wenn sie das Einfordern von Rechten für die Beschäftigten als zu riskant oder moralisch untragbar erscheinen lassen.

Vier Dimensionen sind hierbei für den Kontext der Live-in-Betreuung zentral: die emotionale Verstrickung in prekäre Sorgelagen, interaktionale Machtgefälle gegenüber Agenturen und Familien, strukturelle Exit-Barrieren aus dem Job sowie Schwierigkeiten der kollektiven Organisierung.

Ein zentrales Problem, das in der häuslichen Betreuung die Mobilisierung von Rechten erschwert, sind die „emotionalen Verstrickungen der Eins-zu-eins-Betreuung“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44), die sich aufgrund der Verantwortung für die betreute Person im Kontext von „prekäre[n] Sorgelagen und Sorgelücken“ (Aulenbacher/Décieux 2018, S. 819) in Deutschland ergeben. Rechtsmobilisierung geht in der Folge teilweise unmittelbar zulasten der betreuten Person.

Besonders deutlich wird dies am Beispiel der Arbeitszeit: Bestehen häusliche Betreuerinnen auf Rechten – etwa bezüglich der Höchstdauer von Arbeitstagen oder Ruhepausen –, die ihnen durch das Arbeitszeitgesetz garantiert werden, kann dies zur Folge haben, dass die betreute Person über längere Zeiträume unversorgt bleibt.

Für häusliche Betreuerinnen, die eine emotionale Bindung zu der von ihnen betreuten Person aufbauen oder die Sorge für die Person als Herzensangelegenheit begreifen („Berufsethos der Fürsorge" – Fesli 2025, S. 7), kann dies schwer auszuhalten sein. Sie befürchten, „dass die Person stürzen, weglaufen oder sich verletzen könnte, während sie fort sind. Wirklich erholen können sie sich nur, wenn sie wissen, dass eine andere Person in dieser Zeit das Wohlergehen der ihnen anvertrauten Person sicherstellt" (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44).

In der Folge verzichten sie dort, wo letzteres nicht der Fall ist, auf eine Geltendmachung ihrer Rechtsansprüche – und versuchen die strukturellen gesellschaftlichen Sorgelagen und Sorgelücken durch individuelle Leistung über die rechtlichen Vorgaben hinaus zu kompensieren, indem sie „ungeachtet ihrer eigenen Selbstsorgebelange weiter[arbeiten]" (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44).

Fallbeispiele: Emotionale Verstrickungen, die sich aus der Eins-zu-Eins-Betreuung im Kontext gesellschaftlicher Sorgelücken ergeben

„Die ambulante Pflege hat auch nicht viel Zeit. Sie können sich nicht mit der Person unterhalten, sondern müssen sofort weiter. Stell dir vor, jemand liegt im Bett, wie die Frau, die ich betreut habe. Und du machst als häusliche Betreuerin einen halben Tag frei. Sieben Stunden ohne Wasser, das ist nicht schön. Ich mochte die Frau. Das ist ein Mensch." (Betreuerin, 26.11.2024)

„Er hing sehr an mir, weil ich eben ein Mensch bin, der hilft. Er rief ständig nach mir […] und ich konnte nicht nein sagen. Ich habe ein Herz für Menschen, ich will helfen. Aber das bedeutete auch, dass ich nie wirklich abschalten konnte, dass ich ständig verfügbar sein musste. Ich wurde für all diese Überstunden nicht bezahlt. Weder für die Nächte noch für die Arbeit am Wochenende oder die langen Tage." (Betreuerin, 14.10.2024)

„Die Familien können sich nicht leisten, ihren Job auf die Seite zu schieben und nur zu pflegen […]. Und wir kommen und wir sind, wer wir sind: Wir machen schwierige Arbeit, wir übernehmen Verantwortung für die Patienten. Wir entlasten die Familien, aber wir entlasten auch die Gesellschaft. […] Es gibt in Deutschland […] eine Armee

> von Betreuerinnen, die uns entlastet – und die brauchen auch ihre Rechte.“ (Betreuerin, 11.9.2024)

Auch auf anderen Ebenen sind für die häusliche Betreuung „grundsätzliche Machtasymmetrie[n]“ (Schabram/Freitag 2022, S. 33) charakteristisch, die einer Inanspruchnahme von Rechten gegenüberstehen – und aufgrund „einseitiger Abhängigkeiten“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44) eine relativ schwache Position der häuslichen Betreuerinnen in „informellen Aushandlungen am wenig kontrollierbaren Arbeitsplatz Haushalt“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 44) zur Folge haben.

So sind häusliche Betreuerinnen teilweise Vermittlungsagenturen gegenüber in einer schwächeren Position und erleben sich ihnen gegenüber als ausgeliefert. Vertragsstrafen erschweren es erheblich, „ein Beschäftigungsverhältnis zu verlassen […] – selbst wenn das Verlangen nach einer Vertragsstrafe im Einzelfall rechtlich nicht haltbar ist“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 66 f.).

Gleichzeitig berichten einige Betreuerinnen, dass sie zunächst auf das rechtmäßige Agieren der Agenturen vertraut hätten. Hier kommt zum negativen Rechtsbewusstsein, wie weiter oben beschrieben, die Konstellation hinzu, dass die Arbeiter:innen geringes Rechtswissen bei hohem Rechtsglauben haben. Sie glauben, also an die Rechtmäßigkeit von Verträgen und beschreiben, dass Klauseln den Eindruck vermitteln, dass ein Bereich „geregelt“ ist, auch wenn die Klausel vor Gericht unter Umständen keinen Bestand hätte.

Insbesondere Frauen, die lange nicht gearbeitet haben und deren Selbstvertrauen daher nicht sehr hoch ist, schildern, dass sie für die „Chance“ bei den Agenturen zunächst dankbar gewesen seien, auch weil diese „alles organisieren“ – die Fahrt aus Polen, die Unterkunft und den Arbeitsplatz.

Der Jobeinstieg wird so deutlich leichter, als wenn diese Sachen selbstorganisiert werden müssten, die Hürde die Stelle zu verlassen aber umso höher. Zur Hürde, gegen arbeitsrechtswidrige Praktiken der Agenturen vorzugehen, tragen zudem in Verträgen enthaltene vertragsstrafenbewehrte Verschwiegenheitsklauseln bei, die dazu führen, dass „es eine große Zurückhaltung gibt, sich gegenüber Dritten überhaupt über die eigenen Vertragsinhalte und verletzte Rechte auszutauschen“ (Schabram/Freitag 2022, S. 49).

Bei der Arbeit im Haushalt selbst haben die Betreuerinnen „kaum Möglichkeiten, sich zu entziehen, was die Tendenz zur Ausdehnung der Arbeitszeit, der kontinuierlichen Bereitschaft sowie fehlende Privatsphäre

und mangelnden Schutz vor Übergriffen mit sich bringt“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 72).

Sie sind dabei mit – teils durch Versprechen der Agenturen einer 24-Stunden-Betreuung geschürten – Erwartungen von Angehörigen konfrontiert, „ganztägig zu Diensten [zu] stehen“ (Lutz/Schwiter 2024, S. 72). Hinzu können Formen der Abwertung und rassistischen Diskriminierung kommen, die als „soziale Platzanweiser“ (Roß 2008, S. 70) wirken und Betreuerinnen im Alltag hierarchisch unterordnen.

> „Ich habe ein Mädchen kennengelernt, das in der Familie, in der sie arbeitete, diskriminiert wurde. Es fing damit an, dass sie getrennt essen musste. Es gab ein eigenes Regal im Kühlschrank – eines für den Patienten, eines für die Familie, und dann ein beschriftetes Regal: ‚Für die Polin‘. Dieses Fach war sehr spärlich gefüllt.“ (Betreuerin, 10.10.2024)

Familienangehörige der Betreuten begreifen den Privathaushalt oft nur begrenzt als „konventionellen Arbeitsplatz“ (Fesli 2025, S. 21).[4] Ein Beispiel hierfür sind Berichte von häuslichen Betreuerinnen, dass ihnen außerhalb eng begrenzter Zeiten (z. B. zum Einkauf) untersagt wurde, das Haus zu verlassen (Schabram/Freitag 2022, S. 14) oder dass sie neben der Betreuung noch für weitere Aufgaben im Bereich „der Haus-, Eigen- und Subsistenzarbeit von Haushaltsmitgliedern und Verwandten z. B. durch Mithilfe in der Landwirtschaft, Bekochen der Familie, Waschen des Autos etc.“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 43) eingesetzt werden.

Oft besteht wenig Spielraum hinsichtlich einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Häusliche Betreuerinnen stehen in der Folge vor der Wahl, „genauso weiterzuarbeiten oder die Arbeitsstelle zu verlieren“ (Schabram/Freitag 2022, S. 34).

> „Wenn Konflikte entstehen […] im Haushalt, mit der Familie, […] sind sie sehr schnell auf der Straße, sie werden einfach auf die Straße gesetzt. Sie rufen die Polizei. Die Polizei sagt: ‚Ich bin nicht dafür zuständig, tschüss.‘“ (Berater:in, 26.6.2024)

Setzen sich die Betreuerinnen gegen – rechtlich unzulässige – Erwartungshaltungen juristisch zur Wehr, „sehen sie sich nicht selten mit übler Nachrede und Tatsachenverdrehung seitens der Arbeitgeber konfrontiert“ (Faire Mobilität 2025a, S. 8), mit denen letztere versuchen, „ihr rechtswidriges Verhalten zu vertuschen“ (Faire Mobilität 2025a, S. 8). Die hier sichtbar werdenden „Machtverhältnisse im Haushalt“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 39) wirken restringierend auf den Zugang zum Recht der häuslichen Betreuerinnen.

4 Staatliche Kontrollen finden hier kaum statt (Ballhorn/Oblacewicz 2021).

Erschwerend kommt hinzu, dass teils „Agenturverträge den Familien zugestehen, die Betreuer*in bei Unzufriedenheit mit deren Arbeit auszutauschen […]. Den Betreuer*innen steht keine äquivalente Möglichkeit zu, den Haushalt zu wechseln; das sorgt für ein Machtgefälle“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 43).

Fallbeispiele: Machtasymmetrien gegenüber Agenturen und Familienangehörigen der Betreuten

„Wenn du den Vertrag brichst, geben sie [die Agenturen] dir eine Strafe. […] Sie bezahlen dich nicht und geben dir trotzdem noch eine Strafe. Das heißt, man bleibt schon wegen dem finanziellen Verlust, damit man keine Schulden macht, damit es keine Probleme gibt.“ (Betreuerin, 26.11.2024)

„Ich hatte massive Probleme mit der Firma, weil ich öffentlich gemacht habe, was in der Pflegebranche schiefläuft. Die Firma wollte mir mithilfe von […] Gerichtsverfahren in Polen den Mund verbieten.“ (Betreuerin, 14.10.2024)

„Es gibt einfach zu wenig Unterstützung seitens der Agenturen, wenn es ein Problem gibt. Die Agenturen stehen auf der Seite der deutschen Familie, nicht auf der Seite der Betreuerin. Zum Beispiel, wenn es ein Problem gibt, gibt es die Strafklauseln. Wenn ich abreche, weil es nicht geht in der Familie, bekomme ich nichts von meinem Lohn. Keinen Cent.“ (Betreuerin, 24.3.2025)

„Als Betreuerin kannst du in der Regel nicht viel aushandeln, ganz im Gegenteil. Das, was uns zu Ohren kommt, ist, dass die dann häufig sagen: ‚Ich wollte frei haben‘, aber die Familie hat gesagt: ‚Na warum: Ich habe mit der Agentur besprochen, dass ich jemand rund um die Uhr haben möchte und du kriegst nur pro Tag zwei Stunden frei und ansonsten hast du da zu sein.‘

Es wird dann alles zu so einem Aushandlungsprozess innerhalb der Familie und entweder du hast die Stärke und die Erfahrung, dass du sagst: ‚Okay, wenn ihr euch nicht darauf einlasst, dann bin ich weg.‘ Oder du bist Anfängerin und machst das erstmal zu Ende, weil du sagst, wenn ich jetzt abbreche, dann muss ich fürchten, dass ich Vertragsstrafe bezahle. Also das ist je nachdem, welchen Erfahrungsschatz die Betreuerin […] hat und was für eine Persönlichkeit sie hat. Davon hängt das so ein bisschen ab. […] Ausgeliefertsein trifft es in den meisten Fällen sehr gut.“ (Berater:in, 3.7.2024)

Neben den interaktionalen Machtasymmetrien können Handlungsspielräume von häuslichen Betreuerinnen strukturell durch zwei weitere Faktoren eingeschränkt sein. Einerseits wirkt das Aufenthaltsrecht problem-

verschärfend (Huke 2026c), so ist etwa bei undokumentierter Beschäftigung das Risiko „von Ausbeutung, Nichtentlohnung oder Misshandlung“ (Faire Mobilität 2025a, S. 6) zusätzlich erhöht. Es drohen „nicht nur finanzielle Strafen, sondern auch negative Konsequenzen für ihren künftigen Aufenthalt in Deutschland“ (Faire Mobilität 2025a, S. 6).

Andererseits können infolge einer relativ geringen Marktmacht – der Problematik, dass im Herkunftsland oder in Deutschland keine oder nur begrenzte Möglichkeiten bestehen, die eigene soziale Reproduktion zu sichern – die Exit-Möglichkeiten der Beschäftigten, also die Möglichkeiten, Rechtsverletzungen durch Kündigung zu entgehen, durch „Angst vor Arbeitslosigkeit“ (Fesli 2025, S. 6) stark eingeschränkt sein.

Die subjektive Einschätzung der eigenen Marktmacht muss daher nicht mit der „objektiven“ Marktposition übereinstimmen: „Die Angst davor, bei Einleitung von rechtlichen Schritten im Anschluss keine Arbeit mehr zu finden, sei zwar laut Expert*innen aus den Beratungsstellen unbegründet (aufgrund der hohen Nachfrage an Betreuungskräften), jedoch unter Live-Ins weit verbreitet“ (Schabram/Freitag 2022, S. 49).

Zudem führt in der Live-in-Betreuung die Kündigung zum Verlust von Arbeitsplatz und Unterkunft, was die Verhandlungsposition massiv schwächt. Live-ins, die sich in einer prekären finanziellen Lage befinden, sind zudem oft auf die sofortige Auszahlung ihres Lohns angewiesen – etwa um ihre Familien im Heimatland zu unterstützen. Ein Rechtsstreit gefährdet diesen notwendigen Geldfluss unmittelbar (z. B. wenn er eine Kündigung nach sich zieht).

Im Umgang mit Arbeitsrechtsverletzungen sind Betreuerinnen durch transnationale Lebensrealitäten, die Isolation im Privathaushalt, überlange Arbeitszeiten und eine hohe Arbeitsbelastung oft weitgehend auf sich gestellt. Der Aufbau stabiler sozialer Kontakte wird dadurch systematisch erschwert, dass die Arbeitseinsätze oft nur wenige Wochen an einem Ort stattfinden und die räumliche Mobilität innerhalb Deutschlands dadurch teils hoch ist (Bergfeld 2017, S. 206).

Die Lebensumstände erschweren kollektiven Austausch und die politische Organisierung häuslicher Betreuerinnen, durch die Formen der Gegenmacht im Kontext gesellschaftlicher Machtasymmetrien entstehen könnten (Bergfeld 2017, S. 207; Schabram/Freitag 2022, S. 46). Betreuerinnen sind zwar „teilweise über die sozialen Medien vernetzt […], in der Öffentlichkeit sind sie in Deutschland jedoch bisher noch kaum als organisierte Gruppe wahrnehmbar“ (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 40).

Eine „gewerkschaftliche Vertretung von Live-ins ist in Deutschland bisher nur punktuell gegeben. […] Eine strukturelle Einbindung von Live-ins in gewerkschaftliche Arbeit existiert hierzulande nicht“ (Leiber/Rossow

2022, S. 20). In den Herkunftsländern ist eine kollektive Organisierung teils ebenfalls herausfordernd, etwa weil in Polen Dienstleistungsverträge keine kollektive Organisierung in Betriebsgewerkschaften ermöglichen, aber auch, weil der gewerkschaftliche Organisationsgrad teils gering ist oder eine politische Skepsis gegenüber Gewerkschaften besteht.

Fallbeispiele: Isolation und Schwierigkeiten der kollektiven Organisierung

„Gerade wenn es darum geht, Veränderungen gemeinsam zu erreichen, sind wir, um es einfach auszudrücken, alle irgendwie verstreut. Wir leben und arbeiten an verschiedenen Orten, und es ist wirklich schwer, eine Gruppe zu bilden, die sich aktiv für ihre Rechte einsetzt. Hinzu kommt, dass wir nicht einmal wissen, an wen wir uns wenden können, da wir sehr wenig darüber wissen – zumindest ich persönlich." (Betreuerin, 10.10.2024)

„Es sind kaum häusliche Betreuerinnen bei ver.di Mitglied […]. ver.di weiß nicht mal, wie viele […]. Das ist […] wegen dieser organisatorischen Sachen, […] welche ver.di-Bezirksorte für […] die Person zuständig sind, wenn die Betreuerin einmal in München arbeitet, einmal in Köln, einmal in Hamburg. Wo […] soll diese Person Mitglied werden? Das ist […] so eine Kleinigkeit. Weißt du, das sollten sie schon lösen können." (Berater:in, 26.6.2024)

„Hinzu kommt eine gewisse Skepsis […] vieler Menschen aus Osteuropa zum Thema Gewerkschaft. Das ist historisch bedingt. Und dadurch gibt es auch erhebliche Wissenslücken, was Gewerkschaft ist und was Gewerkschaft macht. Und diese Gründe, also diese Ferne, auch zur Gewerkschaft als solches, sowohl physisch als auch von der Ideenwelt her, […] war meiner Meinung nach einer Organisierung nicht zuträglich." (Berater:in, 14.4.2025)

6.2.3 Das Rechtssystem ist zu wenig auf Informalisierung und transnationale Lebensrealitäten eingestellt

Im Arbeitsrecht gelten die „formalen Hürden der Klageerhebung" (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 80) als relativ gering, etwa da erstinstanzlich (zumindest formal) keine Beauftragung von Rechtsanwält:innen notwendig ist (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 80). Dennoch erschwert auch die Funktionsweise des Rechtssystems in Deutschland es Live-in-Betreuerinnen teils strukturell, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen.

Ein erster Problembereich sind Rechtsunsicherheit und Beweisschwierigkeiten, die im Kontext der Live-in-Betreuung, für die ein hoher Grad der Informalisierung charakteristisch ist, besonders prägnant sind. So erweisen sich etwa Arbeit und Freizeit als teilweise ebenso wenig klar abgegrenzt wie Aufgabenstellungen (Aulenbacher/Palenga-Möllenbeck/Schwiter 2025, S. 43; Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 68).

Hinzu kommt, dass rechtswidrige Praktiken durch vermeintlich klare, Rechtskonformität suggerierende Formulierungen in Verträgen kaschiert werden, die den Eindruck vermitteln, dass ein Bereich geregelt ist, auch wenn dies nicht notwendig mit der geltenden Rechtslage übereinstimmt (Schilliger/Steiner 2026).

Eine Arbeitszeitdokumentation erfolgt häufig nicht oder nicht in ausreichendem Maße (Faire Mobilität 2025b, S. 6). Teilweise unterschreiben Betreuerinnen auch Arbeitzeitdokumentationen, die von der real geleisteten Arbeitszeit erheblich nach unten abweichen (Faire Mobilität 2025a, S. 17). Arbeitsanweisungen werden teils (nur) telefonisch erteilt, einigen Betreuerinnen liegen keine Arbeitsverträge vor (Schabram/Freitag 2022, S. 49). Zeug:innen sind durch die isolierte Tätigkeit im Privathaushalt kaum verfügbar (Schabram/Freitag 2022, S. 38). Die Beweislage kann dadurch im Konfliktfall unzureichend sein:

> „Ja, das ist einfach zu viel Aufwand dafür, dass es so unsichere Aussichten sind, weil auf dem Papier steht alles so beschrieben, dass es günstig für die Agentur natürlich ist. Und wenn man das Gegenteil beweisen will, muss man natürlich das entkräften, indem man Beweise vorlegt. Aber die Situation, in der Live-ins arbeiten, ist eins zu eins. Da ist dieser Beweis fast unmöglich zu erbringen. Es gibt keine Zeugen, es gibt die pflegebedürftige Person, die gepflegt wird, und die Live-in [in] dem Haushalt, niemanden sonst. Wenn es jemanden gibt, dann sind die eher auf der Seite der Familie, es gibt keine Arbeitszeiterfassung.“ (Betreuerin 7.12.2024)

Der Zugang zu Rechtsberatung – und gegebenenfalls anwaltlicher Vertretung – stellt eine weitere Hürde dar. Kostenlose unabhängige Beratung mit Expertise im Bereich ist zwar in vielen Sprachen digital, telefonisch sowie teilweise auch vor Ort verfügbar (z. B. über die Beratungsstellen von Faire Mobilität oder die Fachstellen für gute Arbeit bei Arbeit und Leben), entsprechende Beratungsangebote sind jedoch den Betroffenen nicht unbedingt bekannt.

> „Und an die kommen wir nicht ran, weil die 24/7 in der Wohnung sind. Teilweise dann sogar Jahre hier sind, kaum ein Wort Deutsch sprechen, das ist auch gar nicht nötig […], weil ein paar Arbeitsanweisungen, das können sie schon und ja, da wird es Schicksale geben, die niemals zu mir in die Beratungsstelle kommen […]. Und ich weiß auch nicht, wie ich an die rankommen soll.“ (Berater:in, 23.7.2024)

Durch fehlende Deutschkenntnisse und/oder das komplexe transnationale Zusammenwirken von Rechtsgebieten, das je nach Vertragskonstruktion die häusliche Betreuung prägen kann, sind geeignete Anwält:innen nur teilweise verfügbar (Faire Mobilität 2025b, S. 6), wie etwa der folgende Erfahrungsbericht einer Rechtsberatungsstelle verdeutlicht:

> „Wenn man als Rechtsanwalt so einen Fall annimmt und noch nie damit zu tun gehabt hat, ist das wirklich ein sehr schwieriges Gebiet. Also diese Modelle und Verträge sind so ausgestaltet, dass selbst für einen Rechtsanwalt besondere Kenntnisse notwendig sind, die man oft in der normalen Ausbildung nicht erlangt. Das lernen sie nicht im normalen Jurastudium. Also geeignete Anwälte zu finden ist sehr schwer." (Berater:in 14.4.2025)

Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie Beratungs- und Prozesskostenhilfe sind oft nicht bekannt (Schabram/Freitag 2022, S. 49). Zudem kann bei begrenzten Deutschkenntnissen und prekären Lebenslagen die transparente Offenlegung der privaten finanziellen Lage erschwert sein, etwa weil keine ausreichenden Nachweise vorliegen (Riedner 2015, S. 7). Auch, dass man im Fall der Prozesskostenhilfe (PKH) noch vier Jahre lang finanziell Rechenschaft ablegen muss, schreckt die Arbeiter:innen ab, die häufig von Lohnauszahlung zu Lohnauszahlung leben und für die Kontakt zu staatlichen Institutionen keine Selbstverständlichkeit darstellt.

Das Rechtssystem in Deutschland ist zudem nur sehr unzureichend an die Lebensrealität von Pendelmigrant:innen angepasst, da Sprachkenntnisse erforderlich sind und teils über Jahre die wiederholte, kostenintensive Rückkehr an den für den jeweiligen Ort der Anstellung zuständigen Gerichtsort notwendig sein kann (Faire Mobilität 2025b, S. 6). Wenn Frauen bei der Agentur im Herkunftsland als Arbeitnehmer:innen angestellt sind und dadurch einen Rechtsanspruch am Sitz der Agentur haben, kann der Zugang zum Gericht ebenfalls geografisch und durch die Prozessdauer erschwert sein. Eine Betreuerin berichtet von ihren Erfahrungen:

> „Das Unternehmen fühlt sich sicher, weil es genau weiß: Kaum eine Betreuerin wird den Weg durch das polnische Gerichtssystem gehen. Viele können sich keinen Anwalt leisten. Sie haben keine Zeit, keine Nerven – und oft auch keine Kraft mehr. Und selbst wenn man klagt: Wenn die Firma im Norden Polens sitzt und die Betreuerin aus dem Süden kommt, muss sie quer durch das Land reisen, nur um überhaupt einen Gerichtstermin wahrnehmen zu können. Viele wissen das nicht, wenn sie den Vertrag unterschreiben – mit allen Klauseln, mit den Strafen, mit allem, was gegen sie spricht. Und genau deshalb kommt es zu solchen Zuständen – und zu dem, was ich erlebt habe." (Betreuerin, 14.10.2024)

Auch in Deutschland gibt es massive Ungleichheiten im Zugang zu Recht zwischen Städten und dem ländlichen Raum. Die Betreuerinnen, die in ländlichen Gebieten arbeiten, müssten weite Wege auf sich nehmen, um

die nächste Sozialberatungs- oder Rechtsberatungsstelle zu erreichen und für Arbeitsgerichte werden die Strecken sogar noch weiter (Maaroufi/ Seidel 2022). Ihre einzige Option auf Information und zumindest grundständige Beratung liegt im digitalen Raum (Adamescu et al. 2022).

Auch erweist sich die zwangsläufige Einzelklage als Barriere zu Recht. Rechtsverfahren müssen letztlich individuell bestritten werden (sofern es keine Mittel wie Verbandsklagen gibt, was in diesem Rechtsfeld nicht vorgesehen ist), weswegen letztlich die subjektiven Kapazitäten darüber entscheiden, ob der Gang zum Gericht als lohnenswert angesehen wird. Diese Abwägung fällt wegen der mangelnden Kapazitäten der Betreuerinnen, die bereits beschrieben wurden, meist negativ aus.

Die Kosten der Rechtsmobilisierung überwiegen dadurch subjektiv teilweise die erwarteten Gewinne. Sind Agenturen in die Verfahren involviert, verfügen diese als „repeat player" über zahlreiche Vorteile gegenüber Betreuerinnen ohne Erfahrung in der Rechtsdurchsetzung (Galanter 1974).

> „Wir haben es hier mit Agenturen zu tun, die in der Regel Zugriff auf Anwaltskanzleien haben, die auch finanziell in der Lage sind, solche Prozesse zu führen. […] Wir haben auf der anderen Seite Betreuerinnen, die die Sprache nicht sprechen, die das Rechtssystem nicht verstehen. Die überhaupt die Rechtsdurchsetzung nicht verstehen und die in einer schwierigen Lage vor Gericht sind, denn die Beweislast, die benötigt wird, um einen solchen Fall […] vor Gericht zu gewinnen, [ist] immens hoch." (Berater:in 23.4.2025)

7. Rechtskämpfe von Live-in-Betreuerinnen

Trotz der hohen strukturellen Hürden, die eine Rechtsmobilisierung erschweren, entscheiden sich häusliche Betreuerinnen in einigen Fällen dennoch, ihre Rechte einzufordern. Unser Interviewmaterial zeigt, dass dies jedoch nur teilweise auf dem Weg einer formalen rechtlichen Geltendmachung geschieht. Rechte werden von den von uns befragten Betreuerinnen oft eher über informelle alltägliche Strategien in Anspruch genommen, die einen offenen Rechtskonflikt vermeiden.

Für die Möglichkeiten, die eine formale Mobilisierung von Rechten potenziell bietet, ist der Fall „Dobrina“ paradigmatisch. Dobrina D., eine bulgarische Betreuerin, klagte erfolgreich in einem sechs Jahre dauernden Verfahren durch alle Instanzen auf eine Vergütung ihrer Bereitschaftszeiten nach dem Mindestlohngesetz. Im September 2022 stellte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg fest, dass ein Anspruch auf 38.700 Euro Lohnzahlung besteht – abzüglich 6.700 Euro, die sie bereits als Lohn erhalten hatte (Faire Mobilität 2024).

In ihrer Klage wurde die Betreuerin durch Faire Mobilität und den DGB-Rechtsschutz unterstützt, die in dem Fall eine Möglichkeit sahen, durch strategische Prozessführung grundlegenden Einfluss auf die Mindeststandards in der Branche der häuslichen Betreuung zu nehmen. Trotz dieses Erfolgs zeigt der Fall gleichsam die Grenzen der Rechtsmobilisierung auf: Der Arbeitgeber entzog sich schlussendlich durch eine mutmaßlich taktisch herbeigeführte Insolvenz erfolgreich der Zahlung der gegen ihn gerichtlich geltend gemachten Ansprüche (Faire Mobilität 2024).

Die Betreuerin hat auch vier Jahre nach dem Urteil noch keine Zahlung erhalten. Und auch in der Praxis hat sich nicht die erhoffte Veränderung durch den Präzedenzfall eingestellt: Statt der flächendeckenden Bezahlung von Bereitschaftsdiensten nach Mindestlohn, beobachten die Berater:innen eher neue Klauseln in den Verträgen der Agenturen, wonach die Betreuerinnen nur die vertraglich festgelegten Stunden arbeiten sollen. In der Praxis wird aber weiterhin die vollumfängliche Bereitschaft an 24 Stunden verlangt.

Jenseits der seltenen Fälle, in denen Ansprüche von Live-in-Betreuerinnen rechtlich geltend gemacht werden, finden sich in unserem Interviewmaterial zahlreiche Praktiken, die als alltägliche informelle Kämpfe um Beschäftigtenrechte verstanden werden können. Sie finden im Schatten des Rechts (Mnookin/Kornhauser 1979) statt, sind also durch (diffuse) Rechtsverständnisse geprägt, mobilisieren das Recht aber nicht formell.

Sie wägen ständig zwischen dem ab, was Albert Hirschman (1970) als „exit, voice, loyalty“ beschrieben hat.

Exit bezeichnet die Strategie, die (Arbeits-)Beziehung zu verlassen. Voicing bedeutet, dass Arbeiter:innen durch das Ausdrücken von Beschwerden, Unwohlsein oder Vorschlägen zur Veränderung versuchen, die Situation zu verbessern. Loyalität ermöglicht die Strategie Voicing erst, weil sie Leute dazu bringt, in der Arbeitsbeziehungen zu bleiben, obwohl es ihnen schlecht darin geht.

Viele Interviewpartner:innen beschreiben, dass ihnen in ihrer Wahrnehmung nur die Option des Verlassens (Exit) zur Verfügung steht, beschreiben dann aber doch Aushandlungen und Kämpfe darum, wie sie im Alltag ihre Rechtsansprüche gegenüber den Familien und den pflegebedürftigen Personen geltend machen.

So fordern Betreuerinnen etwa erfolgreich ein, nicht für pflegerische Tätigkeiten oder Gartenarbeit eingesetzt zu werden, verteidigen ihre Ruhezeiten gegenüber dem Zugriff der pflegebedürftigen Person, weigern sich, in der Betreuung tätig zu werden, wenn das Profil der zu pflegenden Person deutlich von der vertraglichen Vereinbarung abweicht oder arbeiten gezielt nur noch mit deutschem Arbeitsvertrag statt über eine Agentur.

Fallbeispiele: Alltägliche Rechtskämpfe in der Live-in-Betreuung

„[Wir haben gesagt:] ‚Medikamentengabe […], Kompressionsstrümpfe […] gehört nicht zu unserer Aufgabe.‘ Und dann haben wir uns auch gegen die Gartenarbeit gewehrt, unsere Unfallversicherung gilt nur für […] Tätigkeiten, die mit dem Patienten verbunden sind. […] Wenn uns etwas bei Gartenarbeiten passiert, […] bekommen wir kein Geld. […] Dann mussten wir das nicht mehr machen.“ (Betreuerin, 11.9.2024)

„Ich habe eine Dame betreut, ihr Mann war schon gestorben. Sie hatte eine Darmoperation, Krebs, […] wollte nicht mehr rausgehen, obwohl sie es konnte. Ich hatte ein Zimmer im Dachgeschoss, da waren es um die 40 Grad. […] Sie haben mir verboten, das Haus zu verlassen. Ich sollte die ganze Zeit verfügbar sein, wenn die Frau klingelt.

Die Dame war super verwöhnt […], fast wie Lady Diana. […] Ich hatte zwei Stunden Pause am Tag. Sie hat 15 Minuten vor Ende der Pause geklingelt. […] Ihr war einfach langweilig. […] Ich bin [absichtlich] im Handtuch runtergegangen und habe gefragt: ‚Was wünschen Sie?‘ Und sie: ‚Wie können Sie so kommen?‘ Ich sage: ‚Sie haben mich aus der Dusche geholt.‘ ‚Okay, du kannst dich anzie-

> hen.‘ So habe ich die zwei Stunden ein bisschen geschützt.“ (Betreuerin, 26.11.2024)
> „Ich habe viele Bekannte, […] die in Polen wohnen. […] Sie fahren mit Auto und Koffer [zu ihrer jeweiligen Tätigkeitsstelle in der häuslichen Betreuung in Deutschland]. Dann sind sie nicht abhängig vom Transport. Und wenn etwas nicht stimmt: […] Am besten direkt weg.“ (Betreuerin, 26.11.2024)
> „Ich habe mich [aufgrund rechtswidriger Praktiken der Agentur] entschieden, etwas anderes zu suchen, bin aber zuerst über die Agentur zu einer neuen Stelle gefahren, weil ich noch nichts gefunden hatte. […]
> Die Familie […] hat gesehen, wie ich arbeite und […] gesagt: ‚Wir wollen dich hier haben.‘ […] Im Vertrag steht, ich darf für die Familie [die die Agentur vermittelt hat] nicht [mit deutschem Arbeitsvertrag] arbeiten, weil ich Bußgeld zahlen müsste. In der Nachbarschaft gab es aber auch eine Pflegebedürftige. Und die Nachbarn haben gesagt: ‚Ok, zu uns kannst du kommen [ohne ein Bußgeld zahlen zu müssen].‘ Sie haben mir einen direkten Arbeitsvertrag gegeben.“ (Betreuerin, 11.9.2024)

Entsprechende Rechtskämpfe sind jedoch voraussetzungsvoll und – je nach Situation – auch riskant: Sie erfordern Rechtswissen, Erfahrung, Selbstbewusstsein und/oder Deutschkenntnisse. Sie sind nur begrenzt möglich, wenn die eigene Lebensunterhaltssicherung eine unmittelbare Arbeitsaufnahme bzw. eine Sicherung von Beschäftigung um jeden Preis voraussetzt, da sie, so zeigt der folgende Erfahrungsbericht einer Betreuerin exemplarisch, nicht selten mit der Gefahr verbunden sind, die Arbeit zu verlieren (Huke 2025b):

> „Auf Wunsch der gesetzlichen Betreuerin musste ich gehen, weil ich zu viele Anforderungen stellte. Sie bezahlte bereits zweimal in der Woche eine zusätzliche [häusliche] Betreuerin für jeweils vier Stunden, und dann verlangte ich auch noch eine Bezahlung für die Nachtarbeit. Ich wurde wohl zu einer lästigen Pflegekraft, und so wurde ich gebeten, zu gehen.“ (Betreuerin, 10.10.2024)

8. Zehn Ansatzpunkte, um den Zugang zum Recht in der Live-in-Betreuung zu verbessern

Der Zugang zum Recht für Live-in-Betreuerinnen, so zeigen die von uns in den vorherigen Abschnitten rekonstruierten Erfahrungen, ist in Deutschland systematisch erschwert. Formalisierte Entrechtung und informelle Barrieren verhindern, dass arbeitsrechtliche Standards im Arbeitsalltag durchsetz- und einklagbar sind. Rechtskämpfe setzen – oft nur begrenzt verfügbare – subjektive Ressourcen voraus und können gravierende Folgen bis hin zum Arbeitsplatzverlust haben.

Um den Zugang zum Recht für Live-in-Betreuerinnen zu stärken und darüber psychischer und physischer Belastung, Ausbeutung und Unterbezahlung in der häuslichen Betreuung entgegenzuwirken, schlagen wir im Folgenden zehn mögliche Ansatzpunkte vor. Die Ansatzpunkte ermöglichen nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Branche, sondern tragen grundlegender auch zur Durchsetzung rechtsstaatlicher Verhältnisse in Deutschland bei.

Sie sind teilweise als alternative Optionen gedacht: So würde sich etwa mit dem Direktanstellungsgebot die Frage strategischer Prozessführung gegen Scheinselbstständigkeit erübrigen. Hintergrund ist, dass die politische Durchsetzbarkeit einiger Maßnahmen im Kontext der gegenwärtigen gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse in Deutschland nur begrenzt gegeben ist (s. u.).

Der erste Ansatzpunkt ist eine *bedarfsdeckende staatliche Kostenübernahme für die Betreuung pflegebedürftiger Personen in Deutschland,* „damit die Pflegebedürftigen erst gar nicht in die Lage kommen, ein Modell in Anspruch nehmen zu müssen, das auf […] Ausbeutung […] basiert“ (Ballhorn/Oblacewicz 2021).

Dazu sollte, wie die Diakonie es vorschlägt, ein „servicebasierte[s] Pflegesystem auf der Grundlage einer Pflegevollversicherung mit einer begrenzten Eigenbeteiligung“ (Loheide 2022, S. 11) weiterentwickelt werden. Dafür müsste auch die Praxis der Bedarfserhebung der Pflegegrade angepasst werden (z. B. über kommunale Pflegestützpunkte, siehe Emunds et al. 2021) und ein echter Pflege-Mix ermöglicht werden, damit Betreuerinnen nicht de facto Pflegeleistungen übernehmen müssen (Emunds et al. 2021, S. 3).

Die gegenwärtige Situation, geprägt von Sorge- und Finanzierungslücken, kann einerseits dazu führen, dass sich Familien gezwungen sehen, durch Lohndumping und arbeitsrechtlich problematische Beschäftigungsbedingungen Kosten einzusparen. Andererseits führt sie dazu, dass

häusliche Betreuerinnen sich zwischen der Sorge für sich und der Sorge um die betreute Person entscheiden müssen – und durch fehlende Möglichkeiten der Selbstsorge dem eigenen psychischen und physischen Verschleiß Vorschub leisten.

Die Finanzierung einer entsprechenden Kostenübernahme könnte etwa über eine stärkere Besteuerung von Vermögen in Deutschland ermöglicht werden.

Zweitens würde (auch) in der Branche der häuslichen Betreuung ein *Direktanstellungsgebot* den Zugang zum Recht deutlich verbessern. Modelle für eine solche rechtssichere Anstellung finden sich z. B. beim Projekt CariFair, das die Caritasverbände Soest, Olpe und Paderborn in Kooperation mit der Caritas Polen etabliert haben und eine faire und legale Beschäftigung in der Betreuung ermöglicht. Dergestalt würde nicht nur die Situation formalisierter Entrechtung beendet, in der sich selbstständig tätige Betreuerinnen befinden, sondern auch die Transparenz über geltendes Arbeitsrecht für entsandte Betreuerinnen gestärkt.

Zudem würde die soziale Absicherung der Betreuerinnen in Deutschland gewährleistet, was ihre Verhandlungsposition in den asymmetrischen Kräfteverhältnissen gegenüber Arbeitgeber:innen verbessern würde. Solange selbstständige Tätigkeit in der Branche legal ist, wäre drittens *strategische Prozessführung zur Aufdeckung von Scheinselbstständigkeit* eine vorläufige Option, um Arbeitsrechte auch für vermeintlich selbstständige Betreuerinnen durchsetzbar zu machen.

Insbesondere wäre „dringend zu empfehlen, […] die nach deutschem Arbeitsrecht bestehenden Ansprüche gerade für Personen, die mit polnischen zivilrechtlichen Dienstverträgen beschäftigt sind […], exemplarisch durchzusetzen. Dies würde […] zur effektiven Rechtsdurchsetzung aller Live-ins beitragen“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 84).

Eine Ausweitung der bisher unzureichend staatlichen Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts in der Branche (z. B. durch eine Arbeitsinspektion, wie sie in anderen Ländern üblich ist (Justitia et pax / DGB 2017) würde es ermöglichen, rechtswidrige Praktiken frühzeitig aufzudecken und darüber Beschäftigte zumindest teilweise von der Notwendigkeit einer – potenziell belastenden und risikobehafteten – Rechtsmobilisierung zu befreien.

Ansatzpunkte wären etwa – viertens – *eine verbesserte Kontrolle der Agenturen und der Arbeitsbedingungen in den Privathaushalten.* Hierfür wären eine „gute Ausstattung der nationalen Kontrollbehörden“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 79) sowie ein Mandat für Arbeitsschutzbehörden, um auch in Wohnräumen die Einhaltung von Standards zu prüfen und Betreuerinnen so vor willkürlichen Arbeitsausweitungen und Übergriffen zu schützen, erforderlich.

Denkbar wäre zudem, Strafen für die Nichterfüllung der „Pflicht zur Registrierung von Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten“ (Seiffarth 2022, S. 389) auszuweiten oder Agenturen kontrollierter zu zertifizieren. Zudem könnten Möglichkeiten einer unkomplizierten staatlichen Prüfung der Rechtmäßigkeit von Verträgen (z. B. von Arbeitsgerichten, aber ggf. auch durch die Bundesagentur für Arbeit, die das für Drittstaatenangehörige bereits tut) geschaffen werden.

Hilfreich wäre hierfür fünftens eine *rechtlich geschützte Kategorie mitsamt Tätigkeitsbeschreibung für häusliche Betreuerinnen,* auf die sich in Verträgen und Verhandlungen berufen werden kann. Mit einer solchen Kategorie können dann auch Abweichungen von Beschäftigungsbeschreibungen (und in Abgrenzung zur Pflege) besser eingeklagt werden. Gleichsam wird dadurch ein Beruf geschaffen, was auch zu Hürden für diejenigen führen könnten, die den Beruf ausüben möchten. Weitere Mechanismen, die Regulierung und die Einklagbarkeit der Arbeitsrechte erhöht, sind staatlich vorgegebene Musterdienstpläne (Emunds et al. 2021, S. 3), Vorlagen für die Arbeitszeiterfassung und für Arbeitsverträge.

Um es Betreuerinnen zu ermöglichen, Rechtsverletzungen zu erkennen und Rechtsansprüche formulieren zu können, braucht es sechstens *Sprachkurse und eine verpflichtende Aufklärung über Rechte.* Parallel dazu sind Aufklärungskampagnen für arbeitgebende Haushalte und solche, die es werden wollen, notwendig (Loheide 2022).

Eine verpflichtende Aufklärung über Arbeitgeberpflichten bei der Beauftragung einer Live-in-Kraft könnte das Unrechtsbewusstsein schärfen und „Pflegebedürftige und ihre Familien für die Bedürfnisse der im Haushalt lebenden Pflegekräfte […] sensibilisieren, damit diese als Arbeitskräfte behandelt werden, die Respekt verdienen und Rechte besitzen“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 82).

Weil gegenwärtig vor allem Agenturen selbst über häusliche Betreuung informieren, fehlt eine realistische Einschätzung darüber, wie eine arbeitsrechtskonforme Anstellung aussieht und was von einer Beschäftigten erwartet werden kann (Loheide 2022). Für die Teilnahme an Sprachkursen oder Maßnahmen der Rechtsalphabetisierung müssten Möglichkeiten einer bezahlten Freistellung geschaffen und praktisch zugänglich gemacht werden (z. B. in Analogie zum Bildungsurlaub).

Zudem müsste siebtens der *Zugang zu Rechtsberatung und anwaltlicher Vertretung vereinfacht werden,* z. B. indem die bürokratischen Hürden für einen Antrag auf Beratungs- oder Prozesskostenhilfe gesenkt werden und indem die Beratung auch jenseits urbaner Zentren gewährleistet wird. Orte, an denen Rechtsberatung stattfindet können, müssen auch zentral werden, um eine Infrastruktur der Solidarität herzustellen (Schilliger 2024).

Damit Rechte auch real einklagbar sind, müssen achtens *Barrieren abgebaut werden, die Betreuerinnen daran hindern, rechtswidrige Beschäftigungsverhältnisse zu verlassen.* Maßnahmen hierfür könnten ein Verbot von Vertragsstrafen bei einer Kündigung, der Ausbau von kurzfristigen Wohnraumalternativen für Betroffene von Arbeitsausbeutung sowie vereinfachte Möglichkeiten des Zugangs zu existenzsichernden Sozialleistungen auch für Selbstständige in Deutschland sein. Eine Kündigung darf in der Live-in-Betreuung nicht automatisch in die existenzielle Not führen.

Um der Gefahr einer weitreichenden Informalisierung und den transnationalen Lebensrealitäten in der häuslichen Betreuung Rechnung zu tragen, wären auf der Ebene des Rechtssystem neuntens Möglichkeiten der *Beweislastumkehr* zu schaffen (z. B. in Konfliktsituationen eine Beweispflicht für Arbeitgeber:innen, dass das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird). Hierfür könnte eine „Ausdehnung der Verpflichtungen der §§ 16, 17 MiLoG (Meldepflicht, Arbeitszeitaufzeichnung) auf die Branche der Live-in-Beschäftigung […] ein wichtiger erster Schritt sein“ (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 81).

Denkbar wäre zudem die Einführung eines Verbandsklagerechts (z. B. für Gewerkschaften) (Kocher/Potocka-Sionek 2022, S. 79 f.). Als Teil der *Digitalisierung der Justiz* müsste schließlich zehntens für Betreuerinnen, die sich nicht mehr in Deutschland aufhalten, der Anspruch geschaffen werden, online an Gerichtsprozessen teilnehmen zu können. Um diesen Anspruch auch real einlösbar zu machen, wären transnationale arbeitsrechtliche Beratungsnetzwerke auszubauen.

Die in den zehn skizzierten Ansatzpunkten sichtbar werdende Notwendigkeit, Arbeitsrechte auszuweiten, läuft der gegenwärtigen politischen Konjunktur (nicht nur, aber auch in Deutschland) zuwider, in der – im Zuge des Bedeutungsgewinns radikalisiert-konservativer bis rechtsextremer Positionen – marktradikale Vorschläge die Politik dominieren, die darauf abzielen, geltendes Arbeitsrecht aufzuweichen oder abzuschaffen (Huke 2026b).

Der Widerstand progressiv-neoliberaler Parteien wie der SPD oder der Grünen gegenüber diesen Angriffen auf das Arbeitsrecht ist bisher begrenzt. Sozialdemokratische Positionen sind parteipolitisch relativ marginalisiert. Gewerkschaften agieren gleichzeitig im Kontext gegenwärtiger struktureller ökonomischer Krisen in Deutschland – durchaus auch notgedrungen – relativ defensiv. Sie konzentrieren sich tendenziell auf Betriebe und Branchen mit einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, wovon die aufgrund der isolierenden Arbeits- und Lebensumstände schwer organisierbare Live-in-Betreuung weit entfernt ist.

Die Überwindung der „menschenrechtlich alarmierenden Situation“ (Schabram/Freitag 2022, S. 15) in der Branche ist daher eher ein mittel-

als ein kurzfristig realisierbares politisches Projekt. Sie setzt gewerkschaftliche und politische Organisierungsprozesse sowie den Aufbau gesellschaftlicher Allianzen voraus, die es ermöglichen, Beschäftigtenrechte zu verteidigen und auszubauen – nicht nur, aber auch in der häuslichen Betreuung.

9. Fazit

Unzureichende staatliche Absicherung und fehlende familiäre Ressourcen zur Betreuung und medizinischen Versorgung von pflegebedürftigen Personen führen in Deutschland zu einem hohen Bedarf an häuslicher Betreuung als privater Dienstleistung. Aufgrund internationaler Ungleichheitsverhältnisse, insbesondere des sozioökonomischen Gefälles der Lebenslagen zwischen Deutschland und Mittel- und Osteuropa, trifft dieser Bedarf auf ein Angebot potenzieller migrantischer Arbeitskräfte, die meist über Agenturen vermittelt in Deutschland in der häuslichen Betreuung tätig werden.

Die Arbeitsbeziehungen in der Live-in-Betreuung sind durch für die Beschäftigten oft intransparente Vertragskonstruktionen im Kontext einer undurchsichtigen transnationalen Rechtslage geprägt. (Schein-)Selbstständigkeit und Arbeitsnehmerentsendung – die oft eher eine verdeckte Arbeitnehmerüberlassung ist – dominieren gegenüber einer Direktanstellung mit deutschem Arbeitsvertrag.

Für den Arbeitsalltag sind permanente Arbeitsrechtsverletzungen und ein hoher Grad der Informalisierung charakteristisch. Die Kluft zwischen formalen arbeitsrechtlichen Normen und der Rechtswirklichkeit ist somit in der Branche besonders tief. Die Folgen für die Beschäftigten sind schwerwiegend: Sie reichen von andauerndem Stress, psychischer Belastung und permanenter Erschöpfung bis hin zu körperlichem Verschleiß.

Der Schutz durch das Arbeitsrecht, so zeigt unsere Untersuchung, greift nur unzureichend. Ein Teil der Beschäftigten ist (oft mutmaßlich rechtswidrig) selbständig tätig – und bleibt damit vom Schutz des Arbeitsrechts weitgehend ausgenommen *(formalisierte Entrechtung)*. Für den anderen Teil der Beschäftigten gelten zwar formal Arbeitsrechte, die *informellen Barrieren beim Zugang zum Recht* sind jedoch situativ oft hoch: Subjektive Kapazitäten reichen für die Rechtsmobilisierung nicht aus; Isolation, Machtasymmetrien und Zwangslagen verhindern die Inanspruchnahme von Rechten und das Rechtssystem erweist sich als unzureichend auf Informalisierung und transnationale Lebensrealitäten eingestellt.

Um in der Branche einen angemessenen arbeitsrechtlichen Schutz für die Beschäftigten durchzusetzen und ihren Zugang zum Recht zu ermöglichen, sind daher grundlegende Reformen notwendig, die jedoch gesellschaftlich gegenwärtig auf eine für die Ausweitung von Beschäftigtenrechten ungünstige politische Konjunktur treffen, in der marktradikale Positionen öffentliche Debatten prägen.

Gegenüber eben jenen Positionen ist die Situation in der Live-in-Betreuung eine deutliche Warnung: Sie zeigt unter anderem, welche Folgen

es für die Beschäftigten hat, wenn Arbeitszeit- und Mindestlohngesetz unterlaufen werden und die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber:innen durch ausgeprägte Machtasymmetrien gekennzeichnet ist.

Gleichzeitig zeigt die Branche, dass rechtsstaatliche Verhältnisse einen praktisch garantierten Zugang zum Recht – auch und insbesondere für marginalisierte Gruppen wie migrantische Beschäftigte – voraussetzen. Zugang zum Recht ist somit nicht nur unmittelbar für diejenigen relevant, die von Rechtsverletzungen betroffen sind, sondern garantiert auf gesellschaftlicher Ebene überhaupt erst, dass sich geltendes Recht in der Rechtswirklichkeit auch tatsächlich durchsetzt.

Literatur

Alle im Folgenden genannten Internetadressen wurden zuletzt am 16.10.2026 abgerufen.

Adamescu, Alexandra / Bošković, Nikola / Dilova, Bogdana / Lízalová, Natálie / Misheva, Vyara / Skwarek, Agnieszka (2022): Häusliche Betreuung in Deutschland als Schwerpunkt im Rahmen des Projektes „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“. Zusammenfassung und Ergebnisse. Berlin: Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung. https://minor-kontor.de/haeusliche-betreuung-in-deutschland/

Amacker, Michèle (2011): „Da haben wir wenig Spielraum“ – Familienernährerinnen in prekären Lebenslagen. In: WSI-Mitteilungen 64 (8), S. 409–415. www.wsi.de/data/wsimit_2011_08_amacker.pdf

Aulenbacher, Brigitte / Bachinger, Almut / Décieux, Fabienne (2015): Gelebte Sorglosigkeit? Kapitalismus, Sozialstaatlichkeit und soziale Reproduktion am Beispiel des österreichischen „migrant-in-a-family-care“-Modells. In: Kurswechsel 1/2015, S. 6–14. www.beigewum.at/wp-content/uploads/2017/08/6-14.pdf

Aulenbacher, Brigitte / Dammayr, Maria (2014): Krisen des Sorgens. Zur herrschaftsförmigen und widerständigen Rationalisierung und Neuverteilung von Sorgearbeit. In: Aulenbacher, Brigitte / Dammayr, Maria (Hrsg.): Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft. Weinheim: Beltz Juventa, S. 65–76.

Aulenbacher, Brigitte / Décieux, Fabienne (2019): Prekaritäten: internationale Forschung zu globalen Ungleichheiten, Ungleichzeitigkeiten und Geschlecht. In: Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 813–822. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_51

Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helme / Palenga-Möllenbeck, Ewa / Schwiter, Karin (2024): Introduction. Senior Home Care for Sale: Agency-Brokered Transnational Live-in Care in Europe. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helme / Palenga-Möllenbeck, Ewa / Schwiter, Karin (Hrsg.): Home Care for Sale. The Transnational Brokering of Senior Care in Europe. London: Sage, S. 1–19. www.researchgate.net/publication/377446823_Senior_Home_Care_for_Sale_Agency-brokered_Transnational_Live-in_Care_in_Europe

Aulenbacher, Brigitte / Palenga-Möllenbeck, Ewa / Schwiter, Karin (2025): Unbegrenzt verfügbar – begrenzt verhandelbar. Arbeitszeit als Kernkonflikt der Live-in-Betreuung. In: WSI-Mitteilungen 78 (1), S. 38–46. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-1-38

Ballhorn, Loren / Oblacewicz, Justyna (2021): „Das Urteil zwingt zum Handeln“. In: Jacobin, 30.6.2021. https://jacobin.de/artikel/das-urteil-zwingt-zum-handeln-arbeitsgericht-pflegesektor-haeusliche-pflege-mindestlohn-24-stunden-pflege-pflegereform-pflegenotstand

Benazha, Aranka Vanessa (2021): Alles rechtens? Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hrsg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz, S. 46–65. https://beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik-soziale-arbeit/gute-sorge-ohne-gute-arbeit/BEL445561

Benazha, Aranka Vanessa / Leiblfinger, Michael / Prieler, Veronika / Steiner, Jennifer (2021): Live-in-Care im Ländervergleich. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hrsg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz, S. 20–45. https://beltz.de/fachmedien/sozialpaedagogik-soziale-arbeit/gute-sorge-ohne-gute-arbeit/BEL445561

Bergfeld, Mark (2017): Vom individuellen zum kollektiv organisierten Widerstand? Erfahrungen einer spanischen Migrantin in der privaten Pflege in Deutschland. In: Artus, Ingrid / Birke, Peter / Kerber-Clasen, Stefan / Menz, Wolfgang (Hrsg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. Hamburg: VSA, S. 200–219.

Buckel, Sonja / Pichl, Maximilian / Vestena, Carolina (2021): Rechtskämpfe. Eine gesellschaftstheoretische Perspektive auf strategische Prozessführung und Rechtsmobilisierung. In: Zeitschrift für Kultur- und Kollektivwissenschaft 7 (1), S. 45–82. https://doi.org/10.14361/zkkw-2021-070104

Cyrus, Norbert / Kip, Markus (2015): Arbeitsrechte mobilisieren ohne Aufenthaltsstatus. Von faktischer Rechtlosigkeit zur Veränderung geltenden Rechts? In: Industrielle Beziehungen 22 (1), S. 33–50. www.jstor.org/stable/24330829

Emunds, Bernhard / Kocher, Eva / Habel, Simone / Pflug, Rebekka / Tschenker, Theresa / von Deetzen, Verena (2021): Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik. In: NBI-Positionen 2021/2. Frankfurt am Main / Frankfurt (Oder): Oswald von Nell-Breuning Institut / Center for Interdisciplinary Labour Law Studies. https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und_nbi-position-2021_2-live-in-care.pdf

Erdmeier, Dietmar (2023): Live-in-Betreuung: Alternativen zum systematischen Gesetzesbruch. In: WSI-Mitteilungen 76 (4), S. 312–316. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2023-4-312

Faire Mobilität (2024): Das bittere Ende einer erfolgreichen Klage in der sogenannten 24-Stunden-Pflege. Berlin. www.faire-mobilitaet.de/dgb-fm-fileadmin/dateien/Dokumente/Berichte_und_Erfolge/Artikel_Faire_Mobilit%C3%A4t-_Das_bittere_Ende_-11-24-.pdf

Faire Mobilität (2025a): „24-Stunden-Pflege“ ist keine Privatsache! Fallsammlung zu den Arbeitsbedingungen in der häuslichen Betreuung. Berlin. www.faire-mobilitaet.de/dgb-fm-fileadmin/dateien/Dokumente/H%C3%A4usliche-Betreuung/Fachinformationen/Fallsammlung_H%C3%A4usliche_Betreuung_08_25.pdf

Faire Mobilität (2025b): Informationen zur Branche der „Häuslichen Betreuung“. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität. Berlin. www.faire-mobilitaet.de/dgb-fm-fileadmin/dateien/Dokumente/H%C3%A4usliche-Betreuung/Fachinformationen/FM_Dossier_HSL_PFLG_6_25_final.pdf

Fesli, Gülten Gizem (2025): Gewerkschaftliche Organisierung von Care-Arbeiter*innen in der Live-in-Betreuung in Deutschland und den USA. In: Forschungsjournal Soziale Bewegungen 38 (12), S. 1–26. https://forschungsjournal.de/fjsb/wp-content/uploads/fjsb-plus_2025-12_fesli.pdf

Fuchs, Gesine (2019): Rechtsmobilisierung. Rechte kennen, Rechte nutzen und Recht bekommen. In: Boulanger, Christian / Rosenstock, Julika / Singelnstein, Tobias (Hrsg.): Interdisziplinäre Rechtsforschung. Eine Einführung in die geistes- und sozialwissenschaftliche Befassung mit dem Recht und seiner Praxis. Wiesbaden: Springer VS, S. 243–256. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21990-1_13

Fuchs, Gesine / Konstatzky, Sandra / Liebscher, Doris / Berghahn, Sabine (2009): Rechtsmobilisierung für Lohngleichheit. Der Einfluss rechtlicher und diskursiver Bedingungen in der Schweiz, Deutschland und Österreich im Vergleich. In: Kritische Justiz 42 (3), S. 253–270. https://doi.org/10.5771/0023-4834-2009-3-253

Galanter, Marc (1974): Why the „haves“ come out ahead: speculations on the limits of legal change. In: Law & Society Review 9 (1), S. 95–160. https://doi.org/10.2307/3053023

Habel, Simone / Tschenker, Theresa (2022): Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen. Study 471. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-08305

Hastie, Bethany (2017): The Inaccessibility of Justice for Migrant Workers: A Capabilities-Based Perspective. In: Windsor Yearbook of Access to Justice 34 (2), S. 20–39. https://doi.org/10.22329/wyaj.v34i2.5019

Heindlmaier, Anita / Kobler, Carina (2023): Essential, lonely and exploited: why mobile EU workers' labour rights are not enforced. In: Journal of Ethnic and Migration Studies 49 (15), S. 3689–3708. https://doi.org/10.1080/1369183X.2022.2102971

Hirschman, Albert O. (1970): Exit, Voice, and Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations, and States. Cambridge: Harvard University Press. https://doi.org/10.1017/S0003055400133611

Huke, Nikolai (2024): Rechtsmobilisierung in prekären Lebenslagen: (Rechts-)Beratungsstellen als Voraussetzung rechtsstaatlicher Verhältnisse. In: Kritische Justiz 57 (3), S. 406–420. https://doi.org/10.5771/0023-4834-2024-3

Huke, Nikolai (2025a): Die Nichtinanspruchnahme von Beschäftigtenrechten. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 18 (1), S. 27–42. www.arbsoz.de/ais-studien-leser/406-die-nichtinanspruchnahme-von-beschaeftigtenrechten

Huke, Nikolai (2025b): Vergeltung. Wie Selbstjustiz von Arbeitgeber:innen das (Arbeits-)Recht untergräbt. In: Juridikum. Zeitschrift für Kritik, Recht, Gesellschaft, H. 4, S. 461–472. https://360.lexisnexis.at/d/artikel/vergeltung/z_juridikum_2025_4_juridikum_2025_04_04_063d5f1819

Huke, Nikolai (2026a): Kalkulierter Rechtsbruch. Warum Unternehmen Arbeitsrechte systematisch verletzen (können). In: WSI-Mitteilungen 79 (2), S. 93–100. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2026-2-93

Huke, Nikolai (2026b): Kampf um Arbeitnehmerrechte. Krank zur Arbeit oder kein Geld. In: taz, 3.3.2026. https://taz.de/Kampf-um-Arbeitnehmerrechte/!6159090/

Huke, Nikolai (2026c): Recht, das Recht de facto außer Kraft setzt. Warum das Aufenthaltsrecht das Arbeitsrecht in Deutschland untergräbt. Jugendsozialarbeit Nord. Infodienst 288. Hannover: Landesstelle Jugendsozialamt. https://nihuke.wordpress.com/wp-content/uploads/2026/03/huke_2026_jugendsozialarbeit-nord_aufenthaltsrecht-und-zugang-zum-arbeitsrecht.pdf

Jaehrling, Karen (2020): Gute Arbeit oder Formalisierung „light“? „Grauzonen“ der Beschäftigung und neue Intermediäre im Arbeitsmarkt Privathaushalt. IAQ-Report 12/2020. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. https://doi.org/10.17185/duepublico/73566

Justitia et pax / DGB (2017): Arbeitsinspektion in einer globalisierten Welt. Ein Positionspapier der Deutschen Kommission Justitia et Pax und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Bonn/Berlin. www.dgb.de/fileadmin/download_center/Positionen_und_Thesen/Arbeitsinspektion-in-einer-globalisierten-Welt.pdf

Karakayali, Juliane (2010): Transnational Haushalten. Biographische Interviews mit „care workers“ aus Osteuropa. Wiesbaden: VS Research. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92194-5

Kocher, Eva (2012): Barrieren der Mobilisierung von Arbeitsrecht – Oder: Lässt sich Fairness erzwingen? In: Juridikum. Zeitschrift für Kritik, Recht, Gesellschaft, H. 1, S. 65–75. www.juridikum.at/files/ausgaben/juridikum_1-2012_0.pdf

Kocher, Eva (2013): Unternehmen als Adressaten des Arbeitsrechts. Die Bedeutung externer Akteurinnen und Akteure für die effektive Rechtsdurchsetzung. In: Alewell, Dorothea (Hrsg.): Rechtstatsachen und Rechtswirkungen im Arbeits- und Sozialrecht. Mering: Rainer Hampp, S. 41–53.

Kocher, Eva (2024): „Legal certainty“ for live-in work in Germany: A strategy for formalization? In: International Labour Review 163 (3), S. 417–433. https://doi.org/10.1111/ilr.12434

Kocher, Eva / Potocka-Sionek, Nastazja (2022): Rechtsfragen beim Einsatz polnischer Betreuungskräfte (Live-ins) in Deutschland durch Vermittlung polnischer Agenturen. Frankfurt (Oder): Europa-Universität Viadrina, Center for Interdisciplinary Labour Law Studies. www.eumigra.de/files/EUmigra/Artikel_EUmigra/Aktuelles/Materialien/studie-live-ins-data.pdf

Leber, Simone / Österle, August (2022): Formalisierung des Informellen. Die Regulierung der „24-Stunden-Betreuung“ in Österreich und Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 75 (5), S. 379–385. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-5-379

Leiber, Simone / Rossow, Verena (2022): Beschäftigung von Migrantinnen in der sogenannten „24-Stunden-Betreuung“ in Privathaushalten. Expertise im Auftrag des Sachverständigenrats für Integration und Migration für das SVR-Jahresgutachten 2022. Berlin. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/12/Leiber_Rossow_Expertise_fuer-SVR-Jahresgutachten-2022.pdf

Loheide, Maria (2022): Live-in-Kräfte in Deutschland. Die „24-Stunden-Pflege“ – eine Herausforderung, der wir uns stellen müssen! Positionspapier der Diakonie Deutschland zu Live-in Care und Dokumentation des Workshops der Diakonie Deutschland zu Live-in Care in Deutschland am 18. Januar 2022. Berlin: Diakonie Deutschland. www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Presse/2022_10_13_Thesenpapier_Live-in-Pflege_lila.pdf

Lutz, Helma / Schwiter, Karin (2024): Umkämpfte Formalisierung und Normalisierung der Live-in-Betreuung. Zur Vermarktlichung von Care-Arbeit im „sorglosen Kapitalismus“. In: Atzmüller, Roland / Binner, Kristina / Décieux, Fabienne / Deindl, Raphael / Grubner, Johanna / Kreissl, Katharina (Hrsg.): Gesellschaft in Transformation. Sorge, Kämpfe und Kapitalismus. Weinheim: Beltz Juventa, S. 68–78. https://beltz.de/fachmedien/soziologie/gesellschaft-in-transformation-sorge-kaempfe-und-kapitalismus/BEL448142

Maaroufi, Mouna / Seidel, Maria (2022): Institutionelle Hürden auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit. Warum setzen wenige prekäre migrantische Beschäftigte ihre Arbeitsrechte durch? In: express. Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit 6/2022, S. 4–6. www.express-afp.info/wp-content/uploads/LOW_06_express_2022_01-16.pdf

Mnookin, Robert / Kornhauser, Lewis (1979): Bargaining in the Shadow of the Law: The Case of Divorce. In: The Yale Law Journal 88 (5), S. 950–997. https://doi.org/10.2307/795824

Neef-Methfessel, Tobias (2020): Informalisierte Arbeit und das Ende der Werkvertragsarbeit. Eine explorative Kurzstudie zu den Arbeitsverhältnissen in der Fleischwirtschaft im Oldenburger Münsterland. Göttingen. https://violavoncramon.files.wordpress.com/2020/11/studie_informalisierte_arbeit_online.pdf

Plato, Judith von (2022): „Pflegesklavinnen und Pflegehelden?“ Migrantinnen in der häuslichen Pflege und Betreuung in Deutschland. In: Bios – Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen 1/2020, S. 23–45. https://doi.org/10.3224/bios.v33i1.02

Poblete, Lorena (2019): The Different Meanings of Formalisation. Experiments from the South: The Case of Argentina. In: Ashiagbor, Diamond (Hrsg.): Re-Imagining Labour Law for Development: Informal Work in the Global North and South. Oxford: Hart.

Riedner, Lisa (2015): Justice for Janitors? Marktbürgerschaft, Freizügigkeit und EU-Migrantinnen im Arbeitskampf. Einblicke in ein aktivistisches Forschungsprojekt. In: Movements. Journal für kritische Migrations- und Grenzregimeforschung 1 (2), S. 1–25. https://doi.org/10.64081/mvmnts-1.2-2416

Roß, Bettina (2008): Ethnizität und Geschlecht in der internationalen Arbeitsteilung. In: Brabandt, Heike / Roß, Bettina / Zwingel, Susanne (Hrsg.): Mehrheit am Rand? Geschlechterverhältnisse, globale Ungleichheit und transnationale Handlungsansätze. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 69–86. https://doi.org/10.1007/978-3-531-91097-0_4

Rösler, Ulrike / Nguyen, Doan / Skwarek, Agnieszka / Wegge, Jürgen / Melzer, Marlen (2023): Arbeit in der häuslichen Betreuung I: Menschen und Arbeitssituationen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. https://doi.org/10.21934/baua:fakten20230929

Schabram, Greta / Freitag, Nora (2022): Harte Arbeit, wenig Schutz: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81704-2

Schilliger, Sarah (2024): Breaking out of the „prisoner of love“ dilemma: Infrastructures of solidarity for Live-in care workers in Switzerland. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Palenga-Möllenbeck, Ewa / Schwiter, Karin (Hrsg.): Care for Sale. The Transnational Brokering of Senior Care in Europe. Thousand Oaks: Sage, S. 278–292. https://doi.org/10.48350/181278

Schilliger, Sarah / Schwiter, Karin / Steiner, Jennifer (2023): Care crisis and care fixes under Covid-19: the example of transnational live-in care work. In: Social & Cultural Geography 24 (3–4), S. 391–408. https://doi.org/10.1080/14649365.2022.2073608

Schilliger, Sarah / Steiner, Jennifer (2026): Eine Arbeit wie jede andere? Rechtliche Aushandlungen von live-in Betreuungsverhältnissen in der Schweiz. In: Cottier, Michelle / Scheiwe, Kirsten / Voithofer, Caroline (Hrsg.): Handbuch Sorgearbeit, Sorgebeziehungen und das Recht. Caring and the Law. Berlin/Heidelberg: Springer, S. 547–564. https://doi.org/10.1007/978-3-662-72879-6_27

Schönholz, Siegfried / Blankenburg, Erhard (1979): Merkmale des Konflikts und die Wahrscheinlichkeit der Mobilisierung des Arbeitsgerichts. In: Blankenburg, Erhard / Schönholz, Siegfried (Hrsg.): Zur Soziologie des Arbeitsgerichtsverfahrens. Neuwied: Luchterhand, S. 50–77.

Seiffarth, Marlene (2022): Potenziale für „gute Arbeit“ im Privathaushalt? Regulierung und Interessenvertretung migrantischer Pflegekräfte in Italien. In: WSI-Mitteilungen 75 (5), S. 386–393. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2022-5-386

Theobald, Hildegard (2024): Regulierungen und Dynamiken der Marginalisierung in haushaltsnahen Dienstleistungen und der Live-in-Betreuung in Deutschland. In: Atzmüller, Roland / Binner, Kristina / Décieux, Fabienne / Deindl, Raphael / Grubner, Johanna / Kreissl, Katharina (Hrsg.): Gesellschaft in Transformation. Sorge, Kämpfe und Kapitalismus. Weinheim: Beltz Juventa, S. 288–298. https://beltz.de/fachmedien/soziologie/gesellschaft-in-transformation-sorge-kaempfe-und-kapitalismus/BEL448141

Thüsing, Gregor (2019): Rechtskonforme Betreuung in den eigenen vier Wänden. Regelungen für die Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (24-Stunden-Betreuung) de lege lata und de lege ferenda. Gutachten auf Anfrage des Bundesministerium für Gesundheit. Bonn. www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Gutachten_Thuesing_Teil_1_-_Rechtskonforme_Betreuung_in_den_eigenen_vier_Waenden.pdf

Vosko, Leah F. (2013): „Rights without Remedies“: Enforcing Employment Standards in Ontario by Maximizing Voice among Workers in Precarious Jobs. In: Osgoode Hall Law Journal 50 (4), S. 845–874. https://doi.org/10.60082/2817-5069.1003

Wüstner, Kerstin (2024): Live-in care in Germany: exploitation of powerless caregivers or powerful workers who dictate the conditions? https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4986551

Autor*innen

Francesca Barp ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hamburger Institut für Sozialforschung und Doktorandin an der Universität Bern. Sie untersucht vergleichend in Argentinien, Deutschland und den USA, wie Hausangestellte (domestic workers) sich kollektiv organisieren und welche Rolle das Recht dabei spielt.
francesca.barp@his-online.de
Orcid-ID: https://orcid.org/0009-0006-8006-1322

Nikolai Huke ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Hamburg. Er leitet dort unter anderem das durch die Hans-Böckler-Stiftung finanzierte Projekt „Arbeitsrechte in prekären Lebenslagen“, das untersucht, welche Faktoren Beschäftigte daran hindern, verletzte Arbeitsrechte geltend zu machen.
nikolai.huke@uni-hamburg.de
Orcid-ID: https://orcid.org/0000-0002-9865-4365

ISSN 2509-2359