

ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf, Lena Correll, Stefanie Janczyk,
Tina Jung, Julia Leppethoff, Clarissa Rudolph, Alexandra Scheele
und Diana Auth

Band 26

Clarissa Rudolph / Katja Schmidt (Hrsg.)

Interessenvertretung und Care

Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen

Clarissa Rudolph, Dr. habil., Professorin für Politikwissenschaft und Soziologie an der Fakultät Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften der OTH Regensburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Geschlecht, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Gender und Care, Rechtsextremismus, Bildungspolitik.

Katja Schmidt, M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsverbund GenderCare, forscht zu „Arbeitsbedingungen und Interessenvertretung von Pflegekräften in Bayern“ an der OTH Regensburg, Fakultät für Angewandte Sozial- und Gesundheitswissenschaften. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Sozialpolitik, Frauen- und Geschlechterforschung, Macht- und Ungleichheitsverhältnisse.

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Rodrigues, Ricardo/Huber, Manfred/Lamura, Giovanni, 2013: Facts and Figures on Healthy Ageing and Long-term Care. Europe and North America. (https://ec.europa.eu/eip/ageing/library/facts-and-figures-healthy-ageing-and-long-term-care_en; Zugriff: 17.12.2018).

Satola, Agnieszka, 2014: Selbstprofessionalisierungsprozesse in der dirty work. Polnische Frauen in der irregulären Pflege in deutschen Haushalten. Migration und Soziale Arbeit. 36. Jg. Heft 3, 252-260.

–, 2011: „Live-in-Szene“ – die soziale Welt der älteren polnischen Haushaltshilfen und Pflegekräfte in Deutschland. In: Albert, Elife/Bala, Elisabeth/Cyprian, Gudrun/Franzger, Gaby (Hg.): La Bonne – vom Dienstmädchen zur globalen Dienstleisterin, 75-84. Schilliger, Sarah, 2015: „Wir sind doch keine Sklavinnen!“ (Selbst-)Organisation von polnischen Care-Arbeiterinnen in der Schweiz. In: Fried, Barbara/Schurian, Hannah (Hg.): Um-Care. Gesundheit und Pflege neu organisieren, 32-40.

Schilliger, Sarah/Schilling, Katharina, 2017: Care-Arbeit politisieren: Herausforderungen der (Selbst-)Organisation von migrantischen 24h-Betreuerinnen. Femina Politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft. 26. Jg. Heft 2, 101-116.

Schirilla, Nausikaa, 2015: Die Arbeit von MigrantInnen in Haushalten Pflegebedürftiger zwischen Prekariat und Autonomie. In: Geisen, Thomas/Orterbach, Markus (Hg.): Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden, 361-374.

–, 2014: Cosmopolite Haushaltshilfen. Frauen aus dem östlichen Europa in der Arbeit im Privathaushalt und auf Arbeitssuche. Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung durch die Bahnhofsmission. Ein Bericht über das Projekt Cosmopolite Haushaltshilfen von INVIA Diözese Freiburg in der Bahnhofsmission Karlsruhe (2011-2013) und Möglichkeiten der Übertragung auf andere Städte. (www.bahnhofsmission-karlsruhe.de/files/FUNDUS/CoHA/Transferbroschue.pdf; Zugriff: 07.12.2018).

Schirilla, Nausikaa/Waldhausen, Anna, 2012: Einleitung. In: Strübind, Andrea/Schirilla, Nausikaa/Waldhausen, Anna (Hg.): Pflege und Migration in Europa. Transnationale Perspektiven aus der Praxis. Freiburg, 21-28.

Schwenken, Helen, 2006: Rechtslos, aber nicht ohne Stimme. Politische Mobilisierungen um irreguläre Migration in die Europäische Union. Bielefeld.

Eva Kocher

Der rechtliche Rahmen der 24-Stunden-Pflege in Deutschland

Am 12. November 2018 jährte sich ein wichtiges Ereignis im deutschen Recht: An diesem Tag des Jahres 1918 erließ der Rat der Volksbeauftragten einen Aufruf an das deutsche Volk, der die Gesindeordnungen außer Kraft setzte¹ – und zwar endgültig, denn der Aufruf wurde durch ein Gesetz der verfassunggebenden Deutschen Nationalversammlung vom 4.3.1919 bestätigt.² Damit war ein wichtiger Schritt zur Gleichstellung von Hausangestellten mit anderen Arbeitnehmer*innen getan. Denn zuvor war die Arbeit von Hausangestellten außerhalb des allgemeinen Arbeitsrechts in diesen Gesindeordnungen geregelt – „feudale Ruinen“, in denen die Rechtsverhältnisse des Gesindes als Mitglieder einer „häuslichen Gesellschaft“ und damit teils ähnlich wie im Familienrecht modelliert waren (Vormbaum 1979, 116, 146; Scheiwe/Schwach 2012, 328; genauer auch Vormbaum 2014, 32, 35ff.; Meder 2014). Als das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) Ende des 19. Jahrhunderts im Reichstag und seinen Ausschüssen verhandelt wurde, war es eins der wichtigsten Anliegen der damaligen Sozialdemokratischen Partei gewesen, diese Sonderregelungen abzuschaffen. Dies gelang jedoch erst mit der Revolution von 1918.

Seither gibt es im deutschen Recht kaum noch Sonderregelungen für die Erwerbsarbeit in Privathaushalten. Dies erleichterte es der Bundesrepublik Deutschland, das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte (Domestic Workers Convention 2011, C-189) zu ratifizieren. Bereits bevor die Europäische Union ihre Mitgliedsstaaten zur Ratifikation ermächtigte,³ hatte Deutschland 2013 mit Unterstützung aller politischen Parteien als neunter Staat weltweit und als zweiter europäischer

1 RGBl. 1918, Nr. 153, 1303.

2 RGBl. 1919, Nr. 55, 285f.

3 Beschluss des Rates 2014/51/EU vom 28. Januar 2014 zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte der Internationalen Arbeitsorganisation von 2011 (Übereinkommen Nr. 189) im Interesse der Europäischen Union zu ratifizieren, ABl. L 32 vom 1.2.2014, 32.

Staat⁴ das Abkommen als geltendes deutsches Recht akzeptiert; im September 2014 wurde es wirksam (ausführlich zur Ratifikation Trebilcock 2018, 152).

Ein wichtiges Argument für die Ratifikation war die Einschätzung, dass das deutsche Arbeitsrecht bereits weitgehend konform mit dem Übereinkommen sei (Bundestag 2013, 2; vgl. Kocher 2012; Kocher 2013a). Darüber hinaus war man jedoch nicht bereit, sich mit den besonderen Herausforderungen von Erwerbsarbeit in Haushalten zu beschäftigen, insbesondere der 24-h-Betreuung in Privathaushalten.

Vor dem Hintergrund dieses Übereinkommens (1.) werden deshalb im Folgenden die rechtlichen Gestaltungsformen für die 24-h-Betreuung dargestellt (2.) und die damit einhergehenden Rechts- und Anwendungsfragen identifiziert (3.). Angesichts der sich hieraus ergebenden Probleme der Transparenz und der Rechtsdurchsetzung werden abschließend Regelungsoptionen dargestellt, die diesen Problemen begegnen und darüber hinaus Grundlage einer Architektur von Anreizmechanismen für gute/bessere Arbeit bei Hausangestelltentätigkeit sein könnten (4.).

Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Die doppelte Zielrichtung: Gleichbehandlung und besondere Regeln

Die Verabschiedung des Übereinkommens 189 im Jahre 2011 durch die Arbeitskonferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) war ein großer Erfolg der transnationalen Bewegung von Hausarbeiterinnen. Seit den 1930ern wurde inner- und außerhalb der ILO an diesem Thema gearbeitet, angetrieben und vorangetrieben durch Hausarbeiterinnen und ihre Organisationen, zuletzt vor allem der „International Domestic Workers Federation“, die aus einer Kooperation von Gewerkschaften und NGOs entstand (Scheiwe/Schwach 2012, 317; Blackett 2011; Bonner u.a. 2018, 176ff.; Scheiwe/Artner 2018, 92; Pape 2016).

Im Rahmen der ILO war dieses Übereinkommen ein Baustein der Fokussierung auf informale Arbeit, die vor allem in Ländern des Südens große Teile der Arbeitsmärkte bestimmt (ILO 2012; Bonner u.a. 2018). Ein wichtiges Vorbild war das südafrikanische Recht – das Recht eines Landes, in dem 8,7% der Bevölkerung in diesem Sektor arbeitet (Blackett 2015, 801ff.).

4 Bis heute haben nur 6 Mitgliedsstaaten der EU ratifiziert.

Das Übereinkommen betont zunächst vor allem die Notwendigkeit der „Normalisierung“ dieser Art der Arbeit; Hausangestellten sollen die gleichen Rechte wie anderen Arbeitnehmer*innen zustehen. Daneben soll es aber auch gegen die besonderen Gefahren von Misshandlungen, Belästigungen und Gewalt schützen, die sich aus der Privatheit des Haushalts und der damit einhergehenden Unsichtbarkeit dieser Arbeit ergeben (Anderson 2000, 135ff.; vgl. Boni 2011, 581ff.). Weitere besondere Gefahren für die Privatsphäre und den Schutz der Freizeit bestehen, wenn Hausangestellte in dem Haushalt leben, in dem sie arbeiten („live-in“). Über diese hinaus werden in einer Reihe von weiteren Sondervorschriften die spezifischen Gefährdungslagen berücksichtigt, die sich aus der Tatsache ergeben, dass die Arbeit oft von Migrantinnen geleistet wird, die auch rassistischer Diskriminierung begegnen (vgl. Blackett 2015).

Dabei enthält die Konvention eine Reihe von Öffnungsklauseln für die ratifizierenden Staaten. Vor allem in Hinblick auf Arbeitszeit, Arbeitsschutz und soziale Sicherung erlaubt sie die „gebührende Berücksichtigung“ der „Besonderheiten der Hausarbeit“. Teilweise wird dies als Übergangsproblem definiert; in diesen Fällen wird von den ratifizierenden Staaten eine schrittweise Anpassung an den Grundsatz der Gleichbehandlung erwartet. Hier können sich gefährliche Einfallstore öffnen. Denn in den meisten Mitgliedsstaaten der ILO wird die Arbeit in Privathaushalten im Vergleich zu sonstiger abhängiger Beschäftigung in vielen rechtlichen Hinsichten noch als Erwerbsarbeit zweiter Klasse behandelt (vgl. Scheiwe/Schwach 2012, 322).

Die Bedeutung der ILO-Konvention für Deutschland

Das Abkommen gilt für alle „Hausangestellten“, d.h. alle Personen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichten. Art. 1 des Übereinkommens verwendet hierfür einen weiten Begriff der „hauswirtschaftlichen Arbeit“ (domestic work). Entscheidend ist dabei allein der Arbeitsort „Haushalt“. Das Abkommen gilt also für Tätigkeiten der Haushaltsführung im engeren Sinn (einkaufen, kochen, reinigen, aufräumen), aber auch für haushaltsnahe Dienstleistungen wie Gartenarbeiten, Fahrdienste oder die Tätigkeit von Hauslehrer*innen oder „Diener*innen“. Auch pflegerische Tätigkeiten oder Aufgaben der Betreuung von Kindern, älteren oder behinderten Personen fallen darunter.

Dabei ergeben sich für unterschiedliche sozio-ökonomische Systeme und Rechtsordnungen spezifische Umsetzungsprobleme und -schwerpunkte. In west- und mitteleuropäischen Industriestaaten kommen typische Haushalts-

führungstätigkeiten vergleichsweise selten in „live-in“-Verhältnissen vor; das heißt aber nicht, dass die damit verbundenen Gewaltverhältnisse nicht auch hier schon beobachtet worden wären. Die Misshandlung einer indonesischen Hausangestellten in einem saudi-arabischen Diplomatenhaushalt in Berlin war vor einigen Jahren vor den deutschen Arbeitsgerichten.⁵ Angesichts des engen Zusammenhangs dieser Rechtsverhältnisse zu „Menschenhandel“, illegalem Aufenthalt und den damit zusammenhängenden prekären und diskriminierenden Verhältnissen (für UK: Mantouvalou 2012; vgl. FRA 2011; Triandafyllidou 2013), stellen sich weitreichende Fragen des Zusammenhangs von Migrationsregimes und Rechtsdurchsetzungssystemen (vgl. Fischer-Lescano u.a. 2012).

Was die Zahl der Fälle angeht, so steht für die Anwendung der Konvention in Deutschland eine Fallgruppe im Vordergrund, die auch komplexe materielle rechtliche Fragen aufwirft: Viele Live-In-Hausangestellte werden durch Agenturen als Beschäftigte oder Auftragnehmerinnen ausländischer Partnerunternehmen in deutsche Privathaushalte entsandt oder als Selbständige vermittelt. Damit sind sowohl ausländische als auch deutsche „Vermittlungsagenturen“ involviert (Bundesregierung 2017: 171 ff.).

Für die vertragliche Gestaltung, insbesondere die Frage, wer Vertragspartner*in der Hausangestellten wird, lassen sich auf der Grundlage von Barbara Buchers Unterscheidung (Bucher 2018, 27 ff, passim) fünf Modelle unterscheiden:

- Die Hausangestellte ist vertraglich direkt an den Haushalt gebunden, dessen Mitglieder ihre Vertragspartner*innen in einem selbstständigen Dienstvertrag werden.
- Die Hausangestellte ist durch einen Arbeitsvertrag direkt an Mitglieder des Haushalts gebunden.
- Die Agentur verpflichtet sich zur Übernahme der Dienstleistung; die Pflegekraft erfüllt in ihrer Funktion als Arbeitnehmer*in die vertraglichen Pflichten der Agentur gegenüber dem Haushalt.
- Für den Fall, dass es sich um eine Agentur aus dem Ausland handelt, die eine Arbeitgeberstellung übernimmt, handelt es sich dann um Arbeitnehmerentsendung.
- Die Tätigkeit einer Hausangestellten als Arbeitnehmerin der Agentur kann auch in Form der Arbeitnehmerüberlassung („Leiharbeit“) vertraglich organisiert werden.

5 Siehe BAG, NZA 2013, 343, das nach der zeitlichen Beendigung der Immunität des Beklagten an das Arbeitsgericht zurückverwiesen hat. Im anschließenden Vergleich (ArbG Berlin 36 Ca 3627/11) verpflichtete sich der Arbeitgeber zur Zahlung von 35.000 Euro.

nisiert werden. Agentur und Haushaltsmitglieder sind dann Verleiher*in bzw. Entleiher*in, die Hausangestellte ist Leiharbeiternehmer*in.

Agenturen bieten häufig mehrere, einige sogar alle dieser Gestaltungsformen an. Zahlen dazu, welcher Vertragstypus empirisch am häufigsten angewendet wird, liegen derzeit nicht vor. Einige Hinweise auf die Nutzung geben aber die Verbraucherinformationen, die Barbara Bucher ausgewertet hat (Bucher 2018, 27 ff; Finanztest 2011; Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz 2017; Stiftung Warentest 2009). Danach wird den Haushalten von dem Selbstständigenmodell wegen des Risikos der „Scheinselbstständigkeit“ (s.u.) abgeraten. Auch vor der Arbeitnehmerüberlassung werde (wegen der Gefahr, dass die Agentur hierfür keine Erlaubnis habe) häufig gewarnt. Das Entscheidungsmodell scheint in der Beratungspraxis als das für die Haushalte am einfachsten handhabbare und rechtlich unbedenklich einzustufende Modell behandelt zu werden (Frings 2010, 57, 67).

Rechtsfragen: Klassifizierung und Rechtsfolgen

Selbstständigkeit oder „Scheinselbstständigkeit“

Für die Rechtsstellung der Betroffenen ist es von entscheidender Bedeutung, ob überhaupt ein Arbeitsverhältnis vorliegt – unabhängig davon, wer im konkreten Fall die Arbeitgeberpflichten übernommen hat. Auch für die Anwendung der ILO-Hausangestelltenkonvention kommt es nicht darauf an, ob die Tätigkeit im Privathaushalt des Arbeitgebers oder im Privathaushalt einer dritten Person ausgeübt wird; sie erfasst auch Tätigkeiten für Dienstleister im Haushalt (insbesondere Wohnungreinigungsunternehmen oder ambulante Pflegedienste) (so auch Scheiwe/Schwach 2012, 330). Das ILO-Abkommen setzt allerdings voraus, dass der*die Hausangestellte in einem Arbeitsverhältnis tätig wird, d.h. dass es eine*n Arbeitgeber*in gibt, der*die rechtlichen Pflichten übernimmt. Ähnliches gilt nach deutschem Recht für fast alle arbeits- und sozialrechtlichen Ansprüche und Rechte.

Bei der Frage, ob und wie ein Pflegearrangement tatsächlich als Selbstständigenmodell ausgestaltet sein kann, bestehen erhebliche rechtliche Unsicherheiten. Denn für die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt, ist nicht die Benennung im Vertragsentscheidend, sondern die wirtschaftliche Ausgestaltung, also die Frage, ob nach dem Gesamteindruck, den die Durchführung des Vertrags macht, persönliche Abhängigkeit, Fremdbestimmung bzw. Weisungsrechte und Einbindung in die Organisation des Unternehmens bestehen (§ 611a BGB) (Kocher 2012; Kocher 2013a).

Bei der Auseinandersetzung mit der bisherigen Rechtsprechung wird in der Praxis immer wieder die Behauptung des Bundessozialgerichts (BSG) wiederholt, häusliche 24-h-Pflege könne grundsätzlich „sowohl als Beschäftigung als auch im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses“ ausgeübt werden.⁶ Viele Agenturen tragen diese Entscheidung des BSG aus dem Jahre 2011 mit großem Nachdruck vor sich her. Entscheidend sei das „Gesamtbild der Arbeitsleistung“; danach unterlagen die damaligen Familienbetreuer*innen nach Meinung des BSG „keiner arbeitnehmerartigen Leistungspflicht, weil sich für sie bei ihrer Tätigkeit für einen Arbeitnehmer uncharakteristische Handlungsspielräume ergaben“ – und dies, obwohl die Agentur durch Qualifizierung, Qualitätskontrolle und Dokumentationspflichten die Tätigkeit nach engen Vorgaben einband. Es muss trotz der vorliegenden Urteile höchst zweifelhaft bleiben, ob sich solche Pflegearrangements tatsächlich in persönlicher Unabhängigkeit und ohne Fremdbestimmung durch die Agenturen ausgestalten lassen, ob also das Selbstständigengemodell rechtlich tragfähig ist (Bucher 2018, 200 ff).

Entsendung und Arbeitnehmerüberlassung

Solche Rechtsunsicherheiten und Probleme werden vermieden, wenn die Agenturen selbst die Arbeitgeberstellung übernehmen – entweder als Dienstleister, im Entsendemodell oder im Überlassungsmodell.

Beim Entsendemodell bestehen offene Fragen allenfalls im Hinblick darauf, welches Arbeitsrecht anzuwenden ist; hinsichtlich der Zuordnung zum System der sozialen Sicherheit kann mit Hilfe der A1-Bescheinigung⁷ eine gewisse Rechtssicherheit erreicht werden. In Bezug auf das Arbeitsrecht kommt es nach Art. 8 Abs. 2-4 der Rom I-Verordnung jedoch darauf an, wo der „gewöhnliche Arbeitsort“ der Betreuerinnen liegt – werden sie ausschließlich für Tätigkeiten in Deutschland angestellt, so zieht dies die Anwendung deutschen Arbeitsrechts nach sich.

Beim Arbeitnehmerüberlassungsmodell ist das Erfordernis der Verleiherlaubnis zu beachten (§ 1 Abs. 1 S. 1 AÜG). Fehlt diese, so kommt es zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Betreuten und Pflegekraft, es sei denn, die Pflegekraft

⁶ BSG, 28.9.2011 – B 12 R 17/09 R; vgl. auch BAG, 11.8.2015 – 9 AZR 98/14 (Todesrad).

⁷ Darin bescheinigt der zuständige Sozialversicherungsträger, welches Sozialsystem in der EU für einen Versicherten zuständig ist (Art. 19 Abs. 2 VO 987/2009 iVm VO 883/2004).

gibt form- und fristgerecht eine Festhaltenserklärung bei der zuständigen Agentur für Arbeit ab (§ 9 Abs. 1 Nr. 1, Abs. 2, 3, § 10 Abs. 1 AÜG).

Konkrete Anwendungsfragen in Deutschland

Sowohl bei Arbeitgeberstellung der Haushalte als auch bei Arbeitgeberstellung der Agenturen ergeben sich rechtliche Folgeprobleme, die mit den Grenzen arbeitsrechtlich zulässiger Gestaltungen zu tun haben. Zentrale Probleme liegen in der Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitrecht. Dieser Aspekt ist es auch, für den das ILO-Expert*innenkomitee (Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR) im Jahre 2017 von Deutschland Antworten erbeten hat (Trebilcock 2018).⁸

Deutsches Arbeitszeitrecht, insbesondere die „Kinderdorfklausel“

Das deutsche Arbeitszeitrecht ist geprägt durch den europarechtlichen Rahmen. Im Gegensatz zu Art. 3a) der europäischen Richtlinie zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (Arbeitsschutz-Rahmen-Richtlinie 89/391/EWG), die nicht auf Hausangestellte anwendbar ist, leistet das deutsche Recht jedenfalls im Arbeitszeitrecht aber bereits eine deutlich weitergehende Gleichstellung von Hausangestellten und 24-h-Betreuer*innen als das Unionsrecht: Anders als die bis 1994 geltende deutsche Arbeitszeitordnung (§ 1 AZO) erfasst das heutige deutsche Arbeitszeitgesetz grundsätzlich Hausangestellte.

Allerdings ist keineswegs schon abschließend geklärt, ob Hausangestellte im Unionsrecht tatsächlich nicht auch der europäischen Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG (einer speziellen Arbeitsschutzrichtlinie) unterfallen (vgl. kritisch Novitz/Syrris 2015, 122; Pavlou 2016). Sollte auch die Arbeitszeit-Richtlinie grundsätzlich auf Hausangestellte anwendbar sein, so wäre jedenfalls zu beachten, dass Ausnahmen bzw. Abweichungsmöglichkeiten (z.B. Art. 17 Abs. 1 Richtlinie

⁸ Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation, International Labour Conference, 106th session, 2017, Report III (Part IA) (ILO 2017); direct request to Germany about its application of the Decent Work for Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189), 662, 665 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543646.pdf) (Abfrage 18.1.2019).

2003/88/EG) angesichts der grundrechtlichen Vorgaben (Art. 31 Abs. 2 EU-GRC) eng auszulegen sind.⁹

Im deutschen Recht lässt zwar § 10 Abs. 1 ArbZG Ausnahmen vom Sonntagsarbeitsverbot zu, wenn es um „Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen“ (Nr. 3) geht oder um Tätigkeiten „im Haushalt“, „soweit die Arbeiten nicht an Werkzeugen vorgenommen werden können“ (Nr. 4). Auch in diesen Fällen ist jedoch ein freier Tag pro Woche zu gewährleisten, sodass den Vorgaben des Art. 10 Abs. 2 der ILO-Konvention Genüge getan ist. Auch für Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftszeit gelten hinsichtlich der Hausangestellten die allgemeinen Regeln (zur Entwicklung auf europäischer Ebene vgl. Wank 2019, § 2 ArbZG, Rn. 23ff.).

Die frühere arbeitsrechtliche Ausnahme für Hausangestellte wurde jedoch in § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG fortgeschrieben, wenn auch beschränkt auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die „in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und diese eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“ (vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung 1993, 10f., 32).¹⁰ Der Gesetzgeber wollte damit eine Petition der SOS-Kinderdörfer Rechnung tragen, hatte also Personen vor Augen, die als „Eltern“ in derartigen Einrichtungen oder in betreuten Wohngruppen tätig sind; hier ließen sich Arbeitszeit und Freizeit nicht so voneinander trennen, wie es für die Kontrolle erforderlich sei (Wank 2019, § 18 ArbZG, Rn. 5; Bundestag 2013, 44).

Die Bundesregierung bezog sich bei Ratifikation der ILO-Konvention 189 auf diese Vorschrift. Für die in § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG genannte Fallgruppe werde von der Ausnahmemöglichkeit für „begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten“ (Art. 2 Nr. 2b) der Konvention) Gebrauch gemacht (Bundesregierung 2013, 18; Bundesregierung 2018, 4). Dass hiermit insbesondere die Fälle der 24-Stunden-Pflege gemeint waren, konnte man aus früheren Äußerungen der Bundesregierung gegenüber dem Bundestag (Bundesregierung 2012, 4) schließen. Das in der Konvention hierfür vorgesehene Verfahren, das Verbandsanhörungen vorsieht (Art. 2 Abs. 1), wurde jedoch nicht eingeleitet.

Im Bericht gegenüber der ILO über die Durchführung des Abkommens von Juni 2015 bis Mai 2018 rückt die aktuelle Bundesregierung nun jedoch ausdrücklich von dieser Auslegung ab und weist darauf hin, dass die Ausnahme nicht generell auf die 24-h-Pflege anwendbar sei; vielmehr könne dies nur bei

9 EuGH 26.7.2017 – C-175/16 (Hälvä u.a.).

10 Im Gegensatz dazu schlug der Oppositionsentwurf der SPD die Einbeziehung der Hausangestellten vor (SPD 1993, § 2 Abs. 1).

besonderen Umständen des Einzelfalls der Fall sein (Bundesregierung 2018, 4f.). Dies ist auch zutreffend: Unabhängig davon, ob § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG selbst in der Ursprungsanwendung auf SOS-Kinderdörfer europarechtskonform ist (dagegen Steinke 2018, 243), passt die Norm nicht auf die 24-h-Pflege. Eigenverantwortlichkeit im Sinne dieser Norm würde voraussetzen, dass den Betreuerinnen keine weiteren sachkundigen Personen vorgesetzt sind, sie die Betreuung demzufolge nach einer Einführung und allgemeinen Rahmenweisungen ohne konkrete Einzelweisungen vollständig selbst gestalten. Dies kann allenfalls und nur dann der Fall sein, wenn nicht eine Pflegeeinrichtung, sondern Angehörige der Pflegebedürftigen Arbeitgeberfunktionen wahrnehmen. Aber selbst dann leben diese Arbeitnehmer*innen nicht schon deshalb „in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammen [...]“ (§ 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG), weil sie in deren Haushalt leben (vgl. Scheiwe/Schwach 2012, 338). Erforderlich wäre vielmehr, dass nicht nur gemeinsam gewohnt, sondern auch gemeinsam gewirtschaftet bzw. ein gemeinsamer Lebensalltag organisiert wird.

Eine andere Auslegung wäre auch schwerlich verfassungsgemäß. Denn der Gesetzgeber muss dafür sorgen, dass die Gesundheit und Sicherheit der Hausangestellten gesetzlich in gleicher Weise wie bei anderen Arbeitnehmer*innen geschützt wird. Als Begründung für die Ausnahmeregelung in § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG wird angeführt, die besondere Ausgestaltung des Beschäftigungsverhältnisses mache eine Trennung von Arbeitszeit und Freizeit unmöglich, und ein angepasster Schutz der Hausangestellten lasse sich über die allgemeine Fürsorgepflicht (§ 618 Abs. 2 BGB) erreichen. Für diejenigen Einrichtungen, die der Gesetzgeber dabei vor Augen hatte, mag dies insofern zutreffen, als jedenfalls der „SOS-Kinderdorf e.V.“ als große sozialpädagogische Institution durchaus in der Lage zu sein scheint, selbst einen angemessenen Arbeitsschutz zu entwickeln; man hat dort mittlerweile für die Kinderdorfeltern Arbeitszeit und Freizeit trennbar gestaltet (Scheiwe 2014, 70f.). Für die typischen Fallgestaltungen der 24-h-Pflege ist ein solches Vertrauen aber bislang noch in keiner Weise gerechtfertigt. Der Gesetzgeber kann insofern seiner Schutzpflicht für die Gesundheit der Hausangestellten nicht mit Hilfe einer unbestimmten Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfüllen; wenn § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG diese Fallgruppe erfassen sollte, wäre die Norm verfassungswidrig (Kocher 2014, 101ff.).

Sonstige Rechte und Ansprüche, insbesondere Betriebsbegriff

Im Übrigen gilt das deutsche allgemeine Arbeitsrecht einschließlich des Diskriminierungs- und Gewaltschutzes auch für Hausangestellte (anders im Verei-

nigen Königreich: Mantouvalou 2012; zum spanischen Recht León 2013; zum deutschen Koalitions- und Tarifrecht siehe ausführlich Kocher 2013b, 166ff).

Hausangestellte sind jedoch bislang noch explizit aus dem Anwendungsbereich des deutschen Arbeitsschutzgesetzes ausgeschlossen (§ 1 Abs. 2 S. 1 ArbSchG). Dies ist eine Konsequenz der entsprechenden Ausnahme in der europarechtlichen Rahmenrichtlinie, die aber selbst grundrechtlich problematisch ist (Novitz/Syrpis 2015, 122).

Eine spezifische Frage des deutschen Arbeitsrechts ergibt sich im Hinblick auf den Betriebsbegriff. Einige arbeitsrechtliche Ansprüche setzen voraus, dass die Arbeitnehmer*innen in einem „Betrieb“ beschäftigt sind; dies gilt insbesondere für die Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG: Wahl und Tätigkeit von Betriebsräten), die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (§§ 1, 23 KSchG) und die Verlängerung von Kündigungsfristen abhängig von der Betriebszugehörigkeit (§ 622 Abs. 2 BGB). Soweit Betreuer*innen in der 24-h-Pflege bei Agenturen angestellt sind, liegt unzweifelhaft ein Betrieb vor. Umstritten ist jedoch, ob diese Vorschriften auch für die Beschäftigung in Privathaushalten gelten. Dagegen wird angeführt, dass kein Betrieb vorliegen könne, wo nicht für einen externen Markt produziert oder Dienstleistungen erbracht werden (siehe z.B. Steinke 2018, 236). So hat das LAG Düsseldorf die Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes im Fall eines 7-köpfigen Haushalts verneint, in dem insgesamt 15 Personen als Hausdame, im Housekeeping, für die Wäsche, als Fahrer, Koch, Gärtner, Nanny oder im Service dauerhaft tätig waren.¹¹ Dies überzeugt nicht (Kocher 2013a; differenzierend auch Bucher 2016); zuzustimmen ist den gegenläufigen Entscheidungen, z.B. des LAG Baden-Württemberg für die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen (§ 622 Abs. 2 BGB) auch auf Arbeitgeberkündigungen in privaten Haushalten.¹²

Handlungsoptionen

Die Live-In-Pflege ist ein fester Bestandteil des deutschen Pflegesystems. Selbst bei vorsichtiger Schätzung leisten die mittel- und osteuropäischen Live-Ins etwa ein Viertel der bezahlten Pflegearbeit in Deutschland. Schon aufgrund des Umfangs besteht ein gravierendes sozialpolitisches Interesse an einer Formalisierung und gerechteren Regelung dieser Erwerbstätigkeit. Hierfür kann nicht auf Kollektivverhandlungen und Tarifverträge vertraut werden – auch wenn es jetzt in

¹¹ LAG Düsseldorf, 10-5-2016 – 14 Sa 82/16: Nichtanwendung des KSchG.

¹² LAG Baden-Württemberg, 26.6.2015 – 8 Sa 5/15.

Dänemark bereits einen ersten Tarifvertrag zwischen der Gewerkschaft „3F“ und der Plattform „Hilfr.dk“ gibt. Selbst solche Kollektivverträge sind auf einen „Schatten des Rechts“ angewiesen, in dem sie effektiven Schutz konkretisieren könnten – soweit es tatsächlich zu einer gewissen Form der Selbstorganisation in Gewerkschaften kommen sollte/könnte.

Transparenz und Effektivität: Notwendigkeit spezieller Regelungen

Die Zielrichtung einer Regelung muss dabei zunächst in der Erhöhung der Transparenz und Effektivität bestehender gesetzlicher Regelungen bestehen. Bereits Vilhelm Aubert hatte in seiner Studie zur Wirksamkeit des norwegischen Hausangestelltengesetzes von 1948 (Aubert 1971) die Kenntnis eines Gesetzes als entscheidenden Faktor für dessen Wirksamkeit identifiziert. Für die Kenntnis, insbesondere auf Seiten der Hausangestellten, wäre es von großer Bedeutung, dass ein spezifisches Gesetz die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten regelte (McCann 2012; für eine südafrikanische Regelungsinnovation in der Konfliktlösung: Blackert/Tiemni 2018).¹³

Zu kurz greift der Ansatz, mit dem der österreichische Gesetzgeber in den Jahren 2006 bis 2009 die 24-h-Pflege durch (meist slowakische) Pflegekräfte regelte. Er legalisierte Praxen, die zuvor als „irregulär“ sehr verbreitet, sozialversicherung, steuer, aufenthalts- und arbeitsrechtlich aber weitgehend rechtswidrig waren. Mit dieser Regularisierung („emersion“ = Auftauchen in die Legalität) waren von Anfang an keine Veränderungs-, sondern ausschließlich Legalisierungsperspektiven verbunden (Kretschmann 2016, 51ff).

Angesichts der Arbeitsbedingungen, der Rechtsunsicherheiten und der Schwierigkeiten in der Rechtsdurchsetzung müsste eine gesetzliche Regelung in Deutschland weitergehende Ziele anstreben – insbesondere die effektive Durchsetzung von Mindeststandards für Live-in-Arbeitskräfte in 24-Stunden-Konstellationen.

Auch die aktuelle Bundesregierung ist der Meinung, „eine Klärung des Tätigkeitsprofils der Betreuung- und Pflegekräfte in privaten Haushalten, eindeutige rechtliche Rahmenbedingungen (etwa zu Bereitschaftszeiten, Arbeitsperioden etc.) und eine Verbesserung der Informationslage wären wünschenswert“ (Bundesregierung 2019, 3f). Mindestens erforderlich wäre eine Klarstellung zur Anwendbarkeit des Arbeitszeitgesetzes sowie eine spezifische Regelung zur Frage,

¹³ Die ILO hat hierzu ein Handbuch mit Regelungsbeispielen aus unterschiedlichen Rechtsordnungen entwickelt (ILO 2012).

welche Mindestbedingungen gegeben sein müssen, damit das Rechtsverhältnis als „selbstständige Erwerbsarbeit“ anzuerkennen ist. Auch ein Musterarbeitsvertrag könnte hilfreich sein (Treibcock 2018, 175).

Die Problematik der Rechtsdurchsetzung betonte bereits der Gemeinsame Aufruf „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte!“, den Forscher*innen und Beratungseinrichtungen 2014 anlässlich der Ratifikation der ILO-Konvention veröffentlichten: Es bedarf nicht nur einer Verbesserung der Beratung und Unterstützung für Hausangestellte. Behördliche Überwachung kann in diesem gesellschaftlichen Bereich geringer Sichtbarkeit nicht effektiv wirken (Treibcock 2018, 175; Bundesregierung 2018, 9). Auch eine Auftragsberhaftung für Rechtsverstöße, wie sie z.B. in Israel eingeführt wurde (Treibcock 2018, 175; Davidov 2015, 229ff), passt eher für die gewerbliche Reinigung als für Privathaushalte. Die Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung insbesondere für irregulär beschäftigte Migrantinnen in Pflegehaushalten müssten deshalb auch durch formale Instrumente wie einen Rechtshilfefonds oder ein Verbandsklagerecht für Hausangestelltenorganisationen verbessert werden.

Entwicklung von Qualitätsstandards

Der erwähnte Aufruf von 2014 verfolgte darüber hinaus eine weitergehende Stoßrichtung in Richtung auf die Arbeitsmarkt- und Nachfragestrukturen, die aktuell die nachhaltige Entwicklung guter Arbeitsbedingungen eher erschweren. Der Gemeinsame Aufruf fordert deshalb u.a. die „Förderung von Dienstleistungspools oder Agenturen, die qualifizierte Haushaltsdienstleistungen bei gleichzeitig fairen Beschäftigungsbedingungen bieten“.

Tatsächlich entwickeln sich, wie der Zweite Gleichstellungsbericht der Bundesregierung feststellt, ganz unterschiedliche Beschäftigungs- und Organisationsmodelle für die Pflege im häuslichen Bereich. Während einige Dienstleister die Übernahme jeder eigenen sozialen Verantwortung, zum Teil sogar für die Qualität der Dienstleistung, ablehnen, entwickeln andere Anbieter Unterstützungsmodelle für die Beschäftigten, einschließlich Aus- und Weiterbildung, Beratung sowie Konfliktlösungsmodelle (Bundesregierung 2017, 172f.). Die Sachverständigenkommission empfahl deshalb, aufbauend auf den Empfehlungen, die es für die häusliche Krankenpflege in der gesetzlichen Krankenversicherung und für die ambulante Pflege in der Pflegeversicherung gibt, je ein Zertifikat für haushaltsnahe Dienstleistungen im engeren Sinne und für die häusliche Betreuung zu entwickeln, die neben Standards für Information, Beratung und Vermittlung auch Standards für die Qualität der Dienstleistung und der Beschäftigung

enthalten sollten – diese Standards könnten und sollten über die gesetzlichen Mindeststandards deutlich hinausgehen.

Anreizsysteme und Förderung der Nachfragestrukturen

Um solche Qualitätsstandards und entsprechende Nachfrage zu fördern, wird es entsprechender Anreizmodelle bedürfen (Hensel/Kocher 2016).

Einige Anreize für Schritte aus der irregulären Beschäftigung heraus gibt es bereits heute. So können private Haushalte ein vereinfachtes Verfahren der sozialversicherungsrechtlichen Anmeldung und Abrechnung nutzen („Haushaltsscheckverfahren“, § 28a Abs. 7 und 8 SGB IV). Haushalte mit überdurchschnittlich hohen Einkommen können nach § 35a Einkommenssteuergesetz (EStG) von einer Steuerleichterung profitieren. Beide Instrumente erzielen Erfolge bei der Verhinderung „irregulärer Beschäftigung“ (im Sinne des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung, SchwarzArbG) (Bundesregierung 2017, 173). Höhere Beschäftigungsqualität könnten sie jedoch nur fördern, wenn die Steuerleichterung an bestimmte Mindestanforderungen der Dienstleistung gebunden würde.

In der rechtspolitischen Diskussion steht hierfür aktuell ein anderes Instrument im Fokus: Der aktuelle Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD verspricht „Zuschüsse für die Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen“. Dabei wird davon ausgegangen, dass haushaltsnahe Dienstleistungen mit ihren Entlastungsfunktionen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern können. Der Koalitionsvertrag will die Zuschüsse deshalb „erwerbstätigen Eltern, Alleinerziehenden, älteren Menschen und pflegenden Angehörigen“ sowie „Eltern in der unternehmerischen Gründungsphase“ anbieten (Koalitionsvertrag, 25, 42; vgl. Bundesregierung 2017, 174). Soll damit gleichzeitig legale, sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere von Frauen gefördert werden (Koalitionsvertrag, 25), müssten die Zuschüsse an die Inanspruchnahme bestimmter, zertifizierter Dienstleistungen gebunden werden. Das Gurachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht empfiehlt insofern konkret die Einführung subventionierter Gutscheine nach belgischem Vorbild (Bundesregierung 2017, 174).

Fazit

Der Gesetzgeber ist in der Pflicht, seiner verfassungsrechtlichen Schutzpflicht für Hausangestellteinnen und Hausangestellte insbesondere bei der 24-Stunden-Pflege/-Betreuung im Haushalt wirksam nachzukommen. So wären die

anwendbaren arbeitsrechtlichen Bestimmungen, insbesondere zur Arbeitszeit, transparent zu regeln. Darüber hinaus bedarf es der Entwicklung von Qualitätsstandards für professionelle Dienstleistungsunternehmen, die durch entsprechende Anreizsysteme gefördert werden könnten. Wobei alle rein arbeits- und sozialrechtlichen Instrumente dort unzureichend bleiben müssen, wo das Mi-
grationsregime Ausbeutungsverhältnisse erleichtert oder sogar ermöglicht (vgl. Fischer-Lescano u.a. 2012).

Literatur

- Anderson, Bridget, 2000: *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. London.
- Aubert, Vilhelm, 1971: Einige Soziale Funktionen der Gesetzgebung. In: Hirsch, Ernst E./Rehbinder, Manfred (Hg.): *Studien und Materialien zur Rechtssoziologie*. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 11, 284-309.
- Blackett, Adelle, 2015: Exploited, Undervalued – Domestic Workers and the Realisation of their Rights. *Law & Society Review*. Vol. 49. Issue 3, 801-804.
- , 2011: Introduction; Regulating Decent Work for Domestic Workers. *Canadian Journal of Women and the Law (CJWL/RFD)*, 23. Jg. Heft 1, 1-46.
- Blackett, Adelle/Galani Tiemeni, Thierry, 2018: *Regulatory Innovation in the Governance of Decent Work for Domestic Workers in South Africa*. Access to Justice and the Commission on Conciliation, Mediation and Arbitration. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 34. Issue 2, 203-230.
- Boni, Guido, 2011: *The 189th ILO Convention: a new era for domestic workers?* Transfer, 17. Jg. Heft 4, 581-584.
- Bonner, Chris/Horn, Cat/Jhabvala, Renana, 2018: *Informal Women Workers open ILO doors through transnational organizing 1980s–2010s*. In: Boris, Eileen/Hoethken, Dorothea/Zimmermann, Susan (Hg.): *Women's ILO. Transnational Networks, Global Labour Standards, and Gender Equity, 1919 to Present*. Amsterdam, 176-200.
- Bucher, Barbara, 2018: *Rechtliche Ausgestaltungen der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten – Eine kritische Analyse*. Diss. Frankfurt (Oder) (i.E., zitiert nach der Manuskriptfassung).
- , 2016: *Keine Anwendbarkeit des KSchG auf Privathaushalt*. Anmerkung zu dem Urteil des Arbeitsgerichts Essen vom 17. Dezember 2015 – 1 Ca 2808/14. *Arbeit und Recht*, 515-516.
- Bundesregierung, 2.1.2019: *Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke*. BT-Drucks. 19/6792.
- , 2018: *Bericht gemäß Art. 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation über die Durchführung des Übereinkommens 189 für die Zeit vom 1. Juni 2015 bis 31. Mai 2018*.

- , 21.6.2017: *Zweiter Gleichstellungsbericht. Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten, mit Stellungnahme der Bundesregierung*. BT-Drucks. 18/12840.
- , 28.3.2013: *Denkschrift zum Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*. BT-Drucks. 17/12951.
- , 18.1.2012: *Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion der Linken über „Arbeitnehmerrechte ausländischer Pflegehilfskräfte im grauen Pflegemarkt“*. BT-Drucks. 17/8373.
- , 13.10.1993: *Entwurf für ein Arbeitszeitrechtsgesetz*, BT-Drucks. 12/5888.
- Bundestag, 25.4.2013: *Beschlussesempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales*, BT-Drucks. 17/13303.
- CDU, CSU und SPD, 7.2.2018: *Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land, Koalitionsvertrag*.
- Davidov, Guy, 2015: *Special Protection for Cleaners: A Case of Justified Selectivity? Comparative Labour Law & Policy Journal*, Vol. 36, Issue 2, 219-240.
- Fischer-Lescano, Andreas/Kocher, Eva/Nassibi, Ghazaleh (Hg.), 2012: *Arbeit in der Illegalität. Die Rechte von Menschen ohne Aufenthaltspapiere*. Frankfurt am Main und New York.
- FRA (European Agency for Fundamental Rights), 2011: *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Right's Challenges for the European Union and its Member States*. Luxemburg.
- Frings, Dorothee, 2010: *Die Entwicklung haushaltsnaher Dienstleistungen im Kontext der begrenzten Arbeitnehmerfreizügigkeit für Neu-Unionbürgerinnen*. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hg.): *Transnationale Sorgearbeit – Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis*. Wiesbaden, 57-80.
- ILO, 2012: *Effective Protection for Domestic Workers: A Guide to Designing Labour Laws*.
- Kocher, Eva, 2014: *Die Ungleichbehandlung von Hausangestellten in der 24-Stunden-Pflege gegenüber anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern – eine Frage des Verfassungsrechts*. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hg.): *(K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt*. Berlin/Boston, 85-107.
- , 2013a: *Hausangestellte im deutschen Arbeitsrecht: Ratifikation der ILO-Konvention 189, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht*, 929-934.
- , 2013b: *Tariffähigkeit ohne Streikbereitschaft? – Funktionale Alternativen zur Arbeitskampfbereitschaft im Fall von Hausangestelltenvereinigungen*. In: Jens M. Schubert (Hg.): *Anforderungen an ein modernes kollektives Arbeitsrecht*. Festschrift für Otto Ernst Kempfen. Baden-Baden, 166-178.
- , 2012: *Rechtsgutachten „Hausarbeit als Erwerbsarbeit“*. (http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2012-524-3-1.pdf; Zugriff: 13.11.2013).
- Kretschmann, Andrea, 2016: *Regulierung des Irregulären. Carework und die symbolische Qualität des Rechts*. Weilerswist.

- León, Margarita, 2013: A real job? Regulating household work – The case of Spain. *European Journal of Women's Studies*, Vol. 20, Issue 2, 170-188.
- McCann, Deirdre, 2012: New Frontiers of Regulation: Domestic Work, Working Conditions, and the Holistic Assessment of Nonstandard Work Norms. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Vol. 34, 167-192.
- Meder, Stephan, 2014: Gesinderecht als Familienrecht: 'Versorgung gegen Gehorsam' statt 'Lohn gegen Arbeit', In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt. Berlin/Boston, 41-59.
- Mantouvalou, Virginia, 2012: Human Rights for Precarious Workers: The Legislative Precariousness of Domestic Labor. *Comparative Labor Law and Policy Journal*. Vol. 34, 133.
- Novitz, Tonja/Syrpis, Phil, 2015: The Place of Domestic Work in Europe. *European Labour Law Journal*. Vol. 6, Issue 2, 104-127.
- Pape, Karin, 2016: ILO Convention C189 – a good start for the protection of domestic workers: An insider's view. *Progress in Development Studies*. Vol. 16, Issue 2, 189-202.
- Pavlou, Vera, 2016: Domestic work in EU law – the relevance of EU employment law in challenging domestic workers' vulnerability. *European Law Review*. Vol. 41, 379-398.
- Scheiwe, Kirsten, 2014: Arbeitszeitregulierung für Beschäftigte in Privathaushalten – entgrenzte Arbeit, ungenügendes Recht? In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt. Berlin/Boston, 60-84.
- Scheiwe, Kirsten/Artnert, Lucia, 2018: International Networking in the Interwar Years: Gertrud Hanna, Alice Salomon and Erna Magnus. In: Bortis, Eileen/Hochtker, Dorotea/Zimmermann, Susan (Hg.): Women's ILO – Transnational Networks, Global Labour Standards and Gender Equity, 1919 to Present. Genf, 75-96.
- Scheiwe, Kirsten/Schwach, Verena, 2012: „Decent work for domestic workers“ – das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation. Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS), 317-349.
- SPD-Fraktion im Bundestag, 28.6.1993: Entwurf eines Arbeitszeitgesetzes, BT-Drucks. 12/5282.
- Steinke, Viktoria, 2018: Wie privat ist privat? – Betrachtungen zur Beschäftigung im Privathaushalt, Recht der Arbeit, 232-241.
- Trebilcock, Anne, 2018: Challenges in Germany's Implementation of the ILO Decent Work for Domestic Workers Convention. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 34, No. 2, 149-176.
- Triandafyllidou, Anna (Hg.), 2013: Irregular Migrant Domestic Workers in Europe: Who Cares? Aldershot.
- Vornbaum, Thomas, 1979: Politik und Gesinderecht im 19. Jahrhundert (vorn. in Preußen 1810–1918). Berlin.

- , 2014: Gesinderecht und Politik im 19. Jahrhundert. In: Scheiwe, Kirsten/Krawietz, Johanna (Hg.): (K)Eine Arbeit wie jede andere? Die Regulierung von Arbeit im Privathaushalt, 23–40
- Wank, Rolf, 2019: Kommentierung zu §§ 2 und 18 ArbZG. In: Müller-Glöge, Rudi/Preis, Ulrich/Ingrid, Schmidt (Hg.): Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht. München.