

Barbara Bucher

## Rechtliche Ausgestaltung der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten

Eine kritische Analyse



Nomos

Nomos Universitätschriften

Recht

Band 947

Barbara Bucher

# Rechtliche Ausgestaltung der 24-h-Betreuung durch ausländische Pflegekräfte in deutschen Privathaushalten

Eine kritische Analyse



**Nomos**

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Frankfurt (Oder), Univ., Diss., 2018

ISBN 978-3-8487-5429-8 (Print)

ISBN 978-3-8452-9598-5 (ePDF)

1. Auflage 2018

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2018. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

# Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde von der Juristischen Fakultät der Europa-Universität Viadrina im Wintersemester 2017/2018 als Dissertation angenommen. Literatur und Rechtsprechung konnten bis einschließlich Juni 2017 berücksichtigt werden.

Ich möchte an dieser Stelle meiner Betreuerin Frau Prof. Dr. Eva Kocher für ihre hervorragende fachliche Begleitung, konstruktive Kritik und uneingeschränkte Unterstützung danken. Sie hat mich während der zwei Jahre der Erstellung dieser Arbeit stets motiviert, den wissenschaftlichen Austausch mit anderen zu suchen und mich mit meinem Thema auch interdisziplinär auseinanderzusetzen. All dies hat wesentlich zum Gelingen dieser Arbeit beigetragen. Herrn Prof. Dr. Oliver Knöfel danke ich für die Erstellung des Zweitgutachtens.

Mein Dank gilt außerdem der Vergabekommission des Viadrina Centers B/ORDERS IN MOTION, welche es mir durch die Förderung mittels eines Promotionsstipendiums ermöglicht hat, mich für einen Zeitraum von mehr als einem Jahr intensiv und ausschließlich dieser Arbeit zu widmen.

Herzlich danken möchte ich außerdem meiner Studienkollegin und Freundin Marje Mülder und meinem Bruder Konrad, die mir gerade in den letzten Phasen der Fertigstellung dieser Arbeit wertvolle Ratgeber waren.

Nicht zuletzt gilt mein Dank meinen Eltern, die mich auf meinem gesamten Bildungsweg vorbehaltlos und immerwährend begleitet und damit auch die Fertigstellung dieser Promotion ermöglicht haben, sowie meinem Lebensgefährten Rubin Ritter für seine liebevolle Unterstützung.



# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Inhaltsverzeichnis	7
Einleitung	20
A. Gegenstand der Untersuchung	20
B. Gang der Arbeit	23
Erstes Kapitel: Akteure und Merkmale typischer Pflegearrangements	26
A. Einführung	26
I. Begriffspraxis	26
1. Pflegearrangement	26
2. Pflegekraft	27
3. Betreute	27
4. Agentur	28
II. Charakteristika typischer Pflegearrangements	28
1. Vorbemerkung	28
2. Grundlagen	29
3. Typisierung	30
a) Typische Situation der beteiligten Akteure	31
aa) Betreute und Angehörige von Betreuten	31
bb) Pflegekräfte	33
cc) Agenturen	35
b) Typische Betreuungssituation im Privathaushalt	36
B. Feststellung der rechtlichen Gestaltungsvielfalt	37
C. Fazit	41
Zweites Kapitel: Modell 1 – Selbständigenmodell	42
A. Darstellung der Ausgangskonstellation	43
I. Akteure	43

II. Vertragsverhältnisse und Rechtsbeziehungen	43
1. Der Vermittlungsvertrag	43
a) Leistungsinhalt: Vermittlung einer Pflegeperson	44
b) Leistungsinhalt: Pflege einer Person	44
2. Der Agenturvertrag	45
3. Der Dienstleistungsvertrag	45
III. Vor- und Nachteile des Selbstständigenmodells	46
1. Für die Betreuten	46
2. Für die Betreuungskräfte	48
3. Für die Agenturen	49
B. Europarechtlicher Kontext	49
I. Selbstständigenmodell und die Grundfreiheiten des AEUV	49
1. Grenzübertritt der Betreuungskraft	50
a) Fall 1: Gewerbebeanmeldung im Herkunftsland	50
b) Fall 2: Gewerbebeanmeldung in Deutschland	51
2. Grenzübertritt der Agentur	51
3. Grenzübertritt der Betreuten	52
II. Kollisionsrecht	52
1. Sozialrecht	52
a) VO (EG) Nr. 883/2004	53
b) Anwendbares Recht	54
aa) Grundsatz »lex loci laboris«	54
bb) Qualifikation des Rechtsverhältnisses	55
cc) Bestimmung des anwendbaren Rechts nach Art. 12 Abs. 2 VO (EG) Nr. 883/2004	55
dd) Bestimmung des anwendbaren Rechts über die A1- Bescheinigung	57
c) Anwendung auf Pflegearrangements	58
aa) Bei Gewerbebeanmeldung in Deutschland	58
bb) Bei Gewerbebeanmeldung im Herkunftsland	59
d) Zusammenfassung	59
2. Internationales Privatrecht	60
a) VO (EG) Nr. 593/2008	60
b) Anwendbares Recht	61
aa) Grundsatz der freien Rechtswahl	61
bb) Qualifikation des Vertragsverhältnisses	61
c) Problem: Arbeitsrechtliche Bindungswirkung der A1- Bescheinigung	62
aa) Rechtsprechung des EuGH	63
bb) Argumentation für eine umfassende Bindungswirkung	65
cc) Kritische Würdigung	65

dd) Fazit: Keine arbeitsrechtliche Bindungswirkung der A1-Bescheinigung	67
d) Anwendung auf Pflegearrangements	67
aa) Vermittlungsvertrag	68
bb) Agenturvertrag	69
cc) Dienstleistungsvertrag	70
e) Zusammenfassung	71
C. Rechtliche Probleme und Streitfragen	71
I. Problem Scheinselbstständigkeit	71
1. Begriffsbestimmung	71
2. Relevanz für Pflegearrangements	74
a) Grundfreiheiten des AEUV	74
b) Arbeitsrecht	74
c) Sozialrecht	76
d) Strafrecht	77
e) Steuerrecht	78
II. Abgrenzungsmaßstab	79
1. Abgrenzung in den einzelnen Rechtsgebieten	79
a) Europarecht	79
b) Nationales Arbeitsrecht	81
aa) § 611 a BGB	81
bb) Rechtsprechung	83
(1) Persönliche Abhängigkeit	83
(2) Einzelkriterien und Gesamtbetrachtung	84
c) Sozialrecht	85
aa) Offener Typusbegriff	85
bb) Einzelkriterien	86
(1) Persönliche Abhängigkeit	87
(2) Weitere Merkmale	88
cc) Gesamtbetrachtung entscheidend	89
d) Strafrecht	90
e) Steuerrecht	90
2. Einheitlicher Abgrenzungsmaßstab	91
3. Zusammenfassung	93
III. Anwendung auf Pflegearrangements	93
1. Vorgehensweise und Ziel	93
2. Vorbemerkung zur Rechtsprechungsanalyse	94
a) Beteiligte Gerichte	94
b) Anmerkung zu den Sachverhalten	96
3. Beschäftigungsverhältnis zwischen Betreuten und Pflegekraft?	96

a) Rechtsprechung	96
aa) Urteil des Amtsgerichts München vom 10.11.2008	96
bb) Urteil des Landessozialgerichts Hessen vom 18.12.2008	98
cc) Urteil des Landessozialgerichts Mecklenburg- Vorpommern vom 18.2.2015	99
dd) Inzidente Auseinandersetzung	100
(1) Weisungsgebundenheit	101
(2) Eingliederung in die Arbeitsorganisation	104
ee) Zusammenfassung	105
b) Literatur	106
c) Kritische Auseinandersetzung	107
aa) Bestätigung einheitlicher Typik	107
bb) Merkmal Weisungsunterworfenheit	108
(1) »Arbeitnehmeruntypischer Handlungs- spielraum«	108
(2) »Minderung der Autonomie«	110
(3) Frühere Rechtsprechung des BSG und BAG	110
(a) Das Urteil des BSG vom 12.2.2004	110
(b) Urteil des BAG vom 9.5.1984	112
(4) Fazit: Ständige Verfügbarkeit	114
cc) Eingliederung in eine fremde Arbeitsorganisation	115
(1) Privathaushalt als eingliederungsfähige Organisation?	115
(2) Frühere Rechtsprechung des BSG	116
(3) Fazit: Der Haushalt als eingliederungsfähige Organisation	117
d) Fazit	118
4. Beschäftigungsverhältnis zwischen Agentur und Pflegekraft?	119
a) Analyse der Rechtsprechung	119
b) Abgrenzungsmerkmale der Rechtsprechung	121
aa) Persönliche Abhängigkeit	121
(1) Weisungsgebundenheit – Ausübung von und Verpflichtung zur Kontrolle	121
(2) Weisungsgebundenheit – Schlichtungsfunktion	122
(3) Eingliederung – Aufnahme in einen »Pool« von Einsatzkräften	123
bb) Abrechnung und Kontoführung	124
cc) Freie Disposition über Annahme/Ablehnung eines Antrags	125
dd) Abwerbbarkeit	127

ee) Schulungsmaßnahmen durch Agentur	127
ff) Persönliche Verpflichtung zur Arbeitsleistung	128
gg) Unternehmerrisiko	128
(1) Tragen des Insolvenzrisikos der Betreuten	129
(2) Entgeltfortzahlung	129
(3) Eigenes Aushandeln der Vergütung	130
(4) Mehrverdienst durch Mehraufwand	130
(5) Aufwendung eigener Betriebsmittel	131
(6) Verdienstausschlag durch fehlende Folgeaufträge	131
c) Kritische Auseinandersetzung	132
aa) Rechtsunsicherheit durch uneinheitliche Rechtsprechung	132
bb) Kritische Stellungnahme zu den Abgrenzungsmerkmalen	132
(1) Relevanter Zeitraum	133
(2) Einflussnahme auf das Verhältnis zwischen Betreuten und Pflegekraft	134
(3) Zur Abrechnung und Kontoführung	136
(4) Zum Tragen eines unternehmerischen Risikos	137
d) Fazit	138
D. Zusammenfassung	138
Drittes Kapitel: Modell 2 – Arbeitgebermodell	141
A. Darstellung der Ausgangskonstellation	141
I. Akteure	141
II. Der Arbeitsvertrag	142
III. Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsvertrag	143
1. Arbeitgeberrechte und Arbeitgeberpflichten der Betreuten	143
2. Arbeitnehmerpflichten und Arbeitnehmerrechte der Betreuungskräfte	145
IV. Vor- und Nachteile des Arbeitgebermodells	146
1. Für die Betreuten	146
2. Für die Betreuungskräfte	147
B. Europarechtlicher Kontext	148
I. Arbeitgebermodell und die Grundfreiheiten des AEUV	148
II. Kollisionsrecht	148
1. Sozialrecht	148
2. Arbeitsrecht	149
C. Rechtliche Probleme und Streitfragen	149

I. Arbeitszeitrecht	150
1. Allgemeines	150
2. Die Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	151
a) Tatbestand	152
aa) Geschriebene Tatbestandsmerkmale	152
bb) Ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal	152
(1) Gesetzesbegründung	153
(2) Bedeutung für den Anwendungsbereich der ILO-Konvention	153
b) Gesetzesauslegung	155
aa) »Lex SOS-Kinderdorf«?	155
bb) Typisierender Fallvergleich	156
c) Die Tatbestandsvoraussetzungen des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG	158
aa) »Zusammenleben in häuslicher Gemeinschaft«	158
(1) Begriffsbestimmung in der Rechtsprechung	158
(a) Entscheidung des VG Berlin vom 24.3.2015	158
(aa) Sachverhalt	158
(bb) Entscheidungsgründe	159
(b) Zusammenfassung	161
(2) Literatur	161
(3) Kritische Auseinandersetzung	162
(a) Typisierung des Zusammenlebens in SOS Kinderdorffamilien	162
(b) Eigene Begriffsbestimmung	163
(4) Anwendung auf Pflegearrangements in der 24-h-Betreuung	164
(a) Kein Zusammenleben wie in einem Familienverbund	165
(b) Kein gemeinsames Wohnen und Wirtschaften	168
(5) Zusammenfassung	170
bb) »Eigenverantwortlichkeit«	170
(1) Begriffsbestimmung in Rechtsprechung und Literatur	170
(2) Kritische Auseinandersetzung	172
(a) Kritische Würdigung von Rechtsprechung und Literatur	172
(b) Typisierung der Eigenverantwortlichkeit von SOS-Kinderdorfeltern	172
(c) Eigene Begriffsbestimmung	174

(3) Anwendung auf Pflegearrangements in der 24-h Betreuung	176
(4) Zusammenfassung	177
cc) Unmögliche Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit	178
(1) Arbeitsschutzrechtliche Unterscheidung zwischen Arbeits- und Freizeit	178
(2) Unterscheidbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit in den Betreuungskonzepten	181
(a) SOS-Kinderdorffamilien	182
(b) WaB-Gruppen	184
(c) Pflegearrangements	184
(3) Zwischenergebnis	186
dd) Eigene Normauslegung und Stellungnahme	187
ee) Art. 17 der RL 2003/88/EG	188
d) Ergebnis	189
3. Folgen der Anwendbarkeit des ArbZG	190
a) Beachtung der Grenzen der zulässigen Arbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz	190
b) Keine Ausnahme von der ILO-Konvention	192
4. Fazit	192
II. Vergütung	194
1. Geltung des Mindestlohns nach der 2. PflegeArbbV?	194
a) Persönlicher Anwendungsbereich	195
b) Betrieblicher Anwendungsbereich	196
aa) Verordnungstext	196
bb) Anwendbarkeit der Verordnung auf Privathaushalte als Arbeitgeber	197
(1) »Überwiegende« Erbringung von Pflege- leistungen	197
(2) Der Privathaushalt als (Pflege-)Betrieb	198
(a) Gesetzgebungsmaterialien	198
(b) Auffassung der Bundesregierung	198
(c) Urteil des LAG Rheinland-Pfalz vom 16.2.2016	199
(d) Kritische Würdigung	200
(aa) Allgemeiner Betriebsbegriff	200
(bb) Teleologie	202
(cc) Berücksichtigung der ILO-Konvention	203
c) Zusammenfassung	204
2. Vergütung nach dem allgemeinen Mindestlohngesetz	204
a) Arbeitszeit im vergütungsrechtlichen Sinne	205

b) Bereitschaftsdienste als vergütungspflichtige Arbeitszeit	207
aa) Urteil des BAG vom 19.11.2014	208
bb) Kritische Würdigung	210
(1) Literatur	210
(2) Eigene Stellungnahme	211
cc) Urteil des BAG vom 29.6.2016	212
c) Anmerkung zur Nachprüfbarkeit	213
3. Fazit	214
D. Zusammenfassung	214
Viertes Kapitel: Modell 3 – Entsendemodell	216
A. Darstellung der Ausgangskonstellation	216
I. Akteure	216
II. Vertragsverhältnisse und Rechtsbeziehungen	217
1. Der Dienstleistungsvertrag	217
2. Der Arbeitsvertrag	218
3. Das Betreuungsverhältnis	218
III. Vor- und Nachteile des Entsendemodells	219
1. Für die Betreuten	219
2. Für die Agenturen	220
3. Für die Betreuungskräfte	220
B. Europarechtlicher Kontext	221
I. Arbeitnehmerentsendung und die Grundfreiheiten des AEUV	221
II. Kollisionsrecht	222
C. Rechtliche Probleme und Streitfragen	222
I. Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung	223
II. Kollisionsrechtliche Fragestellungen	223
1. Sozialrecht	223
a) Relevanz der Zuordnung	224
b) Angestrebte Zuordnung zum System des Entsendestaates	225
c) Zuordnung nach Art. 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004	226
aa) Bestehen einer abhängigen Beschäftigung	226
(1) Inhalt	226
(2) Anwendung auf Pflegearrangements	228
bb) Gewöhnliche Tätigkeit des Arbeitgebers im Entsendestaat	228
(1) Inhalt	228
(2) Anwendung auf Pflegearrangements	230
cc) Fortbestehen einer arbeitsrechtlichen Bindung	233

(1) Inhalt	233
(a) Vertragliche Vereinbarungen	233
(b) Tatsächliche Durchführung	234
(c) Rechtsprechung des EuGH	235
(d) Stellungnahme	236
(3) Anwendung auf Pflegearrangements	237
dd) Einhalten der begrenzten Entsendungsdauer	237
(1) Inhalt	237
(a) Feststehender Entsendezeitraum	237
(b) Folgen einer zeitweiligen Unterbrechung	238
(c) Erneute Entsendung	238
(d) Ablöseverbot	239
(aa) Problem: Umfang des Ablöseverbots	239
(bb) Stellungnahme	241
(cc) Problem: Geplante Aufteilung der Entsendezeit	241
(dd) Stellungnahme	243
(2) Anwendung auf Pflegearrangements	245
(a) Vorherige Festlegung des Entsendezeitraums	245
(b) Einhalten des Ablöseverbots	245
(aa) Karenzzeit	245
(bb) Turnusmäßige Ablösung	246
(c) Zur Teleologie	248
ee) Zusammenfassung	249
d) Zuordnung über die A1-Bescheinigung	250
e) Möglichkeit einer Ausnahmevereinbarung	252
aa) Voraussetzungen nach Art. 16 Abs. 1 VO (EG) Nr.883/2004	252
bb) Ausnahmevereinbarungen bei Pflegearrangements	253
f) Zusammenfassung	254
2. Internationales Privatrecht	255
a) Arbeitsvertragsstatut nach Art. 8 Rom I-VO	255
aa) Objektive Anknüpfungspunkte	257
(1) Gewöhnlicher Arbeitsort	257
(a) Inhalt	257
(b) Anwendung auf Pflegearrangements	258
(2) Ort der Niederlassung	260
(a) Inhalt	260
(b) Anwendung auf Pflegearrangements	262
(3) Engere Verbindung	262
(a) Inhalt	262

(b) Anwendung auf Pflegearrangements	263
bb) Zusammenfassung	264
b) Durchbrechung des Arbeitsvertragsstatutes	265
aa) Kollisionsrechtliches Günstigkeitsprinzip	265
bb) Eingriffsnormen	265
cc) Das Arbeitnehmerentsendegesetz	267
III. Relevante Regelungen des deutschen Arbeitsrechts	268
1. Arbeitszeitregelungen	268
2. Vergütung	269
a) Geltung des allgemeinen Mindestlohns	269
b) Geltung des Mindestlohns nach der 2. PflegeArbbV?	269
aa) Persönlicher Anwendungsbereich	269
bb) Betrieblicher Anwendungsbereich	270
3. Fazit	271
D. Zusammenfassung	271
Fünftes Kapitel: Modell 4 – Überlassungsmodell	273
A. Darstellung der Ausgangskonstellation	274
I. Vorbemerkung	274
1. Neuregelung Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	274
2. Relevanz der Fachlichen Weisungen zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz der Bundesagentur für Arbeit	274
II. Akteure	275
1. Beteiligte Akteure im Rahmen des Überlassungsmodells	275
2. Die Akteure nach dem AÜG	275
a) Betreute als Entleiher	276
b) Pflegekräfte als Leiharbeiter	278
c) Agenturen als Verleiher	278
3. Zusammenfassung	278
III. Vertragsverhältnisse und Rechtsbeziehungen	279
1. Leiharbeitsvertrag	279
2. Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	280
3. Verhältnis zwischen Pflegekraft und Betreuten	281
4. Die öffentlich-rechtliche Erlaubnispflicht	282
a) Räumlicher Geltungsbereich	282
b) Voraussetzungen der Erlaubniserteilung	283
aa) Verfahren zur Erlaubniserteilung	283
bb) Versagungsgründe	284
(1) Unzuverlässigkeit der Verleiherin	284

(2) Unzureichende Betriebsorganisation	285
(3) Missachtung des Gleichstellungsgebots	285
cc) Zusätzliche Voraussetzungen für ausländische Verleiher	286
B. Europarechtlicher Kontext	287
I. Überlassungsmodell und die Grundfreiheiten des AEUV	287
II. Kollisionsrecht	287
1. Sozialrecht	287
a) Zuordnung nach Art. 12 Abs. 1 VO (EG) Nr. 883/2004	288
b) Zuordnung über die A1-Bescheinigung	289
2. Internationales Privatrecht	289
a) Leiharbeitsvertrag	289
b) Arbeitnehmerüberlassungsvertrag	290
C. Rechtliche Probleme und Streitfragen Probleme und Streitfragen	290
I. Verdeckte und unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung?	291
1. Begriffserklärung	291
2. Relevanz	292
a) Umgehung der Erlaubnispflicht	292
b) Konsequenzen bei verdeckter, unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung	292
aa) §§ 9, 10 AÜG	292
bb) Sozialrecht	293
(1) Folgen ohne A1-Bescheinigung	293
(2) Folgen bei Vorliegen einer A1-Bescheinigung	295
c) Festhaltungserklärung gem. §§ 9 Abs. 1 Nr. 1 S. 2 AÜG	296
3. Zusammenfassung	297
II. Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von der Arbeitnehmerentsendung	298
1. Abgrenzung nach Vertragsgegenstand	298
2. Abgrenzung in der Rechtsprechung	299
a) Abgrenzung nach Kriterien wie beim Werkvertrag	299
b) Besonderheiten beim Dienstvertrag	301
c) Ergänzende Kriterien und Gesamtwürdigung	302
d) Geschäftsinhalt entscheidend	303
3. Abgrenzung nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit	304
4. Literatur	305
5. Kodifikation in § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	308
a) § 1 Abs. 1 S. 2 AÜG	308
b) Kritik an der Neuregelung	309

c) Stellungnahme	310
6. Bestimmung des Abgrenzungsmaßstabes	311
III. Anwendung auf Pflegearrangements	314
1. Vertragliche Vereinbarung als Entsendemodell	314
a) Besondere Vertragsgestaltungen	315
b) Mögliche Ziele der Gestaltungen	316
c) Bewertung der Vertragsgestaltungen	317
aa) Literatur	318
bb) Rechtsprechung	319
cc) Stellungnahme	320
2. Praktische Durchführung	322
a) Literatur	322
aa) Weisungsstruktur	322
bb) Eingliederung	324
b) Rechtsprechung	324
c) Stellungnahme	326
aa) Weisungsstruktur	326
bb) Eingliederung	329
cc) Vorrang der praktischen Durchführung	
gem. § 12 Abs. 1 S. 2 AÜG	330
dd) Fazit: Tatbestand der Arbeitnehmerüberlassung	331
3. Beachtung des Gesetzeszwecks	332
a) Schutzzwecke des AÜG	332
aa) Schutz der Leiharbeitnehmer	332
(1) Erlaubnispflicht	332
(2) Gleichstellungsgebot	334
bb) Schutz der Stammebelegschaft	334
cc) Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	334
b) Anwendung auf Pflegearrangements	335
aa) Zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	335
bb) Zum Gleichstellungsgebot und Schutz der Stammebelegschaft	336
cc) Schutz der Leiharbeitnehmer und Erlaubnispflicht	337
dd) Interessen der Entleiher	339
c) Zusammenfassung	339
IV. Rechtliche Probleme hinsichtlich der Einhaltung der Vorschriften des AÜG	340
1. Beachtung des MiLoG/ArbZG	340
2. Einhalten der Überlassungshöchstdauer	340

V. Abschließende Stellungnahme zur Anwendung der Vorschriften des AÜG auf Pflegearrangements in der 24-h-Betreuung	344
1. Interesse der Betreuten	345
2. Interesse der Pflegekräfte	346
3. Interesse der Agenturen	348
D. Zusammenfassung	348
Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse	350
Literaturverzeichnis	353