

Arbeitsausbeutung beenden: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland

Freitag, Nora

Veröffentlichungsversion / Published Version

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Deutsches Institut für Menschenrechte

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Freitag, N. (2020). *Arbeitsausbeutung beenden: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland*. (Analyse / Deutsches Institut für Menschenrechte). Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-71165-4>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Analyse

Arbeitsausbeutung beenden

Osteuropäische Arbeitskräfte in der
häuslichen Betreuung in Deutschland

Nora Freitag



Das Institut

Das **Deutsche Institut für Menschenrechte** ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands. Es ist gemäß den Pariser Prinzipien der Vereinten Nationen akkreditiert (A-Status). Zu den Aufgaben des Instituts gehören Politikberatung, Menschenrechtsbildung, Information und Dokumentation, anwendungsorientierte Forschung zu menschenrechtlichen Themen sowie die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen. Es wird vom Deutschen Bundestag finanziert. Das Institut ist zudem mit dem Monitoring der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und der UN-Kinderrechtskonvention betraut worden und hat hierfür entsprechende Monitoring-Stellen eingerichtet.

Die Autorin

Nora Freitag ist wissenschaftliche Mitarbeiterin des Deutschen Instituts für Menschenrechte. Sie arbeitet zu den Themen Arbeitsausbeutung, Rechte Älterer und Rechte in der Migration. Nora Freitag studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Die vorliegende Analyse gibt die Auffassung des Deutschen Instituts für Menschenrechte wieder.

Analyse

Arbeitsausbeutung beenden

Osteuropäische Arbeitskräfte in der
häuslichen Betreuung in Deutschland

Nora Freitag

Vorwort

Deutsches Institut für Menschenrechte

Seit Jahren wird in Deutschland über finanzielle und personelle Lücken in der Versorgung betreuungsbedürftiger älterer Menschen diskutiert. Mit Blick auf die zunehmend alternde Gesellschaft bei gleichzeitig ansteigendem Fachkräftemangel rückten bislang in erster Linie die stationäre und ambulante Pflege in den Fokus der Politik. Häufig unberücksichtigt blieben aber die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der häuslichen Betreuung – obwohl die meisten älteren Menschen so lange wie möglich im eigenen Haushalt leben möchten. Dies hat dazu geführt, dass sich verschiedene Beschäftigungsmodelle für eine so genannte Live-in-Betreuung etabliert haben, die in den meisten Fällen von osteuropäischen Frauen geleistet wird. Insbesondere in den vergangenen Wochen nach dem Ausbruch der Coronavirus-Pandemie und den damit im Zusammenhang stehenden Grenzschließungen ist die Relevanz dieser Arbeit deutlich geworden; viele Haushalte fürchteten, nicht mehr ausreichend versorgt werden zu können. Auch seitens der Live-In-Betreuungskräfte ist es in diesem Zusammenhang zu erheblichen Verunsicherungen gekommen.

Das häusliche Versorgungsmodell geht häufig zu Lasten der Frauen aus Osteuropa. Obwohl Fachkreise und Medien immer wieder auf ausbeuterische Bedingungen hingewiesen haben, hat dies bisher nicht zu einer Regulierung dieser Beschäftigungsverhältnisse geführt. Es ist Aufgabe der Politik, die Menschenrechte der Betroffenen, wie Schutz vor Ausbeutung, faire und menschenwürdige Arbeitsverhältnisse, sowie effektiven Zugang zum Rechtsschutz in Deutschland zu gewährleisten; migrantische Frauen, die in Privathaushalten in der Betreuung älterer Menschen arbeiten, stellen hierbei eine besonders vulnerable Gruppe dar.

Die vorliegende Publikation verdeutlicht anhand von typischen Fallbeispielen aus der Beratungspraxis die vielschichtigen Probleme, die sich aus den Beschäftigungsverhältnissen für die betroffenen Arbeitskräfte ergeben und formuliert Handlungsempfehlungen für die Politik. Eine Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der Live-ins ist dringend notwendig.

Professorin Dr. Beate Rudolf

Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte

Vorwort

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung

In deutschen Privathaushalten sind mehrere Hunderttausend häusliche Betreuungskräfte (sog. Live-ins) beschäftigt, die temporär zum Arbeiten nach Deutschland kommen. Konventionelle Informations- und Beratungsangebote erreichen diese nur sehr schwer. Als Zielgruppe auf dem Arbeitsmarkt werden sie kaum wahrgenommen, obwohl sie in großem Umfang von schwerster Arbeitsausbeutung betroffen sind. Mangelnde Sprachkenntnisse, ausufernde Arbeitszeiten (oft länger als 12 Stunden am Tag), häufig wechselnde Einsatzorte sowie aus dem unsicheren Beschäftigungsstatus resultierende Angst vor Behörden und Vermittlungsagenturen sind der Grund dafür, dass sie in Deutschland in sozialer Isolation leben. Die Verbindung mit der Familie und den Freunden im Ausland, der Austausch mit anderen Betreuungskräften und die Teilhabe am Leben außerhalb des Arbeitsortes finden hauptsächlich über die sozialen Medien, vorwiegend auf Facebook, statt.

Das Modelprojekt „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“ von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung, das von der EU-Gleichbehandlungsstelle der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert wird, konzeptioniert und entwickelt seit Dezember 2017 in zehn Sprachen aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit in den sozialen

Medien von EU-Zugewanderten. Seit Juli 2019 unterstützt MB 4.0 polnischsprachige Live-ins bei der Wahrnehmung ihrer Rechte. Dabei schafft das Projekt erstmals einen guten Zugang zu der sehr schwer erreichbaren Zielgruppe von 24-Stunden-Betreuungskräften in Deutschland, indem unabhängige und juristisch geprüfte Beratung dort erfolgt, wo sie kommunizieren – in den sozialen Medien.

Gleichzeitig hat sich das MB 4.0 das Ziel gesetzt, auf die Missstände und die existierende Ausbeutung der Live-ins aufmerksam zu machen, um notwendige Änderungen anzuregen. Im Rahmen dessen wurde das Deutsche Institut für Menschenrechte im Dezember 2019 mit der Erstellung einer Expertise in Form von aufgearbeiteten Modellfällen zur Situation polnischer Betreuungskräfte in Privathaushalten in Deutschland beauftragt. Mit der Broschüre soll die gegenwärtige Lage und die schwierigen Lebens- und Arbeitsbedingungen der Live-ins veranschaulicht sowie Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden. Ziel ist es, das Thema stärker in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken, damit legale und faire Arbeitsbedingungen vorangebracht werden und sich die Situation der Live-ins deutlich verbessert.

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann

Geschäftsführer Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung

Danksagung

Die vorliegende Analyse wurde im Auftrag von Minor (Projektkontor für Bildung und Forschung) im Rahmen des von der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer¹ geförderten Projektes „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland. Beratung für neuzugewanderte Arbeitssuchende und Arbeitnehmende aus Polen, Rumänien und Bulgarien in den digitalen und sozialen Medien“ durchgeführt. Im Rahmen des Projektes wurde eine auftaktgebende und eine abschließende Gruppendiskussion mit Expert_innen aus der Beratung, der Betreuung und der rechtlichen Vertretung durchgeführt und Beratungsfälle dokumentiert.

Wir bedanken uns sehr herzlich für diese fachliche Unterstützung bei:

Monika Fijarczyk – Arbeit und Leben Berlin
(Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA)

Agnieszka Skwarek, Karolina Potocka und Rossina Ferchichi – Minor

Agnieszka Misiuk und Justyna Oblacewicz – Faire Mobilität

Claudia Menebröcker – CariFair

Doris Köhncke – Fraueninformationszentrum FIZ im Verein für internationale Jugendarbeit vij e. V.

Manuela Kamp – Fachanwältin für Arbeitsrecht

Ein herzlicher Dank gilt auch den teilnehmenden Expert_innen der Telefoninterviews, durch welche weitere Beratungsfälle dokumentiert werden konnten:

Ulrike Kempchen – Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetroffene Menschen e. V. (BIVA-Pflegeschatzbund)

Catalina Guia – Beratungsprojekt Arbeit und Leben DGB Nordrhein-Westfalen

Dr. Katarzyna Zentner – Arbeit und Leben Niedersachsen

Joanna Hubert – Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg

Semra Taydaş – Deutsche Angestellten-Akademie GmbH

Ursula Gisder – CariFair

Dr. Adam Rogalewski – Gesamtpolnischer Gewerkschaftsverband OPZZ

¹ Die Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer wurde 2016 gegründet und hat gemäß der Richtlinie 2014/54/EU den Auftrag, EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Wahrnehmung ihrer Rechte, die ihnen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland zustehen, zu unterstützen. Die Gleichbehandlungsstelle wurde als Referat im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration institutionell verankert (siehe www.eu-gleichbehandlungsstelle.de).

Inhalt

1 Einleitung 12

2 Live-ins in Deutschland 14

2.1 Arbeits- und Lebensbedingungen 14

2.2 Rechtliche Grundlagen und Beschäftigungsmodelle 16

2.2.1 Entsendung aus dem EU-Ausland 16

2.2.2 Selbstständige Tätigkeit 17

2.2.3 Anstellung als Arbeitnehmer_in 18

3 Problemfelder und Fallbeispiele 19

3.1 Ausbeuterische Vertragsinhalte 19

3.2 Irreguläre Beschäftigung 21

3.3 Zugang zu medizinischer Versorgung 23

3.4 Mini- und Midijob 25

3.5 Überlastung und Gewalt 26

3.6 Scheinselbstständigkeit 27

4 Fazit und Empfehlungen 29

4.1 Rechtliche Klärung der Beschäftigungsverhältnisse 29

4.2 Erleichterte Zugänge zu einer regulären abhängigen Beschäftigung 29

4.3 Schaffung eines klaren Tätigkeitsprofils 30

4.4	Einführung rechtlich verbindlicher Qualitätsstandards für Vermittlungsagenturen	31
4.4.1	Kriterien für Qualitätsstandards	31
4.4.2	Rechtliche Verbindlichkeit und Kontrolle	32
4.5	Beschwerdemöglichkeiten für Live-ins	33
4.6	Durch unabhängige, mehrsprachige Beratungsangebote besser informieren	33

5	Empfehlungen in Kürze	34
----------	------------------------------	-----------

6	Literatur	35
----------	------------------	-----------

Zusammenfassung

Die Politik ist dafür verantwortlich, allen Arbeitskräften effektiven Schutz vor ausbeuterischen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen zu gewährleisten. Der Bereich der häuslichen Betreuung älterer Menschen ist in den vergangenen Jahren weitestgehend vernachlässigt worden. Dadurch haben sich verschiedene Beschäftigungsmodelle etabliert, die sich teilweise in einer rechtlichen Grauzone bewegen. Dies bietet Raum für Ausbeutung und betrifft häufig osteuropäische Frauen, die ganz überwiegend die Betreuung älterer Menschen im Privathaushalt als Live-in-Betreuerkräfte übernehmen.

Die vorliegende Publikation leistet einen Beitrag zu einem besseren Verständnis für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Live-ins und verdeutlicht anhand von sechs Fallbeispielen aus der Beratungspraxis typische Problemkonstellationen, die sich aus den Beschäftigungsverhältnissen der Live-ins ergeben. Es kommt einerseits zu Verletzungen von Arbeitsrecht aufgrund der Ausgestaltung der Beschäftigung etwa durch ausbeuterische Vertragsinhalte, irreguläre Beschäftigung oder auch (schein-)selbstständiger Tätigkeit. Andererseits ergeben sich aus der häufig kurzzeitigen Beschäftigung in Deutschland für migrantische Live-ins auch weitere Hindernisse beim Zugang

zu grundlegenden Rechten, wie das Fallbeispiel zum Zugang zu medizinischer Versorgung verdeutlicht. Live-ins sind darüber hinaus mit besonderen Schwierigkeiten, die sich aus der Tatsache ergeben, in einem Privathaushalt zu arbeiten und zu wohnen, konfrontiert. Sie erleben starke Überlastung und körperliche sowie sexualisierte Gewalt.

Die Broschüre verdeutlicht Handlungsbedarf bei der Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Live-ins. Vorrangiges Ziel sollte es sein, den Live-ins durch Zugänge zu einer direkten Anstellung im Privathaushalt Schutz durch vollumfängliches Arbeits- und Sozialrecht zu gewährleisten. Die Zuordnung zu einer Berufsgruppe und damit im Zusammenhang stehende Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme tragen neben leicht zugänglichen Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten auch zu einer Stärkung der Position der Betroffenen bei. Solange private Agenturen wie bisher in höherem Maße an der Vermittlung von Live-ins nach Deutschland beteiligt sind, ist eine verbindliche Regulierung dieser Vermittlungspraxis dringend notwendig. Die vorliegende Publikation diskutiert diese Handlungsansätze und zeigt Aspekte auf, bei denen noch rechtlicher Klärungsbedarf besteht.

1 Einleitung

Im Jahr 2017 waren in Deutschland 3,4 Millionen Menschen pflegebedürftig. 76 Prozent von ihnen wurden im häuslichen Bereich versorgt.² Schätzungen gehen davon aus, dass zwischen 300.000 bis 600.000 migrantische Arbeitskräfte in der Versorgung betreuungsbedürftiger älterer Menschen im häuslichen Bereich tätig sind.³ Es handelt sich dabei häufig um Frauen⁴ aus ost- und mitteleuropäischen EU-Mitgliedsstaaten⁵, die überwiegend über private Agenturen nach Deutschland vermittelt werden. Genaue Zahlen liegen hierzu jedoch nicht vor, auch weil in Privathaushalten ein großer Anteil an irregulärer Beschäftigung⁶ vermutet wird.

Migrantinnen, die im Privathaushalt beschäftigt sind und dort auch wohnen, werden häufig als Live-in bezeichnet. Der Begriff stammt aus dem Englischen und verweist auf die Übereinstimmung von Arbeits- und Wohnort. Gängig sind auch die Bezeichnungen 24Stunden-Betreuungskraft oder einfach Pflegekraft. Beide Begriffe sind jedoch irreführend, da aufgrund arbeitsrechtlicher Normen in Deutschland nicht 24 Stunden gearbeitet werden darf und der Begriff Pflegekraft ausschließlich ausgebildete Fachkräfte bezeichnet. Live-ins dürfen „nur“ grundpflegerische und hauswirtschaftliche Tätigkeiten erledigen. Diese begrifflichen Schwierigkeiten deuten bereits an, dass die Frauen in der Praxis zum Teil mit einem deutlich breiteren Aufgabenspektrum konfrontiert sind. Häufig wird von ihnen eine permanente Bereitschaft zur Arbeit erwartet. Fachkreise und Medien weisen immer wieder auf ausbeuterische Bedingungen in diesem Bereich hin.

Aufgrund des hohen Bedarfs an Pflege- und Betreuungsleistungen in einer zunehmend alternden Gesellschaft wird das Beschäftigungsmodell der Live-ins stark nachgefragt. Das liegt daran, dass die in Deutschland zur Verfügung stehenden materiellen und personellen Ressourcen für eine häusliche Betreuung älterer Menschen insgesamt nicht ausreichen und im konkreten Fall für viele Familien häufig im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse auch nicht finanzierbar sind. In der einschlägigen Literatur zum Thema werden eine ganze Reihe weiterer Faktoren für die Entstehung dieses Modells genannt, darunter die Präferenz älterer Menschen, so lange wie möglich im eigenen Haushalt leben zu können,⁷ eine abnehmende Bereitschaft von weiblichen Angehörigen, die Pflege zu übernehmen,⁸ und die Verfügbarkeit von Migrant_innen aus verschiedenen Herkunftsländern durch verbesserte Arbeitsmöglichkeiten, etwa durch den Beitritt des entsprechenden Landes zur Europäischen Union.⁹ Insbesondere Live-ins aus osteuropäischen Herkunftsländern sind gefragt, weil aufgrund des zwischen diesen Ländern und Deutschland bestehenden Lohngefälles angenommen wird, dass sie vergleichsweise wenig Lohn fordern.¹⁰ Gleichzeitig sind ausgebildete Pflegefachkräfte laut Statistik der Bundesagentur nicht bedarfsdeckend verfügbar. Die Zahl der gemeldeten Stellenausschreibungen in der Altenpflege ist in den vergangenen zehn Jahren um das 2,5-fache gestiegen.¹¹ Programme wie das Projekt „Triple Win“ sollen diesem Fachkräftemangel durch Anwerbung migrantischer Pflegefachkräfte aus den

2 Statistisches Bundesamt (2018).

3 Steiner u.a. (2019), S. 5.

4 In der vorliegenden Publikation wird daher zur vereinfachten Darstellung ausschließlich die weibliche Form verwendet.

5 Vgl. u.a. Böning (2014), S. 11; Emunds (2016), S. 201; Steiner u.a. (2019), S. 2.

6 Irregulär beschäftigt, wer Arbeiten ausführen lässt, ohne die sozialversicherungs- oder steuerrechtlichen Melde- oder Beitragspflichten zu erfüllen. Irregulär arbeitet, wer die damit einhergehenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt (vgl. § 1 Abs. 2 SchwarzArbG).

7 Emunds (2016), S. 200.

8 Böning (2015), S. 309.

9 Lutz (2008), S. 33.

10 Emunds (2016), S. 212.

11 Bundesagentur für Arbeit (2019), S. 12.

Drittstaaten¹² Serbien, Bosnien-Herzegowina, Philippinen, Tunesien und seit 2019 auch Vietnam entgegenwirken. Hierbei wird versucht, für Entspannung in der stationären Pflege zu sorgen; die Situation betreuungsbedürftiger älterer Menschen und Live-ins in Privathaushalten bleibt dabei jedoch unbeachtet. Die Beschäftigungsverhältnisse der Live-ins, die ein wichtiger Bestandteil des Pflegemarktes in Deutschland geworden sind, befinden sich häufig in einer rechtlichen Grauzone, die zu ausbeuterischen Arbeitsbedingungen beiträgt. Dies ist auch der Politik bekannt, wird aber weitestgehend toleriert. Daher kann von bewusster „Laissez-faire-Politik“ gesprochen werden.¹³

Diesem Defizit stehen nicht nur deutsches Arbeits- und Arbeitsschutzrecht, sondern auch grund- und menschenrechtliche Verpflichtungen Deutschlands gegenüber, wie der Schutz vor Ausbeutung, die Gewährleistung von fairen und menschenwürdigen Arbeitsverhältnissen sowie der Anspruch auf effektiven Rechtsschutz. Auch das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation ILO¹⁴ über menschenwürdige Arbeit bekräftigt den Schutz vor Verletzungen der Menschenrechte explizit für Hausangestellte und gibt unter anderem für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen den Mindestlohnschutz (Art. 11) und wöchentliche Mindestruhezeiten von 24 aufeinanderfolgenden Stunden vor (Art. 10, 2). Das Übereinkommen wurde 2013 von Deutschland ratifiziert.

Aktuell bietet die anstehende Umsetzung der neugefassten EU-Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmer_innen im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen¹⁵ eine Möglichkeit, die menschenrechtlichen Verpflichtungen weiter umzusetzen. Gewerkschaftliche Vertretungen haben den Entwurf der Bundesregierung bereits im Vorfeld kritisiert.¹⁶ Der Großteil der Regelungen wirkt sich nicht auf die Arbeitsverhältnisse der Live-ins aus. Dies liegt beispielsweise daran, dass Live-ins meist nur für einen kurzen Zeitraum in Deutschland im privaten Bereich tätig werden¹⁷, sodass die Neuregelungen, die für längerfristig (über zwölf Monate) in Deutschland Beschäftigte gelten, auf sie nicht anwendbar sind. Live-ins sind auch nicht eindeutig einer Branche zugeordnet, wodurch sie von dem neu geregelten Anspruch auf tarifvertragliche Lohnvereinbarungen ausgeschlossen sind. Die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse von entsandten Live-ins ist durch den aktuellen Gesetzesentwurf der Bundesregierung nicht berücksichtigt.

Vor diesem politischen Hintergrund verdeutlicht die vorliegende Publikation anhand von typischen Fallbeispielen aus der Beratungspraxis die vielschichtigen Probleme, die sich aus den Beschäftigungsverhältnissen für die betroffenen Arbeitskräfte ergeben und formuliert Handlungsempfehlungen für die Politik.

12 Drittstaat im Sinne des deutschen Aufenthaltsrechts sind diejenigen Staaten, die nicht zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören – zu Letzterem zählen alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) sowie Island, Liechtenstein und Norwegen.

13 Lutz / Pallenga-Möllenbeck (2015), S. 185.

14 International Labour Organization (2011a); vgl. auch die dazugehörige Empfehlung 201 der International Labour Organization (2011b).

15 Richtlinie (EU) 2018/957 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, vgl. hierzu Europäische Union (2018) und Europäische Gemeinschaft (1996).

16 Deutscher Gewerkschaftsbund (2020).

17 Böning / Steffen (2014), S. 12.

2 Live-ins in Deutschland

Wenig ist über die Anzahl der in Deutschland beschäftigten Live-ins bekannt. Dennoch gibt es fundierte Erkenntnisse aus Forschung und Fachliteratur, die einen tieferen Einblick in die Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen Live-ins in der häuslichen Betreuung ermöglichen. Neben diesen belastenden Bedingungen sind die Betroffenen darüber hinaus häufig auch mit rechtlich problematischen Beschäftigungsmodellen konfrontiert. Ein Überblick zu den rechtlichen Grundlagen und der Ausgestaltung der Beschäftigung in häuslicher Betreuung durch migrantische Arbeitskräfte ist daher notwendig, um die folgenden Fallbeschreibungen in ihrer Vielschichtigkeit erfassen zu können.

2.1 Arbeits- und Lebensbedingungen

Über die Live-ins in Privathaushalten sind nur wenig quantitative Daten verfügbar. Dies liegt daran, dass viele der Arbeitsverhältnisse wie eingangs erläutert nicht erfasst werden und daher die Grundgesamtheit der in Deutschland arbeitenden Live-ins unbekannt ist. Zudem ist dieser Bereich von einer hohen Fluktuation geprägt, da die Live-ins häufig nur für ein paar Monate in Deutschland arbeiten. Einer Befragung aus dem Jahr 2018 unter 255 polnischen Beschäftigten in der Betreuung in Haushalten zufolge sind 93 Prozent dieser Arbeitskräfte weiblich und im Durchschnitt 52 Jahre alt. Die Mehrheit der Befragten gab an, bereits mehre-

re Jahre Berufserfahrung zu haben.¹⁸ Die Angaben von ca. 2.000 Ratsuchenden eines Online-Beratungsprojektes zeichnen ein ähnliches Bild unter den polnischen Live-ins: Knapp 94 Prozent sind weiblich, die Mehrheit ist zwischen 45 und 65 Jahre alt.¹⁹

Einschlägige Forschung und Fachliteratur weisen darauf hin, dass die Arbeit als Live-in in einem Privathaushalt in Deutschland für viele osteuropäische Frauen belastend ist. Sie sind häufig von Arbeitsausbeutung²⁰ betroffen, und zwar unabhängig von der Form ihres Beschäftigungsverhältnisses. Das zeigt sich besonders deutlich an ihrem geringen Verdienst²¹ und der systematischen Überschreitung der Höchstarbeitszeiten. Von Live-ins wird häufig eine permanente Bereitschaft zur Arbeit erwartet²². Durch das Arrangement, in einem Haushalt sowohl zu arbeiten als auch zu wohnen, ist die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit zusätzlich erschwert. Teilweise wird darüber hinaus auch erwartet, dass die Live-in als Familienersatz fungiert und als solcher mit der betreuungsbedürftigen Person zusammenlebt.²³ Aus der Fachliteratur geht auch hervor, dass die Aufgaben teilweise über die vertraglich vereinbarten Tätigkeiten hinaus gehen und Live-ins unter anderem auch mit zusätzlichen Putzarbeiten oder der Kinderbetreuung innerhalb der Familie beauftragt werden.²⁴ Die hohe Arbeitsbelastung führt zu sozialer Isolation, die durch eine teilweise abgeschie-

18 Petermann / Jolly / Schrader (2020), S. 105. Vergleichbare Ergebnisse gehen auch aus einer Online-Befragung von 904 polnischen Betreuungspersonen aus dem Jahr 2017 hervor, vgl. hierzu Petermann / Ebbing / Paul (2017), S. 13.

19 Minor (2020a).

20 Der Begriff Arbeitsausbeutung wird in Anlehnung an die Normen genutzt, denen schwere Formen der Ausbeutung zugrunde liegen. Nach § 10 Abs. 1 oder § 11 Abs. 1, Nr. 3 SchwarzArbG, § 15a AÜG handelt es sich dabei um eine Situation, in der die Arbeitsbedingungen in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen rechtmäßig beschäftigter Arbeitskräfte stehen.

21 Böning und Steffen haben aus den Angeboten verschiedenster Vermittlungsagenturen einen durchschnittlichen Bruttolohn für Live-ins von 1.400 Euro errechnet (2014, S. 13); vgl. auch Hielscher / Kirchen-Peters / Nock (2017), S. 97; Emunds (2016), S. 216 und die Fallbeispiele dieser Publikation.

22 Vgl. u. a. Emunds (2016), S. 208; Hielscher, Kirchen-Peters und Nock ermitteln eine tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 10 Stunden pro Tag für Betreuungs- und Pfllegetätigkeiten (2017, S. 61).

23 Karakayli (2010), S. 116.

24 Böning / Steffen (2014), S. 13.

dene Lage des Haushalts im ländlichen Raum sowie mangelnde Deutschkenntnisse und damit einhergehende Sprachbarrieren noch verstärkt wird.²⁵ Es gibt Berichte, wonach Live-ins sogar in Lagerräumen und unbeheizbaren Räumlichkeiten untergebracht wurden.²⁶

In der Fachliteratur wird im Rahmen einer generellen Kritik an Live-in-Arrangements davon ausgegangen, dass es zwischen Live-in und Familie eine grundsätzliche Machtasymmetrie gibt, weil Live-ins stark vom Wohlwollen der Familie abhängig sind und letztere die Live-ins als Instrument zur Befriedigung eigener Bedürfnisse wahrnimmt.²⁷ Diese Arbeits- und Lebensverhältnisse begünstigen auch missbräuchliches und gewalttätiges Verhalten durch die betreuungsbedürftige ältere Person und deren Angehörige. Körperliche und sexualisierte Gewalt werden in der Pflege jedoch noch immer weitgehend tabuisiert.²⁸ Im Rahmen einer empirischen Erhebung aus dem Jahr 2006 berichteten 36 Prozent der Pflegekräfte von physischen Übergriffen durch die pflegebedürftige Person.²⁹ Zwar gibt es nach aktuellem Kenntnisstand keine Daten zu (sexualisierter) Gewalt gegen Live-ins, angesichts der Ergebnisse für Pflegekräfte ist jedoch davon auszugehen, dass auch sie häufig Übergriffen ausgesetzt sind. Die Arbeit als Live-in geht für die osteuropäischen Frauen nicht nur mit einem prekären arbeitsrechtlichen Status und einer von Abhängigkeit geprägten Wohnsituation einher, sondern ist auch in Bezug auf das eigene Privatleben mit Belastungen verbunden. So stellt die Trennung von der eigenen Familie für viele Frauen eine große Belastung dar.³⁰

Im Rahmen der Coronavirus-Pandemie sind die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Live-ins noch stärkeren Belastungen ausgesetzt als zuvor. Vorübergehende Einreisebeschränkungen und Vorschriften zur Quarantäne haben die Mobilität migrantischer Live-ins stark eingeschränkt. Dies kann unter anderem dazu führen, dass die Live-ins ausbeuterische Beschäftigungssituationen nicht verlassen, da entweder kein_e Nachfolger_in für die Versorgung der betreuungsbedürftigen Person verfügbar ist oder aber auch die Möglichkeiten zur Wiedereinreise nach Deutschland unsicher sind. Durch die mangelnde Anbindung an pflegfachliche Expertise, wie beispielsweise einen lokalen Pflegedienst, ist der Zugang zu Informationen, Schutzausrüstung und Tests für Live-ins deutlich schwieriger als für Pflegekräfte ambulanter Pflegedienste. Zudem ist anzunehmen, dass die Arbeitsbelastung infolge der Pandemie gestiegen ist und gleichzeitig die soziale Isolation zugenommen hat, weil Besuche durch Angehörige und Freund_innen aufgrund der Ansteckungsgefahr ausbleiben. Aus der online-Beratung polnischer Betreuungskräfte wird berichtet, dass es im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie zu erheblichen Verunsicherungen und erhöhtem Beratungsbedarf seitens der Live-ins gekommen ist. Insbesondere die Einreisebeschränkungen und Quarantänemaßnahmen an der deutsch-polnischen Grenze waren Schwerpunkt des Beratungsbedarfs, da viele Live-ins fürchteten, dass ihnen die Einreise nach Deutschland zur Arbeit verwehrt wird.³¹

25 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert_innen.

26 Rogalewski / Florek (2020), S. 21.

27 Emunds (2016), S. 210.

28 Der Paritätische Sachsen (2018).

29 Görge u. a. (2012), S. 30.

30 Lutz (2018), S. 64 zitiert nach Städtler-Mach (2020), S. 176.

31 Minor (2020b).

2.2 Rechtliche Grundlagen und Beschäftigungsmodelle

Ein wichtiger Schritt zu mehr Anerkennung und Regulierung der Beschäftigung in Privathaushalten stellt das 2011 in Genf verabschiedete internationale ILO-Übereinkommen 189 über „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“ dar.³² Das Übereinkommen regelt Maßnahmen für einen wirksamen Schutz der Menschenrechte aller Hausangestellten und für die Gleichbehandlung von Beschäftigten in Haushalten mit solchen in anderen Arbeitsverhältnissen. Explizit wird unter anderem Mindestlohnschutz (Art. 11) und wöchentliche Mindestruhezeiten von 24 aufeinanderfolgenden Stunden (Art. 10, 2) festgelegt. Das Übereinkommen wurde 2013 von Deutschland ratifiziert und gilt somit verbindlich. Bei der Ratifizierung hat Deutschland allerdings von der Möglichkeit, Ausnahmeregelungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmer_innen zu treffen, Gebrauch gemacht. Die Ausnahmeregelung bezieht sich auf die Gruppe der „Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“ (ArbZG § 18, Abs. 1, Nr. 3). In Fachkreisen gab es daher eine Diskussion dazu, ob die Ausnahmeklausel des Arbeitszeitgesetzes auch für Live-in-Pflegekräfte gilt. Der Wissenschaftliche Dienst des Bundestages klärte 2016 in einem Sachstandbericht, dass dies nicht der Fall ist.³³

Bei der Auswertung der Fachliteratur sowie der Gespräche mit den Expert_innen haben sich grundsätzlich drei Beschäftigungsmodelle als bekannt und relevant herausgestellt:³⁴ Live-ins werden durch ein Unternehmen (Vermittlungsagentur) aus dem EU-Ausland nach Deutschland entsendet, sie sind als Selbstständige im Privathaushalt tätig oder sie werden direkt im Privathaushalt als Arbeitnehmerinnen angestellt.

Generell gilt für alle drei Beschäftigungsmodelle, dass Live-ins, die keine fachliche Ausbildung in der Pflege haben oder deren Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt ist, grundsätzlich nur grundpflegerische Tätigkeiten und die Tätigkeiten einer Haushaltshilfe wie Putzen, Waschen und Einkaufen übernehmen können. Pflegetätigkeiten, die eine medizinische Behandlung darstellen, wie etwa Injektionen, Blutdruckkontrolle und Wundversorgung, dürfen nur von examinierten Pflegekräften durchgeführt und müssen dokumentiert werden (§ 37 SGB V).³⁵

2.2.1 Entsendung aus dem EU-Ausland

In Fachkreisen wird davon ausgegangen, dass die Mehrheit der Live-ins, die in Privathaushalten in Deutschland tätig sind, aus dem EU-Ausland durch ein dort ansässiges Unternehmen entsendet werden.³⁶ Auf europäischer Ebene wurden im Zusammenhang mit der Möglichkeit, Arbeitskräfte in andere EU-Mitgliedsstaaten zu entsenden, Richtlinien für einen Mindestschutz dieser Beschäftigten verabschiedet (Richtlinie 96/71/EG und Richtlinie 2018/957).³⁷ Grundsätzlich gilt das Recht des Entsendestaates, die Entsenderrichtlinie und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) räumen der entsandten Person aber bestimmte Rechte in ihrem Einsatzland ein, etwa Höchstarbeitszeiten, bezahlten Mindestjahresurlaub, Mindestlohn, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz, Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen, Gleichbehandlung von Männern und Frauen und andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen sowie die Klagemöglichkeit in Deutschland, beispielsweise zur Durchsetzung des gesetzlichen Mindestlohns. Bei Entsendungen innerhalb der EU müssen entsendende Unternehmen möglichst im Voraus bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger eine

32 Vgl. oben Fn. 14.

33 Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2016).

34 Die Gruppendiskussionen und die Telefoninterviews mit den Expert_innen haben verdeutlicht, dass es innerhalb der drei genannten Beschäftigungsmodelle ein breites Spektrum an Vertragsgestaltungen gibt, die sich unter anderem aus unterschiedlichen Bedingungen in den Herkunftsländern der Live-ins ergeben. Die Darstellung der Beschäftigungsmodelle erhebt daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

35 Schreyer (2020), S. 50.

36 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert_innen; EU-Gleichbehandlungsstelle (o.J.); Steiner u. a. (2019), S. 5.

37 Vgl. oben Fn. 15.

sogenannte A1-Bescheinigung für die zu entsendenden Beschäftigten beantragen.³⁸ Der Europäische Gerichtshof klärte in einem Urteil aus dem Jahr 2000, dass die Bescheinigungen auch rückwirkend gültig sind.³⁹ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Behörden in Deutschland dazu angehalten, dieser Auffassung zu folgen.⁴⁰

Bei einer Entsendedauer von weniger als 24 Monaten gilt nach der EU-Verordnung über die Koordinierung der Systeme zur sozialen Sicherheit (VO 883/2004), dass das Sozialversicherungsrecht des Herkunftslands anzuwenden ist. Inbegriffen ist hierbei auch die Zuständigkeit für die gesundheitliche Versorgung. Entsandte Beschäftigte können sich aber auch im Aufnahmeland medizinisch behandeln lassen; sie benötigen dazu eine Europäische Krankenversicherungskarte und die A1-Bescheinigung, um den Versicherungsschutz im Herkunftsland nachweisen zu können.⁴¹ Um eine legale Entsendung vornehmen zu können, muss das ausländische Unternehmen auch Beschäftigung im Herkunftsland anbieten. Arbeitsanweisungen können nur von dem entsendenden Unternehmen erteilt werden, nicht von der betreuungsbedürftigen Person selbst oder ihren Angehörigen, da diese nur Auftrag- und nicht Arbeitgeber_innen sind.

Je nach Herkunftsland und Unternehmen wird die Entsendung unterschiedlich ausgestaltet, wobei nicht selten der Versuch unternommen wird, Ausgaben etwa für Leistungen der Sozialversicherung möglichst gering zu halten. Die Fallbeispiele der vorliegenden Publikation verdeutlichen insbesondere die Praxis der Entsendung von polnischen Live-ins durch polnische Vermittlungsagenturen. Es handelt sich hierbei um eine besondere Form der Entsendung, die sich in den vergangenen Jah-

ren in Polen durchgesetzt hat und die in Fachkreisen immer wieder kritisiert wurde. Die entsendenden Agenturen schließen dazu einen sogenannten Dienstleistungsvertrag mit den Live-ins ab.⁴² In der Regel stehen die polnischen Vermittlungsagenturen mit einer weiteren Vermittlungsagentur in Deutschland in einem Vertragsverhältnis, die wiederum den Kontakt zu den auftraggebenden Familien in Deutschland herstellt. Aus der Verbraucher_innenperspektive kann dieses Modell so aussehen, dass ein Privathaushalt einer deutschen Vermittlungsagentur einen Vermittlungsauftrag erteilt. Diese macht zunächst Personalvorschläge und nach Auswahl der Live-in wird zwischen der Familie und der polnischen Agentur dann ein Dienstleistungsvertrag abgeschlossen.⁴³

2.2.2 Selbstständige Tätigkeit

Beim Beschäftigungsmodell der Tätigkeit als Selbstständige im Privathaushalt besteht ein hohes Risiko der Scheinselbstständigkeit.⁴⁴ Scheinselbstständigkeit liegt vor, wenn Live-ins im Vertrag zwar als selbstständige Auftragnehmer_innen betitelt werden, ihre Tätigkeit im Privathaushalt nach objektiven Kriterien aber einer abhängigen Beschäftigung gleicht, sodass sie tatsächlich Arbeitnehmer_innen sind und deshalb Sozialversicherungsbeiträge durch die Arbeitgeber_innen (Privathaushalt) abgeführt werden müssten. Indizien für eine abhängige Beschäftigung sind gegeben, wenn die Personen im Privathaushalt den Live-ins Arbeitsanweisungen erteilen oder auch wenn die Live-ins fest in den Tagesablauf im Haushalt eingebunden sind (§7 Abs. 1 SGB IV). Weitere Kriterien für die Beurteilung, ob eine selbstständige Tätigkeit in Abgrenzung zur abhängigen Beschäftigung vorliegt, betreffen unter anderem, dass ein Unternehmensrisiko selbst getragen wird, das Vorhandensein einer eigenen Betriebsstätte

38 Generalzolldirektion (o.J. b).

39 EuGH, Urteil vom 30.03.2000, Az. C-178/97, Barry Banks vs. Théâtre Royal de la Monnaie.

40 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019), S. 2–3.

41 Europäische Union (2019).

42 Expert_innen zufolge handelt es sich bei den im Polnischen als Umowa Zlecenie bezeichneten Arbeitsverhältnissen um eine abhängige Beschäftigung, bei welcher die Geltung der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften ausgeschlossen wird. Die polnische Bezeichnung wird als Dienstleistungsvertrag, aber auch als Dienstvertrag oder Auftragsvertrag übersetzt. Nach deutschem Recht handelt es sich hierbei um Verträge, die sowohl Elemente eines Auftrags- als auch Dienstleistungsvertrag beinhalten. Eine gerichtliche Klärung dazu, wie diese Verträge in Deutschland bewertet werden, hat es bisher nicht gegeben. In der vorliegenden Publikation wird zur Übersichtlichkeit ausschließlich von sogenannten Dienstleistungsverträgen gesprochen.

43 Beispiel: Pflegehelden Berlin (2020).

44 Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW (2019); Verbraucherzentrale Berlin (2019).

und dass Arbeitszeit, -ort und -dauer selbst gestaltet wird⁴⁵.

Betreuungsbedürftige ältere Menschen und ihre Angehörigen können den Vertrag mit der Live-in direkt abschließen. In der Praxis handelt es sich in der Regel aber um Vertragsverhältnisse, die von privaten Agenturen vermittelt werden.⁴⁶ Möglich ist auch, dass sich die migrantische Live-in selbst als Selbstständige entsendet. Das setzt unter anderem voraus, dass sie ein angemeldetes Gewerbe im Herkunftsland betreibt und dort eine ähnliche Tätigkeit ausübt.⁴⁷

2.2.3 Anstellung als Arbeitnehmer_in

Live-ins können auch direkt im Privathaushalt angestellt werden; Arbeitgeber_innen sind in diesem Fall die betreuungsbedürftige Person selbst oder ihre Angehörigen. Sie sind dann unter anderem für

die Anmeldung der Live-ins bei der Sozialversicherung, die Abführung von Steuern sowie die gesamte Lohnabrechnung zuständig. Ein Arbeitsvertrag mit einer_m Arbeitgeber_in mit Sitz in Deutschland ist der beste Schutz vor Arbeitsausbeutung für die Live-ins, da hier vollumfänglich deutsches Arbeits- und Sozialrecht gilt; anwendbar sind somit unter anderem die Regelungen betreffend Höchstarbeitszeiten, Mindestlohn, Lohnanspruch, Insolvenzgeld, Sozialversicherung, Ansprüche gegen die Unfallversicherung, Anspruch auf Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Kündigungsschutz. Den Expert_innen aus den Beratungsstellen zufolge kommt dieses Beschäftigungsmodell in der Praxis jedoch nur selten vor.⁴⁸

45 Deutsche Rentenversicherung (2020).

46 Brors / Böning (2015), S. 846; Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW (2019).

47 Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW (2019); Europäische Kommission (2013), S. 15–16.

48 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert_innen.

3 Problemfelder und Fallbeispiele

Die vorgestellten Fallbeispiele verdeutlichen typische Problemstellungen verschiedener Beschäftigungsmodelle und deren Auswirkungen auf die Lebens- und Arbeitssituation von migrantischen Live-ins. Dazu werden im Folgenden zunächst die Problemfelder erfasst und im Anschluss die dazugehörigen Fallbeispiele dargestellt. Bei den Beispielen handelt es sich um Fälle aus der Beratungspraxis. Die Fälle wurden soweit anonymisiert, dass die Person nicht erkannt werden kann. Die Frauen erfahren bei ihrer Arbeit in Privathaushalten häufig vielschichtige und teilweise interdependente Problemlagen. Dementsprechend ist in den Fallbeispielen der zentrale Aspekt herausgestellt, ohne dabei das Zusammenwirken verschiedener Problematiken außer Acht zu lassen. Die Fallbeispiele werden überwiegend aus der Perspektive der Live-ins geschildert, einzig das Beispiel zu Scheinselbstständigkeit ist aus der Perspektive der Angehörigen einer betreuungsbedürftigen älteren Person dargestellt. Diese Perspektive ist wichtig, weil auch die betreuungsbedürftigen älteren Menschen und ihre Angehörigen mit der eigenen Situation häufig überfordert und nicht ausreichend über die Auswirkungen der Live-in-Beschäftigungsmodelle informiert sind.

3.1 Ausbeuterische Vertragsinhalte

Bei der Entsendung von Live-ins durch private Vermittlungsagenturen werden die Bedingungen für das Beschäftigungsverhältnis auf verschiedene Art und Weise in Verträgen festgelegt. Die im Folgenden dargestellten Beispiele von Frau F. und Frau X. verdeutlichen die Ausgestaltung von sogenannten Dienstleistungsverträgen, die zwischen den Frauen und den polnischen Agenturen geschlossen

werden. In der Fachöffentlichkeit gibt es etliche Kontroversen um die Frage, welche Regelungen in diesen sogenannten Dienstleistungsverträgen in Polen rechtmäßig vereinbart werden dürfen⁴⁹ und wie diese in Deutschland zu bewerten sind.⁵⁰ Die Vertragsinhalte sind den häufig auch an der Vermittlung der Live-ins beteiligten deutschen Agenturen bekannt. Expert_innen kritisieren daher auch, dass die deutschen Agenturen trotz dieser Kenntnisse keine Verantwortung für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses der Live-ins in Deutschland übernehmen.⁵¹

Ein wichtiger Aspekt ist, dass für Live-ins wie Frau F. und Frau X. häufig nur geringe und teilweise auch gar keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden. Diese Beiträge an die Sozialversicherungen⁵² werden in Polen durch die Vermittlungsagentur von dem festgelegten monatlichen Verdienst geleistet, nicht aber von der Tagespauschale.⁵³ Es kommt auch dazu, dass Sozialversicherungsbeiträge einmalig für den gesamten Einsatz der Live-in gezahlt werden, wobei die Entlohnung für den ersten Monat durch die Agentur offiziell als Vorschuss gekennzeichnet wird. Für einen Vorschuss müssen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.⁵⁴ Der Fall von Frau F. verdeutlicht, dass die Aufspaltung in Verdienst und Tagespauschale dazu dient, den Mindestlohn in Deutschland einzuhalten, der auch für entsandte Beschäftigte gilt. Diese gängige Form der Vertragskonstruktion wird in Fachkreisen daher auch als ein Versuch der polnischen Vermittlungsagenturen interpretiert, die Verpflichtung zur Zahlung von Sozialversicherungsleistungen in Polen möglichst gering zu halten. Dies wirkt sich insbesondere negativ auf die zukünftigen Rentenansprüche aus, die Live-ins wie Frau F. in Polen zustehen.

49 Information aus dem Telefoninterview mit OPZZ.

50 Zur Bewertung dieser Verträge vgl. oben Fn. 42.

51 Rogalewski / Florek (2020), S. 21.

52 Zu den Sozialversicherungsbeiträgen in Polen vgl. das EURES-Netz der Europäischen Kommission EURES (2011).

53 Information aus dem Telefoninterview mit OPZZ.

54 Informationen aus dem Telefoninterview mit Minor.

In vielen Verträgen mit den Vermittlungsagenturen sind Vertragsstrafen vorgesehen. Wenn es zu Streitigkeiten mit der betreuungsbedürftigen Person und ihren Angehörigen kommt, entsteht für die entsandten Live-ins eine besonders prekäre Situation: Sie sind dann nicht allein Schwierigkeiten wie psychischer Überlastung, drohender Wohnungslosigkeit oder auch verschiedenen Formen von Gewalt ausgesetzt, sondern müssen bei einer sofortigen Kündigung ihrerseits hohe Vertragsstrafen fürchten. Die Expert_innen der Beratungsstellen berichten, dass solche Vertragsstrafen den Zweck verfolgen, die Live-ins unter Druck zu setzen und somit sicherzustellen, dass sie sich nicht beschweren oder den Arbeitsort vorzeitig verlassen.⁵⁵

Frau F. aus Polen

Frau F. ist ca. 50 Jahre alt, kommt aus Polen und hat eine Ausbildung in der Pflege. Die Anerkennung ihres Berufsabschlusses hat Frau F. vor ihrer Abreise nach Deutschland nicht prüfen lassen; ob sie in Deutschland offiziell als Pflegefachkraft in der stationären oder ambulanten Pflege tätig sein kann, ist daher unklar. Frau F. hatte mit einer polnischen Vermittlungsagentur aus Warschau einen sogenannten Dienstleistungsvertrag für eine sechswöchige Tätigkeit als Haushaltshilfe unterzeichnet und informierte sich kurz vor ihrer Abreise nach Deutschland bei einer Beratungsstelle für häusliche Betreuungskräfte aus Polen über die Bedingungen aus dem Vertrag. Darin wurde ein Verdienst von 374,08 Euro monatlich zuzüglich Verpflegung und Unterkunft vereinbart. Zusätzlich zu diesem Verdienst wurde eine Tagespauschale in Höhe von 49 Euro pro Tag festgelegt. Angaben zum zeitlichen Umfang der Arbeit oder zu Bereitschaftszeiten fehlten. Der Vertrag enthielt jedoch eine Regelung, wonach eine Vertragsstrafe in Höhe von 4.000 Euro dann fällig werden sollte, wenn Frau F. nicht zur Arbeit erscheint, die Arbeit unterbricht oder die betreuungsbedürftige Person absichtlich oder grob fahrlässig einem Gesundheitsrisiko oder dem Tod ausgesetzt hat. Der Vertrag räumte darüber hinaus ausschließlich der_m Auftrag-

geber_in ein Recht auf fristlose Kündigung ein. Es wird jedoch nicht darauf hingewiesen, dass auch Frau F. ein solches Recht zusteht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Trotz dieser für sie nachteiligen Vertragsinhalte reiste Frau F. nach Deutschland und nahm die Beschäftigung in dem Privathaushalt auf.

Frau X. aus Polen

Wie bei Frau F. enthielt auch der Vertrag von Frau X. mit einer polnischen Vermittlungsagentur eine Vertragsstrafe. Sie sollte für den Fall entstehen, wenn Frau X. den Haushalt ohne Einhaltung der Kündigungsfrist verlässt.

Bereits bei der Anreise von Frau X. kam es zu Schwierigkeiten. Da der Bus sich verspätete, stand Frau X. erst gegen 23 Uhr bei Familie Y. in Süddeutschland vor der Tür. Die betreuungsbedürftige ältere Frau Y. schlief zu diesem Zeitpunkt bereits. Frau X. nahm daher Kontakt mit der Tochter der älteren Frau auf, die etwa einhundert Kilometer entfernt wohnt. Diese wies Frau X. jedoch darauf hin, dass sie aufgrund ihrer Verspätung nun bis morgen warten müsse. Frau X. blieb keine andere Möglichkeit, als die Nacht auf den Gartenmöbeln zu verbringen, die auf der Terrasse des Hauses standen. In den ersten Tagen nach Aufnahme der Beschäftigung kam es immer wieder zu Unstimmigkeiten zwischen den Angehörigen der betreuungsbedürftigen Frau Y. und der Live-in Frau X. Der Sohn hatte sich von der Arbeit freigenommen, um die Einarbeitung von Frau X. im Haushalt zu unterstützen. In einem Gespräch mit der Beratungsstelle schilderte Frau X. später, der Sohn sei der Meinung gewesen, Frau X. würde alles falsch machen. Sie sei jedoch gar nicht richtig zum Arbeiten gekommen, weil der Sohn sie blockiert habe.

Nach kurzer Zeit rief der Sohn der betreuungsbedürftigen Frau Y. infolge eines größeren Streits die Polizei, um Frau X. der Wohnung verweisen zu lassen. Frau X. wandte sich dar-

55 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert_innen.

aufhin telefonisch an die Beratungsstelle und bat um Hilfe. Sie berichtete, dass ihr noch 400 Euro Lohn für die bereits geleistete Arbeit zustünden. Der Sohn wollte diesen Lohn an die Vermittlungsagentur bezahlen. Aufgrund der im Vertrag mit der Vermittlungsagentur vereinbarten Vertragsstrafen befürchtete Frau X. jedoch, den ausstehenden Lohn nicht zu erhalten, sollte er an die Agentur gehen. Sie bestand deshalb darauf, dass ihr die Summe in bar übergeben werden müsse. Das Erscheinen der Polizei löste bei Frau X. zunächst Angst aus. Die telefonische Beratung konnte für Frau X. übersetzen und insgesamt zu einer Deeskalation der Situation beitragen. Durch die Vermittlung der Beratungsstelle konnte mit dem Sohn von Frau Y. eine Einigung erzielt werden, sodass Frau X. nicht sofort die Wohnung verlassen musste und der fehlende Lohn direkt an sie ausgezahlt wurde. Frau X. reiste anschließend zurück nach Polen.

3.2 Irreguläre Beschäftigung

Irreguläre Beschäftigung⁵⁶ lässt sich schwer erfassen und daher auch nicht verlässlich quantifizieren, eben weil sie nicht dokumentiert wird. Auch wenn keine genauen Daten vorliegen, ist jedenfalls unstrittig, dass Formen irregulärer Beschäftigung in Privathaushalten häufig vorkommen: Eine Schätzung aus dem Jahr 2010 auf Grundlage der unterschiedlichen Daten der Bundesagentur für Arbeit/Minijobzentrale und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung kam zu dem Schluss, dass der Anteil irregulär Beschäftigter an allen Beschäftigten in Privathaushalten bei rund 70 Prozent liege.⁵⁷ Neben Alleinstehenden bilden Ältere in Paarhaushalten die größte Gruppe auf der Nachfrage-Seite, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass es mehrheitlich um eine Unterstützung bei grundpflegerischen sowie haushälterischen Tätigkeiten geht.⁵⁸ Die Zahl der irregulär beschäf-

tigten Migrant_innen, die ältere pflegebedürftige Menschen in deutschen Privathaushalten betreuen, wird an anderer Stelle vorsichtig mit ca. 300.000 bis 400.000 angegeben.⁵⁹

Besonders problematisch ist, dass die Live-ins häufig nicht ausreichend über ihre Rechte als Arbeitnehmer_innen in Deutschland informiert sind. Emunds und andere beschreiben, dass insbesondere irregulär beschäftigte Live-ins ihren Arbeitgeber_innen oft schutzlos ausgeliefert seien.⁶⁰ Arbeits- und sozialrechtliche Beratungsstellen kommen laut eigenem Bekunden häufig erst nach Beginn oder am Ende des Arbeitsverhältnisses mit den Betroffenen in Kontakt, also zu einem Zeitpunkt, an dem es – wie bei Frau M. – bereits zu Arbeitsausbeutung gekommen ist. Das folgende Beispiel von Frau M. verdeutlicht, dass irregulär beschäftigte EU-Bürger_innen aufgrund ihrer unsicheren Arbeits- und Wohnverhältnisse besonders von Ausbeutung betroffen sind.⁶¹ Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse führen dazu, dass keinerlei Sozialversicherungsbeiträge – und somit auch keine Beiträge zur Krankenversicherung – erbracht werden.

Der Fall von Frau M. zeigt, wie schwierig es ist, im Anschluss an eine plötzliche Kündigung des irregulären Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber Zugang zu notwendigen Sozialleistungen zu erhalten, um den Lebensunterhalt zu sichern. EU-Bürger_innen, die weniger als fünf Jahre in Deutschland leben, müssen bei der Beantragung von Sozialleistungen nachweisen, dass sie sich nicht ausschließlich zur Arbeitssuche in Deutschland aufhalten. Dies ist für Frauen in irregulären Beschäftigungsverhältnissen schwierig, da die geleistete Arbeit kaum oder gar nicht schriftlich dokumentiert wurde, es häufig keine schriftlichen Verträge gibt und meist auch keine Zeug_innen zur Verfügung stehen. Live-ins wie Frau M.

56 Vgl. oben Fn. 6.

57 Gottschall / Schwarzkopf (2010), S. 23.

58 Gottschall / Schwarzkopf (2010), S. 25 und 26–27.

59 Satola / Schywalsk (2016), S. 128.

60 Emunds u. a. (2016), S. 212.

61 Im Rahmen dieser Publikation kann nicht auf die Situation der irregulär in Privathaushalten in Deutschland Beschäftigten aus sogenannten Drittstaaten eingegangen werden. Aufgrund ihres häufig ungeklärten Aufenthaltsstatus in Deutschland ist diese Live-in-Gruppe zusätzlichen Unsicherheiten und einem erhöhten Risiko der Ausbeutung ausgesetzt.

verlieren durch eine fristlose Kündigung nicht nur ihre Lohnarbeit, sondern auch die Unterkunft.

Der irreguläre Status und die Isolation bei dieser Form der Beschäftigung erhöhen auch das Risiko für die Betroffenen, Opfer von Diskriminierung und körperlicher oder sexualisierter Gewalt zu werden, insbesondere wenn – anders als im Fall von Frau M. – keine Angehörigen in räumlicher Nähe wohnen (siehe Fallbeispiel Überlastung und Gewalt).

Frau M. aus Rumänien

Frau M. ist rumänische Staatsbürgerin und Angehörige der Communities der Sinti_ze und Rom_nja. Sie ist 50 Jahre alt und hat zwei erwachsene Kinder, die mit ihren eigenen Familien in Deutschland leben. Frau M. zog im August 2017 nach Deutschland in die Nähe ihrer Tochter. Dort kam sie in Kontakt mit einer Familie, in der eine ältere Frau Unterstützung im Haushalt und bei der Betreuung benötigte. Kurz darauf zog sie bei der Familie ein und übernahm Haushaltstätigkeiten wie Putzen und Einkaufen, aber auch Aufgaben der Grundpflege wie Duschen und Anziehen sowie die Vergabe von Medikamenten. Darüber hinaus kümmerte sie sich regelmäßig darum, dass die betreuungsbedürftige Frau gut unterhalten wurde. Alle weiteren pflegerischen Tätigkeiten wurden von den Familienangehörigen und einem ambulanten Pflegedienst übernommen. Die Arbeitszeiten von Frau M. betragen zwischen 10 und 12 Stunden am Tag. Drei Monate lang wohnte sie bei der Familie und arbeitete in dieser Zeit

sieben Tage in der Woche für einen monatlichen Verdienst von 400 Euro zuzüglich Verpflegung und Unterbringung. Nach dieser ersten Zeit zog sie auf Drängen ihrer Tochter aus der Wohnung der betreuungsbedürftigen Frau zu ihr und arbeitete daraufhin fünf Tage pro Woche für den gleichen Lohn. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag hatte Frau M. von der Familie nie erhalten. Sie war in Deutschland für den Zeitraum der Beschäftigung nicht gemeldet und nicht krankenversichert.

Nach der mündlichen Aufkündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Familie im Februar 2018 suchte Frau M. eine Beratungsstelle auf, weil sie übergangsweise Arbeitslosengeld II beantragen wollte. Da Frau M. nur wenig Deutschkenntnisse und Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben hat, war sie auf Hilfe beim Ausfüllen des Antrags und bei der Zusammenstellung der notwendigen Unterlagen angewiesen. Zunächst hatte Frau M. große Schwierigkeiten, dem Jobcenter gegenüber nachzuweisen, dass ein Arbeitsverhältnis mit der Familie tatsächlich bestanden hatte. Mit Unterstützung der Beratungsstelle konnte Frau M. ihre ehemaligen Arbeitgeber dazu bringen, eine Arbeitgeberbestätigung auszustellen. Mithilfe ihrer Kontoauszüge konnte sie zudem den Eingang des monatlichen Gehalts belegen. Daraufhin bewilligte das Jobcenter Sozialleistungen für einen begrenzten Zeitraum von sechs Monaten. Die Beratungsstelle unterstützte Frau M. anschließend bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle.

3.3 Zugang zu medizinischer Versorgung

Häufig gibt es Hindernisse beim Zugang zu medizinischer Versorgung für migrantische Live-ins. Dies kann beispielsweise daran liegen, dass entsprechende Dokumente zum Nachweis über die Mitgliedschaft in einer Sozial- und Krankenversicherung nicht vorliegen oder auch daran, dass die Frauen nicht ausreichend über die Voraussetzungen für den Zugang zu medizinischer Versorgung in Deutschland informiert sind. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die für einen kürzeren Zeitraum nach Deutschland entsandt werden, wie die beiden folgenden Fallbeispiele von Frau B. und Frau G. verdeutlichen.

Bei Entsendungen innerhalb der EU sollten entsendende Unternehmen eine A1-Bescheinigung für die entsandten Beschäftigten möglichst im Voraus bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger⁶² beantragen.⁶³ In Deutschland gibt es allerdings keine Regelung, die die im Ausland ansässigen Unternehmen zu einer Beantragung vor Beginn der Beschäftigung verpflichtet.⁶⁴ Laut Beratungsstellen ergibt sich daraus in der Praxis das Problem bei der Entsendung durch polnische Vermittlungsagenturen, dass einige Agenturen die A1-Bescheinigungen gar nicht beantragen, unter anderem weil im Rahmen der Antragstellung geprüft wird, ob die Voraussetzungen für eine Entsendung durch die Agentur erfüllt werden. Ohne A1-Bescheinigung oder einen Nachweis über die Beantragung fehlt den Live-ins nach ihrer Ankunft in Deutschland jedoch auch der Nachweis über die Mitgliedschaft in der polnischen Sozial- und Krankenversicherung, der gemeinsam mit der Europäischen Krankenversicherungskarte für die medizinische Behandlung in Deutschland benötigt wird (siehe Kapitel rechtliche Grundlagen und Beschäftigungsmodelle).

Einige Live-ins berichteten in der Beratung, den Vermittlungsagenturen für die Beantragung der A1-Bescheinigung und der Europäischen Kranken-

kassenkarte eine Vollmacht ausgestellt zu haben und damit der eigenen Einschätzung nach alles für den Krankenschutz getan zu haben. Viele der Live-ins – wie auch in den folgenden Beispielen von Frau B. und Frau G. – werden aber von den Vermittlungsagenturen erst gar nicht über die Möglichkeiten der medizinischen Versorgung in Deutschland informiert. Sowohl Frau B. als auch Frau G. gehen trotz schwerer Erkrankung nicht in Deutschland zu eine_r Ärzt_in, was sich negativ auf den Heilungsprozess auswirken kann. Aus den Beratungsstellen wurde auch berichtet, dass einige Live-ins aus Unwissenheit eine zusätzliche private Auslandskrankenversicherung abschließen.⁶⁵

Frau B. aus Polen

Frau B. ist 60 Jahre alt und stammt aus Polen, wo sie als Lehrerin arbeitete. Als Frührentnerin erhält Frau B. in Polen ca. 400 bis 500 Euro Rente monatlich. Aufgrund ihrer finanziell sehr prekären Lage entschied Frau B. sich daher für einen Zuverdienst als Live-in in Deutschland. Da es in Polen und Deutschland zahlreiche Agenturen gibt, die Pflege- und Betreuungskräfte in deutsche Privathaushalte vermitteln, stieß Frau B. rasch auf entsprechende Angebote. Der Vertrag bei einer polnischen Vermittlungsagentur in Frau B.s Wohnort war für sie nicht zuletzt deshalb attraktiv, weil darin ein monatlicher Verdienst von ca. 1.000 Euro netto zuzüglich einer Tagespauschale für eine Arbeitszeit von ca. 20 Stunden pro Woche sowie eine Krankenversicherung in Polen zugesichert wurde. Frau B. unterzeichnete mit der entsendenden Vermittlungsagentur mehrere sogenannte Dienstleistungsverträge, die jeweils auf zwei Monate befristet waren. Die mindestens zweiwöchigen Pausen dazwischen verbrachte Frau B. in Polen. Bei der Vermittlung an Familie U. wurden in der Stellenbeschreibung grundpflegerische Tätigkeiten sowie Tätigkeiten einer Haushaltshilfe genannt, jedoch nicht näher beschrieben. Frau B. wurde von der Vermittlungs-

62 In Deutschland ist dafür in der Regel die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) und in Polen – wie in dem Fall von Frau B. und Frau G. – die Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) zuständig.

63 Generalzolldirektion (o.J. b).

64 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019), S. 2–3.

65 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert_innen.

agentur nie eine für die Entsendung erforderliche A1-Bescheinigung ausgehändigt und sie wurde auch nicht darüber informiert, ob die Bescheinigung überhaupt beantragt worden war. Auch über ihren Anspruch auf eine Europäische Krankenversicherungskarte wurde Frau B. nicht aufgeklärt. Nach der Ankunft bei Familie U. in Deutschland wurde schnell klar, dass Frau B.s Arbeitszeit dort weit über die im Vertrag vereinbarte Stundenzahl hinausging und es sich faktisch um eine Rund-um-die-Uhr-Tätigkeit handelte.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses erkrankte Frau B. schwer und benötigte medizinische Versorgung. Da die Vermittlungsagentur Frau B. nicht über ihren Krankenschutz in Kenntnis gesetzt hatte, wusste Frau B. nicht, dass sie Anspruch auf eine Europäische Krankenversicherungskarte hat, die ihr Zugang zu einer ärztlichen Notversorgung in Deutschland verschafft hätte. Sie wandte sich telefonisch an eine Beratungsstelle. Da sie zu diesem Zeitpunkt bereits starke Schmerzen hatte, entschloss sie sich zwei Tage später, nach Polen zu reisen, um dort eine_n Ärzt_in aufzusuchen. Frau B. erhielt keine Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall seitens der Vermittlungsagentur; der zusätzliche Lohn zur niedrigen Rente fiel daher mit Eintritt der Krankheit sofort aus.

Frau G. aus Polen

Frau G. ist 65 Jahre alt und arbeitete mehrere Jahre lang als Betreuungskraft bei verschiedenen Familien in Deutschland. Frau G. wurde stets von einer Vermittlungsagentur entsandt. Im Rahmen dieses Entsendemodells unterzeichnete sie 14 Arbeits- und sogenannte Dienstleistungsverträge mit der Agentur, die jeweils auf zwei Monate befristet waren. Zwischen diesen Verträgen hielt sie sich jeweils einen Monat in ihrem Herkunftsland auf. Während dieser Zeit übernahm eine andere Betreuungskraft Frau G.s Tätigkeit in dem jeweiligen Privathaushalt.

Für ihre Arbeit erhielt Frau G. zuletzt monatlich 920 Euro brutto und zusätzlich eine Tagespauschale von 12 Euro als Aufwandsentschädigung respektive Spesen. Kost und Logis wurden vertraglich nicht geregelt, Frau G. zahlte allerdings keine Miete für die Unterkunft. Regelungen zu Arbeitszeiten, Bereitschaftsdienst, Urlaub oder Ruhepausen wurden in dem Vertrag nicht getroffen. Da von Frau G. eine 24-stündige Bereitschaft im Haushalt erwartet wurde, überschritten ihre Arbeitszeiten eindeutig die vom Arbeitszeitgesetz vorgegebenen Grenzen. Dennoch beschwerte sie sich nie über die Arbeitsbedingungen. Sie verdiente mit dieser Tätigkeit den notwendigen Lebensunterhalt und versuchte darüber hinaus, ihre Kinder finanziell zu unterstützen.

Auch aufgrund der belastenden Arbeit in der Betreuung älterer Menschen erkrankte Frau G. 2017 schwer. Da Frau G. weder einen Nachweis über eine Krankenversicherung noch die A1-Bescheinigung für entsandte Beschäftigte besaß, hatte sie gar nicht erst den Versuch unternommen, in Deutschland eine_n Ärzt_in zu konsultieren. Ihr Sohn kontaktierte schließlich eine Beratungsstelle mit der Bitte um Hilfe. Nach einem ersten Beratungsgespräch brach der Kontakt zu Frau G. jedoch ab. Die Beratungsstelle nimmt an, dass Frau G. aufgrund ihres schlechten gesundheitlichen Zustands zurück nach Polen gezogen ist, um sich dort in ärztliche Behandlung zu begeben.

3.4 Mini- und Midijob

Migrantische Live-ins werden auch als Mini- oder Midijobber_innen im Privathaushalt angestellt. Die Zahl der bei der Minijobzentrale gemeldeten Mini-jobber_innen in Privathaushalten hat sich seit 2004 verdreifacht.⁶⁶ Es handelt sich dabei überwiegend um Frauen aus der Altersgruppe der über 50-Jährigen⁶⁷, ein nicht unerheblicher Teil von ihnen sind nicht-deutsche Staatsbürger_innen. Wie viele dieser Arbeitsverhältnisse Live-in-Arrangements betreffen, kann aus der Statistik nicht abgelesen werden.

Generell gilt, dass Live-ins, die als Minijobber_innen im Privathaushalt tätig sind, bei der Minijobzentrale angemeldet werden müssen. Andernfalls droht dem_der Arbeitgeber_in ein Bußgeld von bis zu 5.000 Euro. Bei diesem Arbeitsverhältnis sind die Live-ins nicht gesetzlich pflichtkrankenversichert; weil aber in Deutschland die Verpflichtung besteht, einen Krankenversicherungsschutz zu haben, müssen Minijobber_innen wie Frau T. die Krankenversicherungsbeiträge für eine freiwillige Krankenversicherung selbst aufbringen. Für eine_n Midijobber_in müssen Arbeitgeber_innen den vollen Beitrag zur Sozialversicherung leisten, die Live-ins sind dadurch zumindest gesetzlich pflichtkrankenversichert. Der weiterhin niedrige Verdienst führt jedoch zu geringen Sozialversicherungsbeiträgen und wirkt sich insbesondere negativ auf die zukünftigen Rentenansprüche der Betroffenen aus.

Live-ins auf Mini- und Midijobbasis wie Frau P. und Frau T. arbeiten in der Regel monatelang ohne zeitliche Unterbrechungen. Deutlich wird an beiden folgenden Fallbeispielen, dass die Betreuung einer betreuungsbedürftigen älteren Person im Privathaushalt wegen des zeitlichen Umfangs der erforderlichen Arbeiten nicht von einer Einzelperson im Rahmen eines Mini- oder Midijobs geleistet werden kann. Nach dem Mindestlohngesetz hat jede_r Arbeitnehmer_in seit dem 1. Januar 2020 Anspruch auf einen Bruttoverdienst von 9,35 Euro für jede geleistete Stunde. Bei einem Minijob-Verdienst von 450 Euro monatlich, wie anfangs mit

Frau P. und Frau T. vereinbart, ergibt sich daraus eine Arbeitszeit von höchstens 48 Stunden im Monat (ca. 12 Stunden/Woche). Weil dieser Zeitumfang viel zu gering ist, um eine bettlägerige oder eine an Parkinson erkrankte Person angemessen zu versorgen, liegt der tatsächliche Arbeitszeitaufwand von Live-ins wie Frau P. und Frau T. wesentlich höher. Insbesondere bei den Minijob-Arrangements wird deutlich, dass dieses Beschäftigungsmodell im Privathaushalt allenfalls zur Unterstützung bestehender Arrangements dienen kann. Die gängige Erwartung an die Live-ins, rund um die Uhr verfügbar zu sein, die auch bei sozialversicherungspflichtiger Vollzeit rechtswidrig wäre, kann mit diesem Beschäftigungsmodell nicht in Übereinstimmung gebracht werden.

Frau P. aus Bulgarien

Frau P. ist 50 Jahre alt und übernahm – vermittelt über private Netzwerke – im September 2016 in einem Haushalt in Deutschland die Betreuung der älteren bettlägerigen Frau S. Die Familie von Frau S. händigte ihr für diese Tätigkeit einen Vertrag mit einem Verdienst von 450 Euro monatlich zuzüglich Unterkunft aus und meldete das Arbeitsverhältnis bei der Minijobzentrale an.

Der Vertrag umfasste nur eine Seite, konkrete Aufgaben der Arbeitnehmerin wurden darin nicht definiert. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Frau P. überstieg deutlich den Rahmen eines Minijobs. Wird der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro brutto im Jahr 2016 zugrunde gelegt, wäre Frau P. im Rahmen ihres Minijobs dazu verpflichtet gewesen, ca. 53 Stunden monatlich zu arbeiten. Im Januar 2017 wurde der Vertrag ergänzt und der monatliche Bruttoverdienst auf 850 Euro angehoben. Bei Frau P.s Tätigkeit handelte es sich nun um einen sogenannten Midijob. Festgelegt wurden 11 bis 20 Arbeitsstunden pro Woche. Faktisch lag die Arbeitszeit von Frau P. jedoch weitaus höher. Sie war täglich allein für Haushaltstätigkeiten wie Einkaufen und die Zubereitung der Mahlzeiten, aber auch für grundpfle-

⁶⁶ Minijobzentrale (2019), S. 9.

⁶⁷ Minijobzentrale (2019), S. 10.

gerische Aufgaben wie das Waschen von Frau S. und das Wechseln der Kleidung zuständig. Frau P. war rund um die Uhr im aktiven Einsatz oder in Bereitschaft, nur an den Wochenenden hatte sie für einige Stunden Freizeit. Das Arbeitsverhältnis wurde von Familie S. unmittelbar nach einem Verkehrsunfall von Frau P. gekündigt. Frau P. erlitt bei dem Unfall schwere Verletzungen am Arm und musste mehrfach operiert werden. Durch die Unterstützung einer Beratungsstelle konnte die drohende Obdachlosigkeit nach der Entlassung aus dem Krankenhaus verhindert werden. Der ausgefallene Verdienst konnte übergangsweise durch das Verletztengeld, das Frau P. für einige Monate von der Unfallversicherung erhielt, kompensiert werden. Den noch ausstehenden Lohn klagte Frau P. trotz der Unterstützung durch die Beratungsstelle nie ein.

Frau T. aus Rumänien

Wie Frau P. unterschrieb auch Frau T. einen Minijob-Vertrag, und zwar für die Betreuung einer an Parkinson erkrankten älteren Frau in einem Privathaushalt (450 Euro Verdienst monatlich zuzüglich Unterkunft). Ihre tatsächlichen Tätigkeiten und der Arbeitszeitumfang überschritten diesen vertraglichen Rahmen jedoch ebenfalls deutlich. Mithilfe der Unterstützung einer Beratungsstelle wurde der vertragliche Lohn nach drei Monaten auf 451 Euro brutto angehoben, sodass für Frau T. anschließend Sozialversicherungsbeiträge in vollem Umfang geleistet werden mussten. Weil Frau T. in den ersten drei Monaten lediglich als Minijobberin beschäftigt wurde, war sie während dieser Zeit in Deutschland nicht krankenversichert, was sie jedoch nicht wusste. Die offenen Versicherungsbeiträge, die von der Krankenkasse für diesen dreimonatigen Zeitraum nachträglich eingefordert wurden, zahlte Frau P.

in Raten ab, da sie keine gerichtlichen Schritte gegen ihre Arbeitgeberin einleiten wollte.

3.5 Überlastung und Gewalt

Überlastung und Erfahrungen mit Gewalt bei der Betreuung älterer Menschen im Privathaushalt werden oft nur am Rande thematisiert.⁶⁸ Eine Überlastung der Live-ins tritt häufig im Zusammenhang mit einem komplexen Krankheitsbild der betreuungsbedürftigen Person, wie etwa Demenz, auf. Zielloses Herumwandern, Aggressivität, Schreien, Schlafstörungen und Apathie sind Verhaltensweisen, die als typisch für demenziell Erkrankte beschrieben werden. Aus Untersuchungen mit Pflegenden geht hervor, dass diese Verhaltensweisen einen ganz besonderen Stressfaktor darstellen.⁶⁹ Betont wird in der Forschung auch die starke seelische Belastung, die sich aus einem solchen Beschäftigungsverhältnis ergibt.⁷⁰ Es ist davon auszugehen, dass viele Live-ins – wie auch Frau L. aus dem folgenden Fallbeispiel – nicht auf diese besondere Situation im Privathaushalt vorbereitet sind und auch im Laufe ihrer Tätigkeit im Haushalt der betreuungsbedürftigen Person nicht entsprechend informiert und unterstützt werden.

Darüber hinaus sind Live-ins immer wieder auch körperlicher und sexualisierter Gewalt im Privathaushalt ausgesetzt. Eine Studie des Koordinierungskreis gegen Menschenhandel (KOK) weist darauf hin, dass eine Reihe von Faktoren die Sichtbarkeit und Zugänglichkeit von Live-ins negativ beeinflusst und ihnen somit auch weniger Handlungsspielraum im Falle von körperlicher oder sexualisierter Gewalt bietet: Dazu gehören ein Arbeitsplatz ohne Kolleg_innen, enge Räumlichkeiten und teilweise ein privates Opfer-Täter_innen-Verhältnis.⁷¹ Live-ins berichteten auch von Beleidigungen, Kontaktverboten mit Nachbar_innen und Freund_innen und der Androhung von Schlägen.⁷² Die Kontaktaufnahme mit Beratungsstellen und Behörden im Falle von körperlicher oder sexualisierter Gewalt ist aus der isolierten Lebenssituation einer Live-in heraus

68 Information aus dem Telefoninterview mit FIZ.

69 Halek / Bartholomeyczik (2006), S. 9.

70 Karakayali (2010), S. 117.

71 Mitwalli (2016), S. 26.

72 Karakayali (2010), S. 118.

besonders schwierig. Selbst wenn die Live-ins bereit sind, rechtliche Schritte zu unternehmen, fehlen ihnen häufig Zeug_innen, um körperliche oder sexualisierte Gewalt vor Gericht nachzuweisen.⁷³

Frau L. aus Bulgarien

Frau L. ist circa 60 Jahre alt und bezieht in Bulgarien eine geringe Frührente. Durch eine Bekannte wurde sie auf eine deutsche Agentur aufmerksam, die Live-ins zur Betreuung älterer Menschen in Privathaushalte vermittelt. Auf Vorschlag der Vermittlungsagentur sollte Frau L. die Betreuung des schwer an Demenz erkrankten, betreuungsbedürftigen Herrn G. in seinem Haushalt übernehmen. Hierfür schloss die Agentur einen Arbeitsvertrag mit Frau L. sowie einen Dienstleistungsvertrag mit der Familie des Herrn G. ab. Die Arbeit und das Zusammenleben mit dem demenziell erkrankten Herrn G. belasteten die Live-in stark. Aufgrund der schweren Erkrankung musste Frau L. rund um die Uhr zur Verfügung stehen und hatte nur drei Stunden in der Woche Freizeit. Grund für die Überlastung waren nicht nur Herr G.s krankheitsbedingtes Verhalten und sein Bedarf an einer Betreuung rund um die Uhr, sondern auch gewalttätige Übergriffe: Herr G. schlug Frau L. regelmäßig auf die Hände.

Erst ein Jahr später nahm Frau L. schließlich per E-Mail Kontakt mit einer Beratungsstelle auf. Sie suchte Rat aufgrund der schweren körperlichen Arbeit, der starken psychischen Belastung im Umgang mit dem demenziell Erkrankten und der Demütigung, die sie durch das gewalttätige Verhalten von Herrn G. erfuhr. Die Beratungsstelle setzte sich daraufhin mit Frau L. in Verbindung, ließ sich ihre Lage schildern und erarbeitete mit ihr gemeinsam das weitere Vorgehen. Frau L. verließ den Privathaushalt anschließend und beendete ihre Tätigkeit dort. Die Beratungsstelle unterstützte sie bei der Suche nach einer neuen Anstellung in Deutschland.

3.6 Scheinselbstständigkeit

Wird die Live-in formell als Selbstständige beschäftigt, besteht ein hohes Risiko, dass eine Scheinselbstständigkeit vorliegt. In vielen Fällen betreuen Live-ins rund um die Uhr eine Person in einem Privathaushalt und sind fest in den dortigen Tagesablauf integriert. Zur Erledigung der Aufgaben werden auch Arbeitsmittel aus dem Haushalt eingesetzt. Entscheidend ist auch, dass Live-ins in der Regel weisungsgebunden sind, also Arbeitsanweisungen durch die betreuungsbedürftige ältere Person oder ihre Angehörigen erhalten.⁷⁴ Dies widerspricht einer selbstständigen Tätigkeit (siehe Kapitel rechtliche Grundlagen und Beschäftigungsmodelle). Hinzu kommt, dass die Live-ins in diesem Modell nur eine_n Auftraggeber_in haben und wirtschaftlich von diesem Vertragsverhältnis abhängig sind.

Sollte ein Strafgericht feststellen, dass keine Selbstständigkeit der Live-in vorlag und somit tatsächlich ein Arbeitsverhältnis bestand, kann beispielsweise ein Bußgeld verhängt und in einem weiterenungsverfahren die Nachzahlung der Sozialversicherungsbeiträge für die Vergangenheit gefordert werden. Beratungsstellen berichten aus ihrer Praxis, dass den betreuungsbedürftigen älteren Menschen und ihren Angehörigen häufig nicht klar ist, dass Beschäftigungsverhältnisse nach dem Selbstständigen-Modell, die durch Agenturen vermittelt werden, häufig unrechtmäßig sind. Zum Teil fällt den Betroffenen erst bei Eintreten einer besonderen Situation auf, dass die Verträge nicht korrekt sind und beispielsweise die darin enthaltene Tätigkeitsbeschreibung nicht mit der tatsächlich geleisteten Arbeit im Haushalt übereinstimmt.

Das Fallbeispiel von Frau K. zeigt, welcher Schaden auch für betreuungsbedürftige Menschen und ihre Angehörigen durch solche Vermittlungsarrangements entstehen kann. Allerdings sind die Live-ins noch deutlich größeren Risiken ausgesetzt. Die selbstständige Tätigkeit führt insbesondere in Bezug auf den Verdienst zu Arbeitsausbeutung, da hier der gesetzliche Mindestlohn keine Anwendung

⁷³ Mitwalli (2016), S. 26.

⁷⁴ Emunds (2016), S. 205; Haberstumpf-Münchow (2020), S. 17.

findet. Die Live-in muss von ihrem Verdienst die gesamten Sozialversicherungsbeiträge sowie weitere anfallende Kosten wie etwa das Fahrgeld für die An- und Abreise selbst finanzieren.

Frau K. aus Deutschland

Frau K. ist altersbedingt pflegebedürftig, möchte aber weiterhin in ihrer Wohnung leben. Sie schloss daher einen Vertrag mit einer ausländischen Agentur über die Vermittlung von jeweils drei Monate lang tätigen Betreuungskräften für den eigenen Haushalt ab. In diesem Vertrag wurde an mehreren Stellen darauf hingewiesen, dass alle eingesetzten Betreuungskräfte selbstständig tätig und nicht weisungsgebunden sind. Auftrag der Live-in war die Betreuung und Unterstützung von Frau K., wobei die Aufgaben nicht konkret benannt wurden. Anstelle von Arbeitszeiten wurde der Anspruch auf Freizeit von mehreren Stunden pro Tag und ein Ruhetag pro Woche vereinbart. Frau K. zahlte eine einmalige Vermittlungsgebühr von 500 Euro sowie halbjährlich 250 Euro für die Vermittlung von Betreuungskräften.⁷⁵ Ein weiterer, drei Monate gültiger Vertrag wurde zwischen der jeweiligen Live-in und Frau K. abgeschlossen. Grundlage hierfür war ein Musterbeispiel der Vermittlungsagentur, das im Grundsatz dem Vertrag zwischen Vermittlungsagentur und Frau K. entsprach. Auch in diesen Verträgen wurde vereinbart, dass die jeweilige Live-in selbstständig tätig ist und alle Abgaben an die Sozialversicherung selbst abführt. Die vereinbarte Tagesvergütung der Live-in betrug 50 Euro. Ob es noch einen weiteren Vertrag zwischen den Live-ins und der Vermittlungsagentur gegeben hat, ist unklar.

Frau K. vertraute sich einer Nachbarin an, als sie nach eineinhalb Jahren in diesem Pflegearrangement Post von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)⁷⁶ bekam. Wie es zur Prüfung durch die FKS gekommen ist, bleibt unklar. Denkbar ist, dass Frau K. im Rahmen einer umfassenden Prüfung einer den Behörden bereits bekannten Vermittlungsagentur kontrolliert wurde. Nach genauer Betrachtung der Verträge äußerte die Beratungsstelle den Verdacht der Scheinselbstständigkeit, unter anderem weil die im Voraus von der Vermittlungsagentur bezahlten Kosten für die Reisen der Live-in nach Deutschland von dem Lohn abgezogen wurden, den Frau K. an die Live-in auszahlte. Gegen die Bewertung der Arbeit im Haushalt von Frau K. als selbstständige Tätigkeit spricht auch, dass die Live-in täglich Aufgaben erledigte, die ihr von der pflegebedürftigen Frau K. zugewiesen wurden. Der Kontakt zur Beratungsstelle brach daraufhin ab.

⁷⁵ Kosten für die Vermittlung einer Live-in können sich für die Pflegebedürftigen und/oder ihre Angehörigen auf über 1.000 Euro jährlich belaufen (Verbraucherzentrale Berlin 2019).

⁷⁶ Zu den Aufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit siehe Generalzolldirektion (o.J. a).

4 Fazit und Empfehlungen

Eine Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Live-ins ist längst überfällig. Nicht zuletzt eine oft als Laissez-faire kritisierte Haltung der Politik hat dazu geführt, dass sich die rechtlich in einer Grauzone angesiedelten Beschäftigungsmodelle in Deutschland etabliert haben. Dies lässt viel Raum für Verstöße gegen Arbeitsrecht bis hin zu Arbeitsausbeutung.

In der vorliegenden Publikation wurde anhand verschiedener Problemkonstellationen exemplarisch veranschaulicht, dass in Deutschland Handlungsbedarf besteht, und zwar nicht nur bei der Regulierung der Vermittlung von Beschäftigten durch ausländische Unternehmen, sondern auch im Hinblick auf die arbeitsrechtliche Situation wie auch die generelle Sicherung grundlegender Rechte von Live-ins während ihres Aufenthaltes in Deutschland. Bei der Entwicklung angemessener politischer Instrumente ist es zentral, die Bedarfe der Live-ins zu berücksichtigen.

Dem Machtgefälle zwischen den Vermittlungsagenturen respektive Arbeitgeber_innen auf der einen und den Live-ins auf der anderen Seite sollte grundsätzlich mit einer Stärkung der Position der Live-ins begegnet werden. Die Problemlagen der Live-ins sind sehr vielschichtig und reichen weit über die Verletzung von Arbeitsrecht hinaus. Die Fallbeispiele in dieser Publikation machen deutlich, dass Live-ins in einem besonderen Abhängigkeitsverhältnis stehen, auch weil ihre Arbeitsstätte zugleich Wohnort ist. Es braucht daher ein umfassendes Konzept, um den Zugang der Live-ins zum Recht zu gewährleisten und vor Ausbeutung zu schützen.

4.1 Rechtliche Klärung der Beschäftigungsverhältnisse

Es besteht ein erheblicher rechtlicher Klärungsbedarf bei einigen Beschäftigungsmodellen, sodass

entsprechende weitere Untersuchungen sinnvoll sind. Dies ist Prämisse, um zu einer sinnvollen Regulierung der Beschäftigungsverhältnisse zu kommen. Immer wieder Gegenstand von Diskussionen sind insbesondere drei Aspekte: (1) Die Entsendung durch polnische Vermittlungsagenturen auf der Grundlage von sogenannten Dienstleistungsverträgen wird in Fachkreisen häufig auch als konstruiertes Entsendemodell bezeichnet, bei welchem systematisch der Versuch unternommen wird, arbeitsrechtliche Normen zu umgehen. Ein Gutachten kann zu der dringend notwendigen Klärung im Umgang mit diesem Beschäftigungsmodell beitragen. Insbesondere bedarf es einer Bewertung der sogenannten Dienstleistungsverträge nach deutschem Recht. (2) Das Beschäftigungsmodell der Selbstständigkeit ist auch immer wieder Bestandteil der Diskussionen. Hier ist ggf. durch ein Gutachten zu klären, ob und wie die Beschäftigung als selbstständige Live-in bei der Betreuung älterer Menschen im Privathaushalt in der Praxis rechtlich möglich ist. (3) Zu klären wäre darüber hinaus, ob es rechtlich möglich und sinnvoll wäre, den administrativen Aufwand für Privathaushalte als Arbeitgeber_in bei Direktanstellung zu erleichtern, ohne die Arbeitnehmerstellung der Live-ins einzuschränken. In der Fachliteratur finden sich dazu bereits interessante Vorschläge wie beispielsweise eine erleichterte Abwicklung von Steuervergünstigungen über Minijobs hinaus, Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber_innen, die Live-ins im Privathaushalt anstellen, oder auch die Vereinfachung der Verfahren für den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses, etwa durch standardisierte Musterverträge.

4.2 Erleichterte Zugänge zu einer regulären abhängigen Beschäftigung

Raum für Ausbeutung besteht insbesondere bei den gängigen Modellen der sogenannten Selbstständigkeit und Entsendung von Live-ins aus dem

EU-Ausland nach Deutschland. Dies liegt auch daran, dass an diesen Beschäftigungsmodellen häufig Vermittlungsagenturen beteiligt sind, die sich im EU-Ausland befinden und somit schwer zu kontrollieren sind.

Um Live-ins menschenwürdige Arbeit im Sinne des ILO-Übereinkommens 189 zu ermöglichen, sollte es jedoch vorrangiges Ziel der Politik sein, ihnen den Zugang zu einer direkten Anstellung in einem Privathaushalt in Deutschland zu erleichtern, weil diese Beschäftigungsform mit einem größeren Maß an Rechtssicherheit verbunden ist als andere Beschäftigungsmodelle. Dazu können Privatpersonen besser über ihre Rolle als Arbeitgeber_innen informiert und bei der Umsetzung ihrer Rechte und Pflichten unterstützt werden. Verbraucherzentralen, aber auch andere Beratungsstellen bieten hierzu bereits online wie auch telefonisch Informationen für betreuungsbedürftige ältere Menschen und ihre Familien an. Arbeitgeberpflichten wie die Beantragung einer Betriebsnummer, die Anmeldung zur Sozialversicherung, der Abschluss einer Unfallversicherung und die Abführung der Lohnsteuer mit dem Finanzamt werden jedoch von vielen Familien als kompliziert wahrgenommen und wirken abschreckend. Eine Anstellung als Minijobber_innen ist zwar mit geringerem Aufwand möglich, allerdings häufig mit einer systematischen Überschreitung der in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zulässigen Arbeitszeiten verbunden. Die Ausweitung dieses Beschäftigungsmodells gilt es daher zu vermeiden und stellt hier keine flächendeckende Lösung dar. Zu klären wäre daher, ob es rechtlich möglich und sinnvoll wäre, den administrativen Aufwand für Privathaushalte als Arbeitgeber_in zu erleichtern, ohne die Arbeitnehmerstellung der Live-ins einzuschränken (siehe auch Handlungsempfehlung 1).

Es gibt auch jetzt schon die Angebote CariFair und vij-FairCare, die den Familien Unterstützung bei der Anstellung einer Live-in im eigenen Haushalt bieten und migrantischen Live-ins dadurch in rechtssichere Arbeitsverhältnisse in Deutschland verhelfen. CariFair begleitet sowohl die Familien als auch die Live-ins während des Arbeitsverhältnisses, übernimmt die Anmeldung und die weitere Kommunikation mit staatlichen Behörden und Versicherungsträgern. Geachtet wird besonders darauf, dass die Arbeitsbedingungen fair sind

und die arbeits- und sozialrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Um einer Arbeitszeitentgrenzung vorzubeugen, hat das Projekt einen Muster-Wochenplan entwickelt, der den Familien verdeutlicht, was eine Live-in in Vollzeitbeschäftigung leisten kann. CariFair ist darüber hinaus Ansprechpartner für andere Einrichtungen, die legale Beschäftigungsverhältnisse für Live-ins schaffen wollen. Aktuell handelt es sich bei diesen Angeboten jedoch um einzelne Leuchtturmprojekte. Sinnvoll ist daher einerseits eine stärkere Förderung von Vermittlungsangeboten nach dem Vorbild der Wohlfahrtsverbände. Ziel sollte aber auch eine flächendeckende Erreichbarkeit solcher Angebote sein. Nachzudenken ist darüber, inwiefern hierfür im Rahmen der Pflegeberatung bereits bestehende Strukturen – wie beispielsweise die regionalen Pflegestützpunkte – genutzt werden können. Möglich wäre eine Erweiterung des Angebots der Pflegeberater_innen (§7a SGB XI), um betroffene Familien auch bei der Anstellung einer Live-in im Privathaushalt sowohl zu beraten und bei der Umsetzung zu unterstützen. Wichtig ist hierbei auch, die Bedarfe der Live-ins zu berücksichtigen, beispielsweise durch ein mehrsprachiges telefonisches oder auch Online-Angebot.

4.3 Schaffung eines klaren Tätigkeitsprofils

Die Einreisebeschränkungen im Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie haben zu Verunsicherungen aufseiten der Live-ins aber auch der Familien betreuungsbedürftiger älterer Personen geführt, die befürchten, nun nicht mehr ausreichend versorgt werden zu können. Einmal mehr wurde deutlich, wie relevant die Live-ins für die Versorgung älterer Menschen im Privathaushalt sind. Sie übernehmen häufig eine große Bandbreite an Tätigkeiten, von der Grundpflege über die Haushaltsführung bis hin zur Betreuung der Kinder von Angehörigen. Die Fallbeispiele aus der vorliegenden Publikation verdeutlichen auch, dass Live-ins unterschiedliche Qualifikationen und Berufserfahrungen mitbringen und häufig nicht ausreichend auf die Situation und die Aufgaben vorbereitet sind, die sie bei den betreuungsbedürftigen älteren Menschen erwarten. Das kann zu einer extremen Belastung der Live-ins beitragen. Die Zuordnung zu einer Berufsgruppe wie beispielsweise

den SAHGE-Berufen (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) kann helfen, das Tätigkeitsprofil der Live-ins klar zu definieren, das Berufsbild anzuerkennen und die Arbeit im Privathaushalt aufzuwerten. Daran könnte im Weiteren ein Professionalisierungsprozess angebunden werden. Dazu sind Zugänge zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogrammen für Live-ins notwendig. Denkbar wäre eine einheitliche Qualifizierung als Betreuungskraft/Pflegehelfer_in. Da es sich bei den Live-ins in erster Linie um Frauen handelt, die in Deutschland zwar arbeiten, aber nicht leben, sind ggf. zeitlich flexible und berufsbegleitende Qualifizierungsangebote sicherlich sinnvoll. Auch Programme zum Spracherwerb können die Position der Live-ins stärken. Die Maßnahmen sollten sich allerdings nicht nachteilig auf den Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland für nicht ausgebildete Live-ins auswirken. Dem könnte durch die Anerkennung eines Nachweises von Arbeitserfahrungen über einen festgelegten Mindestzeitraum begegnet werden.

4.4 Einführung rechtlich verbindlicher Qualitätsstandards für Vermittlungsagenturen

Die Vermittlungspraxis privater Agenturen zeigt auf, dass es verschiedene und teilweise undurchsichtige Ansätze für Ausbeutung gibt. Vorzugswürdig ist es daher, Live-ins Zugänge zu regulärer abhängiger Beschäftigung in Deutschland zu ermöglichen (siehe Handlungsempfehlung 2). Solange in höherem Maße private Agenturen an der Vermittlung von migrantischen Live-ins an betreuungsbedürftige Menschen in Deutschland beteiligt sind, ist es notwendig, diese Praxis zu regulieren. Für die Arbeit der Agenturen und die Ausgestaltung der Vermittlungsarrangements fehlen verbindliche Qualitätsstandards, deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird.

4.4.1 Kriterien für Qualitätsstandards

Für die Entwicklung von Standards gibt es verschiedene Vorbilder. Aus der Regulierungspraxis anderer europäischer Länder, den Erfahrungen von Beratungsstellen und solchen Vermittlungsdiensten, die bereits mit Blick auf den Unterstützungsbedarf der Live-ins in Deutschland tätig sind, las-

sen sich verschiedene Handlungsfelder und Kriterien zur Qualitätssicherung identifizieren.

- **Einhaltung der arbeitsrechtlichen Mindeststandards bei der Vermittlung:** Vermittlungsagenturen sollten verpflichtet werden, Musterverträge zu verwenden, in denen die rechtlich verbindlichen Mindeststandards für eine menschenwürdige Arbeit eingehalten werden. In dem Projekt CariFair (siehe Handlungsempfehlung 2) werden beispielsweise jetzt schon Musterverträge genutzt, in denen explizit Tätigkeit, Beschäftigungsdauer, Probezeit, Kündigungsfrist, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche, Entgelt, Regelungen zu Unterkunft und Verpflegung, Urlaubsanspruch sowie die Übernahme von An- und Rückreisekosten vereinbart wird. Diese Verträge sollten den Vertragsparteien rechtzeitig und vor Beginn der Arbeit im Privathaushalt vorgelegt werden. Weitere Kriterien sollten die Dokumentation von Arbeitszeiten, die Einhaltung des Mindestlohns inklusive Tagespauschalen/Spesen und ein Konzept für Vertretung im Krankheitsfall oder bei Urlaub sein.
- **Informationspflicht einführen:** Die Agenturen sollten dazu verpflichtet werden, die Live-ins in ihrer Sprache über geltende arbeitsrechtliche Mindeststandards, die auszuführenden zulässigen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten (Zuständigkeiten zwischen Agentur und Familien) aufzuklären. Darüber hinaus müssen Live-ins über bestehende Beratungsangebote in den Hauptproblemfeldern Arbeitsausbeutung, Belästigung und Gewalt informiert werden. Die Agenturen sollten dokumentieren, dass sie der Informationspflicht auch nachgekommen sind.
- **Einhaltung der Anforderungen für eine Entsendung:** Alle notwendigen Dokumente müssen bereits vor Aufnahme der Tätigkeit vorliegen und den entsandten Beschäftigten durch die entsendende Agentur ausgehändigt werden. Dazu zählen die Anmeldung beim Sozialversicherungsträger, die A1-Bescheinigung und die Europäische Krankenversicherungskarte. In Frankreich und auch Österreich gilt bereits die Verpflichtung A1-Bescheinigungen vor der Entsendung zu beantragen. Dies ist auch sinnvoll, da im Rahmen des Antragsverfahrens bereits

geprüft wird, ob die beantragende Vermittlungsagentur die Voraussetzungen für eine Entsendung erfüllt. Entsendende Vermittlungsagenturen müssen auch nachweisen können, dass die verpflichtenden Beiträge in die Sozial- und Krankenversicherung sowie Zahlungen in die Rentenversicherung im Herkunftsland geleistet werden.

- **Überprüfung der beteiligten Vertragsparteien auf Eignung:** Die Agenturen sollten im Vorfeld der Vermittlung prüfen, inwieweit Art und Ausmaß des Unterstützungsbedarfes der älteren Person zu den Anforderungen an die Arbeit der Live-In und deren individuellen Kompetenzen passt. Sichergestellt werden muss vorab auch, ob in dem Privathaushalt eine angemessene Unterbringung der Live-in gewährleistet ist. So sollte diese mindestens ein eigenes Zimmer mit bestimmten Standards (z. B. Mindestgröße, Zugang zu sanitären Anlagen) zur Verfügung haben.
- **Erreichbarkeit der Agenturen:** Die Agenturen sollten während der regulären Arbeitszeiten sowie durch eine Notfall-Telefonnummer erreichbar sein. Ein weiteres Kriterium wären Ansprechpartner_innen, die sowohl den Live-ins als auch den Familien während des Einsatzes beratend zur Seite stehen.
- **Konzept zum Umgang mit Konflikten und Gewalt:** Agenturen sollten im Konfliktfall eingreifen können und über ein Konzept im Umgang mit psychischer, physischer und sexualisierter Gewalt im Privathaushalt verfügen.

Um Qualitätsstandards für Vermittlungsagenturen zu entwickeln braucht es ein Verfahren, bei welchem verschiedene staatliche, aber auch nicht-staatliche Akteure aus dem Feld einbezogen werden. In Österreich wurden z. B. Richtlinien zur Vergabe eines Qualitätszertifikats vom Sozialministerium, der Wirtschaftskammer und den Wohlfahrtsträgern gemeinsam entwickelt.

4.4.2 Rechtliche Verbindlichkeit und Kontrolle

Befragte Expert_innen, die das Ausmaß und die verschiedenen Ausprägungen von Ausbeutung aus jahrelanger Beratungserfahrung kennen, betonen die Notwendigkeit einer regelmäßigen und systematischen Überprüfung der Vermittlungsagenturen anhand von Qualitätsstandards.

Die Einführung von Qualitätsstandards kann auf freiwilliger Basis, zum Beispiel in Form eines Gütesiegels erfolgen oder gesetzlich vorgeschrieben werden. Eine freiwillige Unterwerfung unter ein Gütesiegel wäre zwar politisch deutlich leichter umsetzbar, Erfahrungen aus anderen Branchen, wie zum Beispiel der Vermittlung von Au-Pairs, zeigen aber deutlich, dass sich nur wenige Vermittlungsagenturen an dem Verfahren beteiligen. Eine rechtlich verpflichtende Zertifizierung ist zwar in der Umsetzung deutlich aufwendiger; sie ermöglicht jedoch eine flächendeckende Prüfung von Mittlerdiensten und schafft mehr Transparenz bei der Auswahl der Agentur sowohl für die Live-ins als auch für die suchenden Familien. Darüber hinaus wird dadurch eine Verbindlichkeit der Standards geschaffen und Verstöße könnten sanktioniert werden. In Fachkreisen finden sich Überlegungen, eine Überprüfung von Qualitätsstandards an die Arbeitsagenturen anzubinden oder auch eine bundesweite Zertifizierungsstelle für Pflegedienstleistungen einzurichten.

Es steht generell zur Diskussion, wie eine Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-ins zur Überprüfung der Qualitätsstandards in den Privathaushalten systematisch umgesetzt werden kann. In Fachkreisen halten einige das Aufsuchen der Arbeitsstätte auch bei Privathaushalten für absolut notwendig, um die Einhaltung arbeitsrechtlicher Normen zu überprüfen. Andere weisen auf die Gefahr einer Verletzung von Grundrechten hin und auch darauf, dass Kontrollen im Privathaushalt durch staatliche Akteure wie die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) auch negative Konsequenzen, beispielsweise für Live-ins in irregulären Beschäftigungsverhältnissen, haben können.

4.5 Beschwerdemöglichkeiten für Live-ins

Wichtig ist es, die Beschwerden der Live-ins selbst stärker in den Blick zu nehmen, gerade weil Kontrollen im Privathaushalt schwierig sind (siehe Handlungsempfehlung 4.2). Im Kontakt mit den Beratungsstellen berichten viele Live-ins von ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen, die aber aufgrund der Schwierigkeiten für die osteuropäischen Live-ins, eine gerichtliche Klärung in Deutschland über einen längeren Zeitraum durchzuführen und zu finanzieren, häufig ohne Konsequenzen für die Vermittlungsagenturen bleiben. Bestehende Anlaufstellen für Beschwerden in der Pflege, wie etwa regionale externe Beschwerdestellen, der Medizinische Dienst der Krankenkassen oder auch die Heimaufsichten der Länder, fokussieren den Bereich der stationären und ambulanten Pflege. In Zusammenarbeit mit den Beratungsstellen der Live-ins wäre zu überlegen, wie Beschwerdemöglichkeiten auch für den Bereich der häuslichen Pflege sinnvoll ausgestaltet werden können.

4.6 Durch unabhängige, mehrsprachige Beratungsangebote besser informieren

Um Live-ins in Deutschland umfassend über ihre Arbeitsrechte zu informieren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, wenn diese Rechte verletzt werden, braucht es unabhängige, mehrsprachige Beratungsangebote, die leicht zugänglich sind. In Deutschland gibt es bereits verschiedene Angebote von gewerkschaftlichen Vertretungen, Wohlfahrtsverbänden und gemeinnützigen Vereinen, die es Live-ins ermöglichen, persönlich und telefonisch mit einer Beratungsstelle in Kontakt zu treten. Großes Potential haben auch neuere Beratungsangebote, die Kontakt zu den Betroffenen über soziale Medien herstellen und somit ein besonders niedrigschwelliges Angebot darstellen. Diese vielversprechenden Ansätze sollten weiter ausgebaut werden.

Wichtig ist es zudem, die bestehenden Angebote bei den Betroffenen besser bekannt zu machen. Hilfreich wäre diesbezüglich, die verschiedenen Akteure, die mit den Live-ins und den betroffenen Familien in Kontakt kommen, für das Thema zu sensibilisieren. Dazu gehören beispielsweise Pflegeberater_innen, ambulante Pflegedienste, Hausärzt_innen, Arbeitsagenturen, Sozialversicherungsträger sowie Kranken- und Pflegeversicherungen.

5 Empfehlungen in Kürze

- **Rechtliche Gutachten schaffen Klärung der Beschäftigungsverhältnisse:** Grundsätzlich besteht Bedarf, die Entsendung durch polnische Vermittlungsagenturen auf der Grundlage sogenannter Dienstleistungsverträge, die selbstständige Tätigkeit von Live-ins und die Möglichkeiten für eine erleichterte Direktanstellung im Privathaushalt (respektive Arbeitgeber_innen) rechtlich zu klären.
- **Zugänge zu einer regulären abhängigen Beschäftigung in Deutschland tragen zur Unabhängigkeit von Vermittlungsdiensten bei:** Es muss vorrangiges Ziel der Politik sein, Live-ins den Zugang zu einer direkten Anstellung in einem Privathaushalt in Deutschland zu erleichtern, um einen vollumfänglichen Schutz durch deutsches Arbeits- und Sozialrecht zu gewährleisten. Betreuungsbedürftige und ihre Angehörigen müssen dazu noch besser über ihre Rolle als Arbeitgeber_innen informiert und bei der Umsetzung ihrer Rechte und Pflichten unterstützt werden.
- **Ein klares Tätigkeitsprofil wertet die Arbeit von Live-ins auf:** Die Zuordnung zu einer Berufsgruppe ist notwendig, um das Tätigkeitsprofil der Live-ins klar zu definieren, anzuerkennen und die Arbeit im Privathaushalt aufzuwerten. Ein leicht zugänglicher Professionalisierungsprozess durch verschiedene Qualifizierungs- und Weiterbildungsprogramme führt diesen Ansatz konsequent fort.
- **Rechtlich verbindliche Qualitätsstandards für Vermittlungsagenturen beugen Arbeitsausbeutung vor:** Solange private Agenturen in größerem Maße an der Vermittlung migrantischer Live-ins an betreuungsbedürftige Menschen in Deutschland beteiligt sind, ist es dringend geboten, Anforderungen an eine Vermittlungspraxis zu etablieren. Hierzu müssen verbindlich gültige Qualitätsstandards entwickelt sowie deren Umsetzung systematisch überprüft werden.
- **Beschwerdemöglichkeiten für Live-ins stärken die Position der Betroffenen:** Um ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen konsequent zu begegnen ist es dringend notwendig, die Position der von Ausbeutung betroffenen Live-ins durch Angebote für Beschwerden zu stärken.
- **Durch unabhängige, mehrsprachige Beratungsangebote besser informieren:** Live-ins müssen weiterhin umfassend über ihre Rechte durch leicht zugängliche und mehrsprachige Beratungsangebote informiert werden. Die bestehenden Angebote müssen systematisch bekannt gemacht werden.

6 Literatur

Böning, Marta (2015): Arbeitsort Privathaushalt: eine arbeitsschutzfreie Zone? In: WSI Mitteilungen (4), S. 309–312

Böning, Marta / Steffen, Margret (2014): Migrantinnen aus Osteuropa in Privathaushalten. Problemstellungen und politische Herausforderungen. Berlin: ver.di

Brors, Christiane / Böning, Marta (2015): Rechtliche Rahmenbedingungen für 24-Stunden-Pflegekräfte aus Polen in Deutschland. In: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 32 (14), S. 846–850

Bundesagentur für Arbeit (2019): Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Nürnberg. <https://statistik.arbeitsagentur.de/> (abgerufen am 12.05.2020)

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Handhabung der Bescheinigung A 1 bei kurzfristig anberaumten und kurzzeitigen Tätigkeiten im EU-Ausland, den EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie der Schweiz. https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Internationales/handhabung-bescheinigung-a1.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 12.05.2020)

Bundesrat (2020): Drucksache 84/20. Gesetzesentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2018/957 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Juni 2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen. <https://dipbt.bundestag.de/dip21/brd/2020/0084-20.pdf> (abgerufen am 12.05.2020)

Deutsche Rentenversicherung (2020): Gesamtbetrachtung. Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung. <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/G/gesamtbetrachtung.html> (abgerufen am 12.05.2020)

[rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/G/gesamtbetrachtung.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/G/gesamtbetrachtung.html) (abgerufen am 12.05.2020)

Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2016): Ruhezeiten in der 24-Stunden-Pflege im Lichte des ILO-Übereinkommens C 189. <https://www.bundestag.de/resource/blob/476070/614e2e1165af1e5bb-f172ca126386111/WD-6-108-16-pdf-data.pdf> (abgerufen am 12.05.2020)

Deutscher Gewerkschaftsbund (2020): Entsenderichtlinie – Gewerkschaften lehnen Gesetzentwurf ab. <https://www.dgb.de/themen/++co++a7a9d1b2-473d-11ea-a984-52540088cada> (abgerufen am 12.05.2020)

Deutsches Institut für Menschenrechte (2018): Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland: Juli 2017–Juni 2018. Berlin. <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/entwicklung-der-menschenrechtssituation-in-deutschland-juli-2017-juni-2018/> (abgerufen am 12.05.2020)

Emunds, Bernhard (2016): Menschenunwürdige Pflegearbeit in deutschen Privathaushalten. Sozial-ethische Bemerkungen zu den Arbeitsverhältnissen mittel- und osteuropäischer Live-Ins. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften 57, S. 199–224

Emunds, Bernhard u. a. (2019): Hintergrundpapier zum Fachworkshop: Gestaltungsoptionen der sogenannten „24-Stunden-Pflege“, organisiert von der Schader-Stiftung, der Heinrich-Böll-Stiftung, der Universität Duisburg-Essen und dem Nell-Breuning-Institut der Hochschule Sankt Georgen. https://www.schader-stiftung.de/fileadmin/content/Hintergrundpapier_Die_sogenannte_24-Stunden-Pflege.pdf (abgerufen am 12.05.2020)

EU-Gleichbehandlungsstelle (o.J.): Frauen aus Osteuropa leisten „24-Stunden-Betreuung“. <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/aktuelles/newsletter/frauen-aus-osteuropa-leisten-24-stunden-betreuung-1648292> (abgerufen am 12.05.2020)

EURES (2011): Sozialversicherungen in Polen. https://eures.praca.gov.pl/de/index.php?option=com_content&view=article&id=81&Itemid=114 (abgerufen am 12.05.2020)

Europäische Gemeinschaft (1996): Richtlinie 96/71/EG. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=DE> (abgerufen am 12.05.2020)

Europäische Kommission (2013): Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union. Brüssel

Europäische Union (2019): Fragen und Antworten – Kurzzeitige Entsendung ins Ausland (max. 2 Jahre). https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/faq/index_de.htm (abgerufen am 12.05.2020)

Europäischen Union (2018): Richtlinie (EU) 2018/957. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&from=DE> (abgerufen am 12.05.2020)

Generalzolldirektion (o.J. a): Aufgaben und Befugnisse der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. <https://www.zoll.de/> (abgerufen am 12.05.2020)

Generalzolldirektion (o.J. b): Sozialversicherung bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz. <https://www.zoll.de/> (abgerufen am 12.05.2020)

Görgen, Thomas u. a. (2012): Kriminalitäts- und Gewalterfahrungen im Leben älterer Menschen. Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse einer Studie zu Gefährdungen älterer und pflegebedürftiger Menschen. <https://www.bmfsfj.de/> (abgerufen am 12.05.2020)

Gottschall, Karin / Schwarzkopf, Manuela (2010): Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Haberstumpf-Münchow, Christine (2020): Die Beschäftigung von polnischen Haushaltshilfen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive. In: Städtler-Mach, Barbara / Ignatzi, Helene (Hg.): Grauer Markt Pflege. 24Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 11–22

Halek, Margareta / Bartholomeyczik, Sabine (2006): Verstehen und Handeln. Forschungsergebnisse zur Pflege von Menschen mit Demenz und herausforderndem Verhalten. Hannover: Schlütersche Verlagsgesellschaft

Hielscher, Volker / Kirchen-Peters, Sabine / Nock, Lukas (2017): Pflege in den eigenen vier Wänden: Zeitaufwand und Kosten. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen geben Auskunft. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

International Labour Organization (2011a): Übereinkommen über die menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte. Übereinkommen 189: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_c189_de.pdf (abgerufen am 13.05.2020)

International Labour Organization (2011b): Empfehlung betreffend menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte. Empfehlung 201: International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-normes/documents/normativeinstrument/wcms_r201_de.pdf (abgerufen am 13.05.2020)

Karakayali, Juliane (2010): Transnational Haushalten. Biografische Interviews mit care workers aus Osteuropa. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Lutz, Helma (2008): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen: Barbara Budrich

Lutz, Helma (2018): Die Hinterbühne der Care-Arbeit. Transnationale Perspektiven auf Care-Migration im geteilten Europa. Weinheim: Beltz

Lutz, Helma / Palenga-Möllnbeck, Ewa (2015): Care-Arbeit, Gender und Migration: Überlegungen zu einer Theorie der transnationalen Migration im Haushaltsarbeitssektor in Europa. In: Meier-Gräwe, Uta (Hg.): Die Arbeit des Alltags. Gesellschaftliche Organisation und Umverteilung. Wiesbaden: Springer VS, S. 181–200

Minijob-Zentrale (2019): 4. Quartalsbericht 2019. Essen. <https://www.minijob-zentrale.de> (abgerufen am 12.05.2020)

Minor (2020a): Zwischenbericht. Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte aus Polen. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/03/Minor_MB4.0_Zwischenbericht-24-Stunden-Betreuungskraefte_2020.pdf (abgerufen am 12.05.2020)

Minor (2020b): Die Auswirkungen der Corona-Krise auf das Kommunikationsverhalten von polnischen 24-Stunden-Betreuungskräften (sog. Live-Ins) im Rahmen des Projektes MB 4.0. <https://minor-kontor.de/auswirkungen-der-corona-krise-fuer-betreuungskraefte-aus-polen/> (zuletzt abgerufen am 12.05.2020)

Mitwalli, Janina (2016): Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung und schwere Arbeitsausbeutung von Frauen – ein nicht gesehenes Phänomen? Berlin: Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel – KOK e. V. https://www.kok-gegen-menschenhandel.de/fileadmin/user_upload/medien/Publikationen_KOK/KOK_Studie_MH_A_Frauen.pdf (abgerufen am 12.05.2020)

Der Paritätische Sachsen (2018): Grenzen setzen: Sexuelle Übergriffe auf Pflegepersonal. <https://parisax.de/aktuelles/aktuelles-artikelansicht/news/grenzen-setzen-sexuelle-uebergriffe-auf-pflegepersonal/> (abgerufen am 13.05.2020)

Petermann, Arne / Ebbing, Tobias / Paul, Michael (2017): Das Tätigkeitsprofil von Betreuungspersonen in häuslicher Gemeinschaft. https://www.vhbp.de/fileadmin/Downloads/News/Forschungsbericht%20BihG%20Studie_Stand%2015.1.2018.pdf (abgerufen am 12.05.2020)

Petermann, Arne / Jolly, Giorgio / Schrader, Katharina (2020): Fairness und Autonomie in der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft – Ergebnisse einer empirischen Studie. In: Städtler-Mach, Barbara / Ignatzi, Helene (Hg.): Grauer Markt Pflege. 24Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 99–122

Pflegehelden Berlin (2020): Wie erhalte ich eine Pflegekraft? <https://www.pflegehelden-berlin.de/informationen/> (abgerufen am 13.05.2020)

Roglewski, Adam / Florek, Karol (2020): Die Zukunft der Pflege durch im Haushalt lebende Pflegekräfte in Europa. Brüssel: Europäische Union

Satola, Agnieszka / Schywalsk, Beate (2016): „Live-in-Arrangements“ in deutschen Haushalten: Zwischen arbeitsrechtlichen/vertraglichen (Un)sicherheiten und Handlungsmöglichkeiten. In: Jacobs, Klaus / Kuhlmeier, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (Hg.): Pflege-Report 2016. „Die Pflegenden im Fokus“. Stuttgart, S. 127–138

Schreyer, Irena (2020): „Zwischen Pflegeheim und osteuropäischer Betreuungsperson ist quasi nichts“ – die Bedeutung der Helfer*innen aus dem Osten aus pflegewissenschaftlicher Sicht. In: Städtler-Mach, Barbara / Ignatzi, Helene (Hg.): Grauer Markt Pflege. 24Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 47–56

Städtler-Mach, Barbara (2020): Grauer Pflegemarkt – gesellschaftliche Herausforderungen. In: Städtler-Mach, Barbara / Ignatzi, Helene (Hg.): Grauer Markt Pflege. 24Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 171–188

Statistisches Bundesamt (2018): Pflegestatistik 2017. <https://www.destatis.de/> (abgerufen am 12.05.2020)

Steiner, Jennifer u. a. (2019): Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie (44), S. 1–19

Tagesschau (2020): Wenn die Pflegekraft wieder nach Hause fährt. <https://www.tagesschau.de/inland/corona-pflegekraefte-105.html> (abgerufen am 12.05.2020)

Verbraucherzentrale Berlin (2019): 24Stunden-Betreuung – Darauf sollten Sie achten. <https://www.pflegevertraege.de/24stundenbetreuung/24stundenbetreuung-darauf-sollten-sie-achten-13420> (abgerufen am 12.05.2020)

Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW e.V. (2019): Bedingungen und Voraussetzungen zur legalen Beschäftigung osteuropäischer Haushaltshilfen/Betreuungskräfte/Pflegerinnen. https://www.pflegewegweiser-nrw.de/system/files/media/document/file/Legale%20Besch%C3%A4ftigung%20ausl%C3%A4ndischer%20Haushaltshilfen_02.2019.pdf (abgerufen am 12.05.2020)

Vereinte Nationen (1948): Resolution der Generalversammlung. 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, <https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf> (abgerufen am 12.05.2020)

Impressum

HERAUSGEBER

Deutsches Institut für Menschenrechte
Zimmerstraße 26/27 | 10969 Berlin
Tel.: 030 259 359-0
info@institut-fuer-menschenrechte.de
www.institut-fuer-menschenrechte.de

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung
Alt-Reinickendorf 25 | 13407 Berlin
Tel.: 030 457 989 500
minor@minor-kontor.de
<https://minor-kontor.de>

Analyse | Juli 2020

ISBN 978-3-946499-70-1 (Print)

ISBN 978-3-946499-71-8 (PDF)

ZITIERVORSCHLAG

Nora Freitag (2020): Arbeitsausbeutung beenden.
Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen
Betreuung in Deutschland. Berlin: Deutsches Insti-
tut für Menschenrechte; Minor - Projektkontor für
Bildung und Forschung

LIZENZ



[https://creativecommons.org/licenses/
by-nc-nd/4.0/deed.de](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de)

FOTO

[Photographie.eu/stock.adobe.com](https://www.photographie.eu/stock.adobe.com)

SATZ

www.avitamin.de

DRUCK

bud Potsdam



Gedruckt auf 100 % Altpapier

Deutsches Institut für Menschenrechte

Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin

www.institut-fuer-menschenrechte.de