SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Harte Arbeit, wenig Schutz: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland

Schabram, Greta; 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:
Schabram, G., & Freitag, N. (2022). *Harte Arbeit, wenig Schutz: Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland.* (Analyse / Deutsches Institut für Menschenrechte). Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte; Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81704-2

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 Comercial-NoDerivatives). For more Information see:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0

gesis
Leibniz-Institut
für Sozialwissenschaften

Mitglied der
Leibniz-Gemeinschaft

Deutsches Institut für Menschenrechte

minor

Analyse

Harte Arbeit, wenig Schutz

Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland

Greta Schabram | Nora Freitag

Die Institutionen

Das **Deutsche Institut für Menschenrechte** ist die unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution Deutschlands (§ 1 DIMR-Gesetz). 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.

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung wird von einem interdisziplinären und interkulturellen Team getragen. Vielfältig, engagiert und wissenschaftlich fundiert arbeitet Minor mit und für gesellschaftlich marginalisierte Gruppen. Minor ist bundesweit und transnational aktiv in der Forschung, Programm- und Projektberatung, Weiterbildung, Netzwerkarbeit und Modellprojektentwicklung. Schwerpunkte der Forschung bei Minor sind v. a. die Auseinandersetzung mit aktuellen Migrationsprozessen, aber auch Beiträge zu Entwicklungen in den Themengebieten Radikalisierungsprävention, Medienpädagogik, aufsuchende Beratung in sozialen Medien sowie berufliche Bildung.

Die Autorinnen

Greta Schabram ist Referentin für Sozialforschung und Statistik beim Paritätischen Gesamtverband und als freiberufliche Sozialwissenschaftlerin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind die Erstellung, Durchführung und Analyse quantitativer und qualitativer Befragungen, insbesondere zu sozial-, arbeitsmarkt- und geschlechterpolitischen Themen. Greta Schabram hat Sozialwissenschaft (M.A.) an der Humboldt-Universität zu Berlin studiert und Politik- und Verwaltungswissenschaft (B.A.) an der Universität Konstanz.

Nora Freitag ist Sozialwissenschaftlerin und war 2019–2020 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Deutschen Instituts für Menschenrechte, wo sie zu den Themen Arbeitsausbeutung, Rechte Älterer und Rechte in der Migration arbeitete. Aktuell ist sie als Projektassistenz im Rassismusmonitor des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) tätig.

Die Autorinnen danken Dr. Claudia Engelmann, Charlotte Felbinger, Anne-Kathrin Krug, Lê Phan-Warnke und Lara Sumski für Vorarbeiten und/oder wertvolle Anregungen.

Die vorliegende Analyse gibt die Auffassung der herausgebenden Institutionen wieder.

Deutsches Institut
für Menschenrechte

minor

Analyse

Harte Arbeit, wenig Schutz

Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland

Greta Schabram | 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 in der Diskussion in erster Linie die stationäre und ambulante Pflege in den Fokus der Politik. Gleichzeitig spielen die familiäre Pflege und der gesellschaftlich weit verbreitete Wunsch, im Alter zu Hause leben und sterben zu können, eine große Rolle. Diesem Wunsch können und wollen Angehörige oft nicht mehr nachkommen. In der Folge haben sich verschiedene Beschäftigungsmodelle für eine sogenannte Live-in-Betreuung etabliert, die in den meisten Fällen von osteuropäischen Frauen geleistet wird.

Während die Nachfrage nach Live-In-Betreuungskräften in Deutschland stetig steigt, haben sich die Arbeit- und Lebensbedingungen dieser Frauen in den letzten Jahren nicht verbessert. Ganz im Gegenteil: Die Corona-Pandemie hat ihre Situation oft verschärft. Nach wie vor sind diese Beschäftigungsverhältnisse charakterisiert durch – mittlerweile vielfach bekannte – ausbeuterische Bedingungen, etwa durch Verdienste weit unter Mindestlohn, Einsätze rund um die Uhr, keine Trennung zwischen Wohn- und Arbeitssphäre.

Es ist Aufgabe des Staates, die Menschenrechte der Betroffenen, wie Schutz vor Ausbeutung, faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie effektiven Zugang zum Rechtsschutz in Deutschland zu gewährleisten. Migrantische Frauen, die in Privathaushalten in der Betreuung älterer Menschen arbeiten, sind hierbei eine Gruppe, die sich in einer besonders vulnerablen Situation befinden. In diesem Sinne ist es begrüßenswert, dass sich die aktuelle Regierungskoalition darauf verständigt hat, die Live-In-Betreuung rechtssicher zu regeln.

Die vorliegende Publikation verdeutlicht anhand von typischen Fallbeispielen aus der Praxis von Beratungsstellen für 24-Stunden-Pflegekräfte die vielschichtigen Probleme, die sich in den Beschäftigungsverhältnissen für die betroffenen Arbeitskräfte ergeben, und formuliert Handlungsempfehlungen für die Politik. Wir hoffen, dass die Erkenntnisse und Empfehlungen dazu beitragen, die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich durch Live-Ins menschenrechtsgeleitet zu regulieren.

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 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 Gleichbehandlungsstelle für EU-Arbeitnehmer bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – gleichzeitig Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus – gefördert wird, konzeptioniert und entwickelt seit Dezember 2017 in zwölf Sprachen aufsuchende Informations- und Beratungsarbeit in den sozialen Medien von EU-Zugewanderten. Seit Juli 2019 unterstützt MB 4.0 polnischsprachige und seit Juni 2021 auch rumänisch-, bulgarisch-, kroatisch- sowie tschechisch- und slowakischsprachige 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 beauftrag. Diese Studie wurde im Jahr 2022 aktualisiert und um Fälle aus den neuen Sprachcommunities ergänzt. 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 Studie wurde im Auftrag von Minor (Projektkontor für Bildung und Forschung) im Rahmen des von der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer[1] geförderten Projektes MB 4.0 zu „24-Stunden Betreuungskräften“ durchgeführt.

Sie basiert auf zwei Texten des Deutschen Instituts für Menschenrechte: Der im Juli 2020 erschienenen Studie „Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland“[2] (ebenso finanziert von Minor); sowie der im Oktober 2021 erschienenen Studie „Ending Live-in Care Workers’ Labour Exploitation in the European Union. Lessons from Germany“[3] (Übersetzung der 2020er-Studie und Erweiterung um europäische Perspektive).

Die nun vorliegende Publikation greift aktuelle politische und rechtliche Entwicklungen sowie die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Situation von Live-Ins auf. Außerdem erweitert sie die Darstellung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Live-Ins um weitere Fallbeispiele aus den Ländern Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Tschechien und der Slowakei.

Im Rahmen dieses sowie des Vorgängerprojekts wurden jeweils eine auftaktgebende und eine abschließende Diskussion mit Expert*innen aus der Beratung, der Betreuung und der rechtlichen Vertretung von Live-Ins durchgeführt und Beratungsfälle als Fallbeispiele dokumentiert.

Wir bedanken uns sehr herzlich für die fachliche Unterstützung bei:

Monika Fijarczyk und Dr. Irina Lazarova – Arbeit und Leben Berlin (Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA)

Agnieszka Skwarek, Nikola Boskovic, Deliana Veleva, Alexandra Adamescu, Bogdana Dilova, Karolina Potocka und Rossina Ferchichi – Minor

Agnieszka Misiuk, Justyna Oblacewicz und Marius Hanganu – Faire Mobilität

Liv Groß, Claudia Robbe und Doris Köhncke – Fraueninformationszentrum FIZ im im Verein für internationale Jugendarbeit vij e. V.

Manuela Kamp – Fachanwältin für Arbeitsrecht

Eva Küblbeck und Sophia Wirsching - KOK - Bundesweiter Koordinierungskreis gegen Menschenhandel e. V.

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

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

Claudia Menebröcker und 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-Arbeitnehmer*innen 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).

2 Freitag (2020).

3 Phan-Warnke / Freitag (2021).

Inhalt

Zusammenfassung 13

1 Einleitung 15

2 Menschenrechtliche Grundlagen 18

2.1 Menschenrechtliche Verpflichtungen Deutschlands 18

2.2 Nationales Recht 21

3 Live-Ins in Deutschland 24

3.1 Kenntnisse zum Ausmaß und Bedarf 24

3.2 Arbeits- und Lebensbedingungen während der Corona-Pandemie 25

3.3 Rechtliche Grundlagen und Beschäftigungsmodelle 26

3.3.1 Entsendung aus dem EU-Ausland 27
3.3.2 Selbstständige Tätigkeit 29
3.3.3 Anstellung als Arbeitnehmer*in 30

4 Problemfelder und Fallbeispiele 31

4.1 Ausufernde und unbezahlte Arbeit 34

4.2 Irreguläre Beschäftigung 36

4.3 Intransparente Arbeitsverträge und Scheinselbstständigkeiten 38

4.3.1 Scheinselbstständigkeit aus der Perspektive von Live-Ins 38
4.3.2 Scheinselbstständigkeit aus Sicht von Auftraggebenden 41

4.4 Rechtswidrige Vertragsinhalte 42

4.5 Zugang zu medizinischer Versorgung 44

4.6 Fehlende Privatsphäre 45

4.7 Überlastung und Gewalt 47

4.8 Hindernisse beim Zugang zum Recht 49

5 Fazit und Empfehlungen 51

5.1 Reduktion der Nachfrage nach Live-In-Betreuung 51

5.2 Rechtliche Klärung der Beschäftigungsverhältnisse: Rechtssicherheit für Live-Ins schaffen 51

5.3 Erleichterte Zugänge zu einer regulären abhängigen Beschäftigung im Privathaushalt 52

5.4 Rechtlich verbindliche Qualitätsstandards für Vermittlungsagenturen 53

5.4.1 Kriterien für Qualitätsstandards 53
5.4.2 Kontrolle von Qualitätsstandards 54

5.5 Förderung und Ausbau von fairen Beschäftigungsmodellen 55

5.6 Schaffung eines klaren Tätigkeitsprofils 56

5.7 Beschwerdemöglichkeiten für Live-Ins ausbauen 56

5.8 Live-Ins durch unabhängige, mehrsprachige Beratungsangebote besser informieren 57

5.9 Sensibilisierung durch Aufklärung 57

5.10 Datenlage verbessern 58

6 Empfehlungen in Kürze 59

7 Literatur 60

Zusammenfassung

Der Staat ist dazu verpflichtet, allen Menschen effektiven Schutz vor menschenrechtswidrigen Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewährleisten. Der Bereich der häuslichen Betreuung älterer Menschen ist in den vergangenen Jahren weitestgehend vernachlässigt worden; es gibt keine Regulierung dieser Branche in Deutschland. Dadurch haben sich verschiedene Beschäftigungsmodelle etabliert, die sich teilweise in einer rechtlichen Grauzone bewegen. Prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins in Deutschland sind die Folge und betreffen überwiegend osteuropäische Frauen.

Die vorliegende Publikation leistet einen Beitrag zu einem besseren Verständnis für die Arbeits- und Lebensbedingungen der Live-Ins und verdeutlicht anhand von 17 Fallbeispielen aus der Beratungspraxis typische Problemkonstellationen. Es kommt zu Verletzungen von Arbeitsrecht aufgrund der Ausgestaltung der Beschäftigung etwa durch (menschen-)rechtswidrige Vertragsinhalte, intransparente Arbeitsverträge, irreguläre Beschäftigung oder auch (schein-)selbstständige Tätigkeit. Insbesondere ausufernde Arbeitszeiten aufgrund der Erwartung einer „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ und unbezahlte Arbeit gehören zu den zentralen Problemen der Live-In-Betreuung. Zudem ergeben sich aus der häufig kurzzeitigen Beschäftigung migrantischer Live-Ins auch weitere Hindernisse beim Zugang zu grundlegenden Rechten, wie der medizinischen Versorgung und bei der Rechtsdurchsetzung. Live-Ins sind darüber hinaus mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert, die sich aus der Tatsache ergeben, dass sie in einem Privathaushalt arbeiten und wohnen. Sie erleben teilweise starke Überlastung und körperliche sowie sexualisierte Gewalt. Außerdem kann die Privatsphäre in Folge von (unzulässiger) Videoüberwachung und ständiger Kontrolle bedroht sein. Die Corona-Pandemie hat die Lage für Live-Ins in verschiedener Hinsicht verschlimmert, beispielsweise durch einen Zuwachs an übertragenen Aufgaben und Verantwortung sowie der Isolation im Privathaushalt.

Die Analyse verdeutlicht den dringenden Handlungsbedarf bei der Regulierung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Live-Ins in Deutschland. Die derzeitige Ausgestaltung der Live-in-Betreuung ist aufgrund gravierender struktureller Probleme grund- und menschenrechtlich nicht vertretbar. Strukturell füllt die Live-in-Betreuung die Versorgungslücken des Pflegesystems. Sie sollte aber lediglich die stationäre wie ambulante Pflege ergänzen, indem sie in diesen Bereichen die Nachfrage reduziert. In jedem Fall bedarf es dringend einer Regulierung und rechtlichen Klärung der Beschäftigungsverhältnisse der Live-in-Betreuung in Deutschland. Im Zuge dessen müssen (Schein-)Selbstständigkeiten als Beschäftigungsform ausgeschlossen und stattdessen reguläre Arbeitsverhältnisse abgeschlossen werden. Außerdem gilt es, Arbeitsverträge nach deutschem Recht und damit die Anstellung im Privathaushalt zu fördern.

Eine menschenrechtskonforme Ausgestaltung der Live-in-Betreuung ist grundsätzlich – das heißt in allen Beschäftigungsformen – nur in einem Pflegemix denkbar. Die Vermittlungspraxis muss an Qualitätsstandards gebunden werden, solange private Agenturen wie bisher in hohem Maße an der Vermittlung von Live-Ins nach Deutschland beteiligt sind. Die vorliegende Publikation diskutiert diese und weitere Handlungsansätze.

Frau W. aus Polen: Schwarzarbeit und ununterbrochenes Arbeiten für wenig Lohn

Frau W., 56 Jahre alt, kommt aus Polen, hat eine erwachsene Tochter und ist frühverrentete Lehrerin. Die Rentenzahlungen reichten nicht aus, um ihren Unterhalt zu finanzieren, weshalb sie, vermittelt durch eine Bekannte, eine Betreuungstätigkeit in Deutschland bei einem älteren Mann begann. Sie arbeitete dort, bis sie selbst 70 Jahre alt war, das heißt 14 Jahre lang. Die ersten fünf Jahre war Frau W.s Tätigkeit Schwarzarbeit, sie arbeitete ohne Arbeitsvertrag und gegen Barzahlung. Frau W. forderte nach einigen Jahren von der Familie einen Arbeitsvertrag, um auch in die Rentenversicherung einzubezahlen. Die Familie stellte Frau W. daraufhin einen Arbeitsvertrag über 20 Stunden pro Woche aus. Von ihrem Lohn wurden 464 Euro für Verpflegung und Unterkunft einbehalten, sodass ein Auszahlungsbruttobetrag von 898 Euro pro Monat blieb. Frau W. arbeitete tatsächlich allerdings täglich von 7 Uhr bis 22 Uhr, zudem musste sie nachts mit dem älteren Mann zur Toilette gehen oder sich kümmern, wenn es ihm schlecht ging. Sie hatte nachts stets ein Babyphone eingeschaltet. Das Zimmer des später bettlägerigen Mannes wurde videoüberwacht. Der tatsächliche Bruttostundenlohn von Frau W. – bei Einberechnung aller Posten (inkl. Kost und Logis) und Veranschlagung von lediglich 15 Arbeitsstunden pro Tag – betrug 3,90 Euro pro Stunde.

Frau W. durfte die Wohnung nur zwei Stunden am Tag verlassen, wenn der Pflegedienst oder die Schwiegertochter vor Ort war. In dieser Zeit musste sie Einkäufe erledigen. Frau W. hatte keinen bezahlten Urlaub, sondern konnte nur bei anderweitiger Versorgung des Betreuten für einige Zeit zurück nach Polen fahren – unbezahlt.

Im März 2020 war Frau W. urlaubsbedingt in Polen. Aufgrund der beginnenden Corona-Pandemie wollte sie den Zeitpunkt ihrer Rückkehr zum Betreuten nach Deutschland verschieben, aus Angst vor einer Ansteckung bei der Reise mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Daraufhin kündigte die Familie des Betreuten Frau W. fristlos und bezahlte Frau W. nicht bis zum Ende der Kündigungsfrist. Ihre privaten, noch in der Wohnung des Betreuten hinterlassenen Sachen schickte die Familie Frau W. trotz mehrfacher Bitten nicht zu.

Frau W. war enttäuscht über die plötzliche Kündigung und das fehlende Verständnis der Familie nach 14 Jahre langer Tätigkeit bei dieser. Sie wollte rückwirkend ihre Ansprüche auf vollständige Lohnzahlung geltend machen und wendete sich an eine Beratungsstelle. Zunächst wurde versucht, einen außergerichtlichen Vergleich mit der Familie abzuschließen, doch diese lehnte ab. Frau W. beantragte Prozesskostenhilfe und konnte mithilfe einer Anwältin einen finanziellen Ausgleich von Überstunden und Urlaubsvergeltung erreichen. Allerdings argumentierte die Familie des Betreuten, mithilfe einiger Zeugen, die vor Gericht aussagten, dass Frau W. freiwillig ihre Freizeit in der Wohnung des Betreuten verbracht und deutlich weniger als angegeben gearbeitet habe. Letztendlich kam es im Oktober 2021 zu einem Vergleich und Frau W. erhielt 19.000 Euro, inklusive Entschädigung für die fehlende Zusendung ihrer privaten Sachen.

1 Einleitung

Live-Ins, auch 24h-Pflegekräfte genannt,[4] sind in vielfacher Hinsicht in einer menschenrechtlich alarmierenden Situation: unwürdige Arbeitsbedingungen, Verdienste weit unter Mindestlohn, keine Trennung zwischen Wohn- und Arbeitssphäre, eine systematische Überschreitung der Höchstarbeitszeiten und soziale Isolation. Während der Corona-Pandemie hat sich diese Situation häufig noch verschärft.Diese (menschen-)rechtswidrigen Arbeits- und Lebensbedingungen verdeutlicht exemplarisch der Fall von Frau W. aus Polen (S.14).

Die Live-in-Betreuung bezeichnet Beschäftigungsmodelle zur Erledigung von haus- und grundpflegerischen Tätigkeiten in deutschen Privathaushalten. Schätzungen gehen davon aus, dass zwischen 300.000 und 700.000 Live-Ins in Deutschland tätig sind.[5] Genaue Zahlen gibt es nicht.[6] Bekannt ist aber, dass es sich bei Live-Ins überwiegend um Frauen handelt, meistens im Alter von rund 50 Jahren und ohne entsprechende berufliche Qualifikationen, aus ost- und mitteleuropäischen EU-Mitgliedsstaaten. Diese werden überwiegend über private Agenturen nach Deutschland vermittelt. Als sogenannte Pendelmigrant*innen arbeiten sie zumeist zwei bis drei Monate in Privathaushalten in Deutschland und kehren im Anschluss für mehrere Wochen in ihr Herkunftsland zurück.[7]

In den letzten Jahren ist die Nachfrage nach häuslicher Betreuung durch Live-Ins stark angestiegen. Dafür gibt es mehrere Gründe: Es leben immer mehr ältere Menschen in Deutschland. Zugleich besteht der gesellschaftlich weit verbreitete Wunsch, im Alter zu Hause zu leben und dort sterben zu können – obwohl Angehörige dies oft nicht mehr gewährleisten wollen oder können. Nicht zuletzt basiert das in Deutschland vorherrschende familialistische Wohlfahrtsregime auf der impliziten Annahme, dass die Betreuung älterer Menschen nicht die Aufgabe des Wohlfahrtsstaates sei, sondern in der Zuständigkeit der Familie – und insbesondere weiblicher Familienmitglieder – liege.[8] Zusammengenommen führen diese Faktoren zu einer deutlich klaffenden Lücke zwischen (niedrigem) Angebot und (hoher) Nachfrage bei der Betreuung und Pflege zumeist älterer Menschen. Die in Deutschland zur Verfügung stehenden materiellen und personellen Ressourcen für eine solch hohe Nachfrage an häuslicher Betreuung reichen insgesamt nicht aus und sind für viele Familien im Rahmen regulärer Beschäftigungsverhältnisse oftmals nicht finanzierbar.

Aufgrund dieser Versorgungslücke haben sich in Deutschland wie auch in anderen Ländern „globale Sorgeketten“[9] gebildet. Sorgearbeit wird somit teilweise an migrierende Arbeitskräfte ausgelagert. So wie beispielsweise lateinamerikanische Arbeitsmigrant*innen in Nordamerika und Spanien arbeiten, reisen Live-Ins aus Osteuropa für zumeist zwei bis drei Monate mehrfach im Jahr nach Deutschland, um dort ältere Menschen zu betreuen. Danach halten sie sich wieder einige Wochen

4 Migrantinnen, die im Privathaushalt beschäftigt sind und dort auch wohnen, werden häufig als Live-Ins bezeichnet. Der Begriff stammt aus dem Englischen und verweist auf die Übereinstimmung von Arbeits- und Wohnort. Gängig sind auch die Bezeichnungen 24-Stunden-Betreuungskraft oder einfach Pflegekraft. Beide Begriffe sind jedoch irreführend, da aufgrund arbeitsrechtlicher Normen in Deutschland nicht 24 Stunden gearbeitet werden darf, aber faktisch – aufgrund der langen Arbeitszeiten und fehlenden Pausen, der Ausrichtung des Alltags nach den Bedürfnissen der betreuten Person und der fehlenden Trennung zwischen Freizeit und Arbeit – Live-Ins geradezu einen paradigmatischen Fall von entgrenzter Arbeit darstellen (Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021b), S. 244). In dieser Publikation werden die Begriffe Live-Ins und Betreuer*innen synonym verwendet.

5 Minor (2021a), S. 5.

6 Zahlen sollen – so die Bundesregierung zuletzt im Mai 2022 – auch nicht erfasst werden (Deutscher Bundestag (04.05.2022), S. 14).

7 Böning (2014), S.11; Emunds (2016), S. 201; Steiner / Prieler / Leiblfinger u.a. (2019), S. 2; vgl. Minor (2021a).

8 Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021a), S. 8–9; Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021b), S. 238–239.

9 Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021a), S. 8.

in ihrem Herkunftsland auf. Möglich wird diese Pendelmigration durch das Wirtschafts- und Wohlstandsgefälle zwischen Westeuropa einerseits sowie Mittel- und Osteuropa andererseits. Es erlaubt, Pendelmigrant*innen – unter anderem aus Polen, der Slowakei, Rumänien, Bulgarien, Slowenien, Kroatien, Ungarn – als Betreuer*innen zu Arbeitsbedingungen zu rekrutieren, welche nicht nur die üblichen Standards in Deutschland unterbieten, sondern grund- und menschenrechtlich hochproblematisch sind.[10]

Denn häufig erfolgt keine existenzsichernde oder den Mindestlohn einhaltende Bezahlung; die „Rund-um-die-Uhr-Betreuung" beziehungsweise eine permanente Bereitschaft zur Arbeit bedeutet, dass sich die Betreuungskraft nicht regenerieren kann und ihre Gesundheit bedroht ist. Entgrenzte Arbeitszeiten und undefinierte Aufgaben mit teilweise herausfordernden Bedarfen von Betreuten machen Überforderung wahrscheinlich. Das Zusammenfallen von Arbeits- und Wohnort in einem Privathaushalt begünstigt Grenzüberschreitungen, die die Intimsphäre oder die persönliche Integrität verletzen. Bei vielen Live-Ins tritt ein beträchtlicher Autonomieverlust hinsichtlich der Zeiteinteilung im Tagesablauf und in Bezug auf die Arbeits- und Freizeitgestaltung ein. Damit einher geht ein hohes Maß an Unterordnung und Anpassung, wie ein Zitat einer Live-In aus einer Studie zeigt: „Man lebt das Leben der Familie".[11] Dazu kommt die räumliche Trennung von der eigenen Familie, vom Freundeskreis und einem vertrauten Zuhause.[12]

Die (Pendel-)Migration gilt dennoch aufgrund einer schwierigen Arbeitsmarktsituation und steigender Lebenshaltungskosten in den Herkunftsländern als ein Ausweg aus der Armutsfalle oder als ein geeignetes Mittel zur Verbesserung des eigenen Lebensstandards.

Ein zentraler Grund für die prekären Arbeitsbedingungen sind die unzureichend geregelten Beschäftigungsmodelle von Live-Ins. Bisher fehlen explizite rechtliche Regelungen in Deutschland, anders als etwa in Österreich oder der Schweiz. Dies trägt dazu bei, dass die grund- und menschenrechtlich problematischen Arbeitsbedingungen und die vulnerable Position von Live-Ins bestehen bleiben. In Anbetracht der Tatsache, dass Live-Ins mittlerweile einen wichtigen Teil des Pflegemarkts in Deutschland ausmachen, bedarf es dringend einer politischen und rechtlichen Befassung mit der Frage, wie eine rechtssichere Live-in-Betreuung aussehen kann. Die Ankündigung der Bundesregierung im Koalitionsvertrag, „eine rechtssichere Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich" schaffen zu wollen, ist deshalb zu begrüßen.[13]

Vor diesem Hintergrund hat sich das Deutsche Institut für Menschenrechte mit der Arbeits- und Lebenssituation von Live-Ins in Deutschland befasst; konkret mit der Frage, auf Basis welcher Beschäftigungsmodelle Live-Ins ihre Tätigkeit ausüben und welche drängenden, menschenrechtsrelevanten Probleme damit verbunden sind. Dafür hat das Institut mit Expert*innen aus der Beratungspraxis zentrale Problemfelder der Live-in-Betreuung im Rahmen von Gruppendiskussionen identifiziert und im Anschluss mit Berater*innen Interviews durchgeführt, die typische Fallbeispiele aus der Beratungspraxis geschildert haben. Die Interviews fanden im Zeitraum Februar bis März 2020[14] sowie Februar bis März 2022 online statt. Insgesamt erlaubt die Datenerhebung keine umfassenden, repräsentativen Aussagen zu Live-Ins in Deutschland, da sie letztlich einzelne Einblicke in auftauchende Probleme und Lebenslagen abbildet. Sie zeigt aber zentrale Aspekte der prekären Arbeits- und Lebenssituation auf und verdeutlicht somit den dringenden Regelungsbedarf der Live-in-Betreuung.

Vor diesem Hintergrund thematisiert die vorliegende Publikation die menschenrechtlichen Grundlagen (Kapitel 2) sowie den bisherigen Kenntnisstand zu Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins in Deutschland (Kapitel 3). In Kapitel 4 verdeutlichen 17 typische Fallbeispiele aus der Beratungspraxis – strukturiert nach acht Themen – die vielschichtigen Probleme, die sich aus den

10 Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021b), S. 239; Emunds (2016), S. 212; Lutz (2008), S. 33.

11 Lutz / Benazha (2021), S. 142.

12 U. a.: Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021b); Lutz / Benazha (2021); Schwiter / Kaddour (2021); Leibfinger / Prieler / Schwiter u. a. (2021).

13 Vgl. Bundesregierung (2021), S. 81.

14 Für die Vorgängerpublikation Freitag (2020). Zur Genese des Textes, siehe S. 9.

Beschäftigungsverhältnissen für die betroffenen Arbeitskräfte ergeben. Abschließend werden Handlungsempfehlungen für politische Entscheidungsträger*innen formuliert, die zu einer Verbesserung der prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen von Live-Ins in Deutschland beitragen können (Kapitel 5).

2 Menschenrechtliche Grundlagen

2.1 Menschenrechtliche Verpflichtungen Deutschlands

Deutschland hat sich mit der Mitgliedschaft in den Vereinten Nationen und dem Europarat sowie mit der Ratifikation zahlreicher Menschenrechtsverträge in das internationale und europäische Menschenrechtsschutzsystem eingebunden. Zudem ist Deutschland als Mitglied der Europäischen Union an die EU-Grundrechtecharta gebunden. Die aus den Menschenrechtsverträgen entstehenden Verpflichtungen des Staates sind völkerrechtlich verbindlich und müssen von allen Vertragsstaaten umgesetzt werden.

Im Hinblick auf die Tätigkeit von Live-Ins sind verschiedene internationale und europäische Menschenrechtsverträge einschlägig: Deutschland hat unter anderem den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR, UN-Sozialpakt) ratifiziert, der etwa das Recht auf Arbeit (Art. 6) und das Recht auf Gesundheit (Art. 12) festschreibt; aber auch den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR, UN-Zivilpakt), der etwa das Recht auf Privatsphäre (Art. 17) und die Vereinigungsfreiheit (Art. 22) garantiert, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) mit dem Recht auf Arbeit, gleiche Arbeitsbedingungen und gleiches Entgelt bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sowie dem Recht auf soziale Sicherheit, Gesundheitsschutz und Arbeitsplatz (alle: Art. 11, CEDAW) und das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD), das in Artikel 5 i) das Diskriminierungsverbot beim Recht auf Arbeit, auf die freie Wahl des Arbeitsplatzes, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit, auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, auf gerechte und befriedigende Entlohnung verankert.[15]

Auf europäischer Ebene ist die Bundesrepublik Deutschland durch die EU-Grundrechtecharta und sekundäres Unionsrecht verpflichtet, die dort verankerten sozialen Rechte zu garantieren und zu schützen. Für die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung der Rechte im EU- und nationalen Recht bilden verschiedene Grundsatzdokumente eine Richtschnur. Im Bereich der Live-in-Betreuung dienen insbesondere die Europäische Säule sozialer Rechte (ESSR) und der Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (ESSRAP) als rechtlich unverbindlicher Kompass für effiziente beschäftigungspolitische und soziale Ergebnisse. Auch die Europäische Sozialcharta (ESC), die Deutschland 1965 ratifizierte, verpflichtet den Staat, vorrangig durch eine entsprechende Gesetzgebung die in der ESC garantierten Rechte zu verwirklichen. Durch die Ratifizierung der Revidierten Europäischen Sozialcharta (RESC) im März 2021 hat sich Deutschland zur Umsetzung weiterer Rechte verpflichtet. Bedeutsam im Kontext von Live-Ins sind insbesondere die Stärkung des Arbeitsschutzes (Art. 20, 23 RESC) und des Diskriminierungsverbots sowie das Recht auf Schutz vor sexueller Belästigung (Art. 26 RESC).

Aufgrund internationaler und europäischer Menschenrechtsverträge obliegt es Deutschland, rechtskonforme Arbeits- und Lebensbedingungen für Live-Ins zu gewährleisten. Einige der zentralen Rechte in diesem Zusammenhang sind unter anderem:

- Das Recht auf gerechte und angemessene Arbeitszeit (Art. 7 d UN-Sozialpakt; Art. 2 RESC)

15 Relevant wären gegebenenfalls auch die Verpflichtungen, die sich aus der UN-Wanderarbeitnehmerkonvention ergeben. Die Bundesregierung hat diese allerdings nicht ratifiziert und plant dies auch nicht in absehbarer Zeit (vgl. Deutscher Bundestag (04.05.2022), S. 16).

- Das Recht auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen
  (Art. 7 b, UN-Sozialpakt; Art. 3 RESC)

- Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt
  (Art. 7 a, UN-Sozialpakt; Art. 4 RESC)

- Das Recht auf Würde am Arbeitsplatz durch Vorbeugung sexueller Belästigung und verwerflicher oder ausgesprochen feindseliger und beleidigender Handlungen am Arbeitsplatz
  (Art. 26 RESC)

- Das Recht auf Gesundheit
  (Art. 12 UN-Sozialpakt; Art. 11 RESC)

- Das Recht auf soziale Sicherheit
  (Art. 9 UN-Sozialpakt; Art. 12 RESC)

- Das Recht auf Nichtdiskriminierung
  (Art. 2 Abs. 2 UN-Sozialpakt)

- Das Recht auf Wohnen
  (Art. 11 Abs. 1 UN-Sozialpakt[16])

- Das Recht auf effektiven Rechtsschutz
  (Art. 2 Abs. 3 UN-Zivilpakt)

ILO-Übereinkommen über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Ein wichtiger Schritt zu mehr Anerkennung und Regulierung der Beschäftigung in Privathaushalten stellt das 2011 verabschiedete internationale ILO-Übereinkommen Nr. 189 über „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte" dar. 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 werden unter anderem Mindestlohnschutz (Art. 11) und wöchentliche Mindestruhezeiten von 24 aufeinanderfolgenden Stunden (Art. 10 Nr. 2) festgelegt. Das Übereinkommen wurde 2013 von Deutschland ratifiziert und gilt somit verbindlich.

Bei der Ratifizierung hat Deutschland allerdings von der Möglichkeit, Ausnahmeregelungen zu treffen, Gebrauch gemacht und eine begrenzte Gruppe von Arbeitnehmer*innen aus dem Geltungsbereich des Artikels 10 des Übereinkommens (Arbeitszeitschutz) ausgeschlossen.[17] Arbeitnehmer*innen, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen, fallen nach § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG nicht in den Schutzbereich des Arbeitszeitgesetzes. Für diese Gruppe gelten unter anderem die Regelungen zu Ruhepausen und Ruhezeiten, Nachtarbeit und Sonn- und Feiertagsruhe nicht.

In Anbetracht der offenen Formulierung der Ausnahmeregelung gab es eine Diskussion dazu, ob die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes für Live-Ins nicht gemäß § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG ausgeschlossen sei: Laut den Wissenschaftlichen Diensten des Bundestages sind Live-Ins nicht Teil der in § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG genannten Personengruppe, das heißt in Deutschland arbeitende Live-Ins fallen in den Geltungsbereich des Arbeitszeitgesetzes.[18] Diese Auffassung wird in Fachkreisen geteilt.[19] Um den Schutz des Arbeitszeitrechts für Live-Ins abschließend zu klären, fordern Zivilgesellschaft und Forschung dennoch eine legislative Antwort auf die Debatte.[20] Auch der Sachverständigenausschuss[21] der ILO forderte die Bundesregierung 2020 auf, für den kommenden Staatenbericht Informationen darüber bereitzustellen, dass Maßnahmen zur Einbeziehung der in § 18 Abs. 3 ArbZG genannten Arbeitnehmer*innen in den Schutzbereich der ILO-Übereinkommens Nr. 189 ergriffen wurden.[22]

16 Das Recht auf Wohnen aus Artikel 31 RESC hat Deutschland von der Ratifizierung ausgenommen.
17 Deutscher Bundestag (28.03.2013), S. 18.
18 Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2016), S. 8–9.
19 Benazha (2021), S. 50–55; Thüssing (2019), S. 3–4.
20 Benazha (2021), S. 55; vgl. Kocher (2019), S. 195–211.
21 Der Sachverständigenausschuss überprüft die rechtliche Umsetzung der ILO-Übereinkommen und formuliert Empfehlungen auf nationaler Ebene.
22 ILO, Sachverständigenausschuss (2021), Art. 2.

Empfehlungen internationaler Menschenrechtsgremien zu Live-Ins

Als Vertragsstaat des **UN-Sozialpaktes** ist Deutschland verpflichtet, dem Vertragsausschuss alle fünf Jahre einen Bericht über die Umsetzung des UN-Sozialpaktes in Deutschland vorzulegen. Auf Grundlage des Berichts spricht der Ausschuss Bedenken und Empfehlungen (Abschließende Bemerkungen) hinsichtlich der Realisierung der Rechte aus dem Pakt aus.

Der Ausschuss zum UN-Sozialpakt nahm im Rahmen der letzten Überprüfung Deutschlands im Jahr 2018 Bezug auf die Situation von Live-Ins in Deutschland. Er zeigte sich besorgt über die prekären Arbeitsbedingungen von Live-ins – insbesondere die extrem langen Arbeitstage ohne regelmäßige Erholungsphasen – und den eingeschränkten Zugang zu Beschwerdemechanismen. Der Ausschuss empfiehlt Deutschland, Live-Ins besser vor Ausbeutung und Missbrauch zu schützen sowie den Arbeitsschutz zu gewährleisten, der auch für andere Beschäftigte gilt – insbesondere in Bezug auf die Bereiche Bezahlung, Kündigungsschutz, Erholung und Freizeit sowie Begrenzung der Arbeitszeit. Darüber hinaus wird Deutschland aufgefordert, wirksame Aufsichtsmechanismen für die Kontrolle der Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und Beschwerdemechanismen zu verbessern.[23]

Deutschland hat außerdem das **ILO-Übereinkommen Nr. 189 über „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“** ratifiziert. Auch hier überprüft ein Sachverständigenausschuss regelmäßig (alle fünf Jahre), inwieweit die Vertragsstaaten die Verpflichtungen aus dem Übereinkommen umgesetzt haben – für Deutschland zuletzt im Jahr 2020. Der Ausschuss forderte Deutschland unter anderem dazu auf, darzulegen, wie Hausangestellte über ihre Rechte aus dem ILO-Übereinkommen Nr. 189 sowie gewerkschaftliche Rechte informiert werden. Außerdem soll die Bundesregierung darlegen, wie Hausangestellte vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz geschützt werden und wie sie von den Schutzvorkehrungen unterrichtet werden. Zahl und Art diesbezüglicher Beschwerdeanrufe sollen erfasst und dem Ausschuss mitgeteilt werden. Auch die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Hausangestellten soll mit den Angaben über Alter und Geschlecht statistisch erhoben werden. In Bezug auf Vermittlungsagenturen fordert der Ausschuss die Bundesregierung auf, über Maßnahmen zu informieren, die die Gleichbehandlung von migrantischen Hausangestellten seitens der Agenturen und eine wirksame Beschwerde und Untersuchung im Verdachtsfall gewährleisten.[24]

Deutschland wird auch als Vertragsstaat der **(Revidierten) Europäischen Sozialcharta** regelmäßig dahingehend überprüft, inwieweit es seinen Verpflichtungen aus der Charta nachkommt. Der Europäische Ausschuss für soziale Rechte befasste sich im Jahr 2022 unter anderem mit der Umsetzung des Rechts auf gerechte Arbeitsbedingungen (Art. 2 RESC), des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt (Art. 4 RESC), des Vereinigungsrechts (Art. 5 RESC) und des Rechts auf Kollektivverhandlungen (Art. 6 RESC). Einige Empfehlungen betreffen auch die Situation von Live-Ins: So merkt der Ausschuss an, dass Hausangestellte ein höheres Risiko übermäßig langer Arbeitszeiten hätten; er fordert die Bundesregierung auf, Informationen bereitzustellen, die angemessene Arbeitszeiten gewährleisten. Auch Maßnahmen, die die angemessene Vergütung garantieren, solle Deutschland darlegen. Dazu zählen auch Maßnahmen, um zu verhüten, dass private Akteur*innen zum Beispiel im Falle der grenzüberschreitenden Vermittlung von Arbeitnehmer*innen Mindestlohnansprüche umgehen. Zuletzt fordert der Ausschuss Deutschland auf, Informationen über gegenwärtige rechtliche Entwicklungen zur Förderung der gewerkschaftlichen Vereinigung von Hausangestellten bereitzustellen.[25]

23 UN, Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (2018), Ziff. 42 f.

24 ILO, Sachverständigenausschuss (2021), Art. 3, 5, 7, 13-15.

25 Europarat, Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (2022), S. 2, 6, 19, 29.

2.2 Nationales Recht

Im deutschen Recht gibt es zwar keine Regelungen, die sich explizit und ausschließlich auf Live-Ins beziehen. Ihnen stehen jedoch die gängigen Arbeitnehmer*innenrechte zu. Sie haben beispielsweise Anspruch auf Vergütung mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, auf Ruhepausen- und Ruhezeiten und sichere und gesunde Arbeitsstätten (§ 2 AEntG). Diese Rechte können Live-Ins vor deutschen Arbeitsgerichten grundsätzlich geltend machen (§ 15 AEntG). Jedoch bestehen dabei zahlreiche Hürden. Unter anderem Sprachbarrieren, mangelnde Rechtskenntnisse, Beweisschwierigkeiten und das finanzielle Risiko der Prozessführung halten Live-Ins davon ab, ihre Rechte vor deutschen Gerichten geltend zu machen. Umso bemerkenswerter war es, als das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Juni 2021 den ersten Fall zur Überstundenvergütung einer Live-In entschied.

BAG-Urteil: Mindestlohn für Live-Ins, auch im Bereitschaftsdienst

Im Juni 2021 entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG) in einem wegweisenden Fall zur Vergütung von Überstunden einer Live-In.

Eine bulgarische Live-In verklagte mit gewerkschaftlicher Unterstützung[26] ihren Arbeitgeber – ein bulgarisches Betreuungsunternehmen – auf Zahlung des ausstehenden Lohns. Die Klägerin wurde 2015 durch dieses Unternehmen nach Deutschland entsandt, um dort als Live-In tätig zu sein. Grundlage der Entsendung war ein bulgarischer Arbeitsvertrag, der eine Vergütung von 950 € für eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden vorsah. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Ende September 2016 machte die Live-In vor Gericht geltend, über die vereinbarten 30 Wochenstunden hinaus, rund um die Uhr gearbeitet zu haben oder in Bereitschaft gewesen zu sein. Sie beantragte weitere Vergütung nach dem Mindestlohngesetz für 24-Stunden-Arbeit an sieben Wochentagen.

In seiner Entscheidung vom 24.06.2021 stellte das BAG fest, dass Arbeitnehmer*innen ausländischer Unternehmen, die als Live-Ins nach Deutschland entsendet werden, für ihre geleisteten Arbeitsstunden nach dem Mindestlohngesetz zu vergüten sind.[27] Die Arbeitnehmer*innen haben für Vollarbeit und Bereitschaftsdienst einen Anspruch auf Entgelt mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestlohns.[28]

Das Urteil wurde von Beratungsstellen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und Forscher*innen als wegweisend bewertet. Es wirft ein Licht auf die illegale Beschäftigung von Live-Ins in Pflegesituationen, in denen die Notwendigkeit einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung besteht.[29] Es beinhaltet das Potenzial, das Bewusstsein für die prekäre Rechtsstellung von Live-Ins zu stärken und den Gesetzgeber zu veranlassen, Lösungen für menschenwürdige Bedingungen für Live-Ins und betreuungsbedürftige Personen zu finden.[30] Gleichzeitig ist zu hoffen, dass das Landesarbeitsgericht, an das der Fall zurückverwiesen wurde, im Rahmen der erneuten Befassung die Frage nach der Darlegungs- und Beweislast für die geleisteten Überstunden rechtlich klären wird.[31]

26 Oblacewicz / Petö (2022), S. 6.
27 Bundesarbeitsgericht (2021): Urteil vom 24. Juni 2021, 5 AZR 505/20, Rn. 22–25.
28 Ebd., Rn. 35.
29 Bucher (2021) S. 24–27; Diakonie Deutschland (2021); Emunds / Kocher / Habel u.a. (2021), S. 1–2; Faire Mobilität (2021), S. 2.
30 Diakonie Deutschland (2021); Emunds / Kocher / Habel u.a. (2021), S. 2, 11–12; Faire Mobilität (2021).
31 Tschenker (2021), S. 643–644.

Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie
Die Mehrheit der Live-Ins, die in Privathaushalten in Deutschland tätig sind, werden aus dem EU-Ausland durch ein dort ansässiges Unternehmen nach Deutschland entsendet (siehe auch Kapitel 3.3.1). Für die Rechtsstellung dieser Gruppe war die Neufassung der EU-Richtlinie zur Entsendung von Arbeitnehmer*innen[32] im Jahr 2018 von Bedeutung. In Deutschland trat das entsprechende Umsetzungsgesetz am 30.07.2020 in Kraft (Arbeitnehmerentsende-Gesetz, AEntG).

Unverändert gelten für Live-Ins, die als Arbeitnehmer*innen ausländischer Agenturen nach Deutschland entsendet werden, Schutzvorschriften für Mindestarbeitsbedingungen. Beispielsweise sind auf das Arbeitsverhältnis von Live-Ins zwingend das Mindestlohngesetz (also der gesetzliche Mindestlohn), das Arbeitszeitgesetz (also die Vorschriften zu Ruhepausen, Ruhezeiten, Nacht- und Sonn- und Feiertagsbeschäftigung) und das Bundesurlaubsgesetz (also das Recht auf bezahlten Erholungsurlaub) anzuwenden (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 AEntG).

Seit der Neuregelung sind außerdem angemessene Unterbringungsbedingungen zu garantieren, wenn der Arbeitgeber die Unterkunft stellt (§ 2 Abs. 1, Nr. 5 AEntG).[33] Auch ist nun gesetzlich geregelt, dass die Entsendekosten, zu denen insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten zählen, nicht mehr auf den Mindestlohn angerechnet werden.[34]

Allerdings sind die meisten der an sich sehr positiven Regelungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf Live-Ins nicht anwendbar: Von dem Recht auf Einhaltung der in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen niedergelegten Bedingungen (§ 3 AentG), insbesondere des tariflichen Mindestlohns[35], dürften Live-Ins nicht profitieren. Das liegt unter anderem daran, dass die Tätigkeit von Live-Ins keiner Branche zugeordnet ist und somit auch nicht die Möglichkeit besteht, von einem Tarifvertrag erfasst zu sein.[36] Auch die Regelung, nach der mit Ablauf des 12. Beschäftigungsmonats das Arbeitsverhältnis von nahezu dem gesamten Schutz des deutschen Arbeits- und Sozialrechts erfasst ist, wirkt sich nicht auf die Arbeitsbedingungen vieler Live-Ins aus. Dies liegt daran, dass Live-Ins meist nur für einen kurzen Zeitraum in Deutschland tätig werden.[37]

Menschenrechtliche Verantwortung von Unternehmen

Als Vertragspartner der Menschenrechtsverträge ist es primär Aufgabe des Staates, Menschenrechte zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Zur Erfüllung dieser Aufgabe ist auch erforderlich, dass alle Maßnahmen ergriffen werden, Menschenrechtverletzungen durch private Akteur*innen in Deutschland zu verhindern. Deutschland ist für die Umsetzung der Menschenrechte und ihre Durchsetzung gegenüber Dritten verantwortlich.

Doch auch private Unternehmen – und somit auch Entsende- und Vermittlungsagenturen für Live-Ins – sind gehalten, bei all ihrem Handeln im In- und Ausland die Menschenrechte zu achten. Diese Verantwortung verdeutlichen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNLP), die im Jahr 2011 vom UN-Menschenrechtsrat verabschiedet wurden. Unternehmen sollen verhindern, dass sich die menschenrechtlichen Risiken der eigenen unternehmerischen Aktivität, aber auch die der Unternehmen in ihren Lieferketten, realisieren.[38] Gleichzeitig sollen Unternehmen Vorkehrungen dafür treffen, dass Betroffene von durch sie (mit-) verursachte Menschenrechtsverletzungen wirksamen Zugang zu Abhilfe haben.[39] Jedoch schaffen

32 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.
33 § 2 Abs. 1 AEntG; Arbeitsstättenverordnung.
34 § 2b AEntG.
35 Der Tariflohn wird zwischen Arbeitgeber*innen- und Arbeitnehmer*innenverbänden für eine bestimmte Branche ausgehandelt. Er liegt in der Regel über dem gesetzlichen Mindestlohn, der seitens der Legislative für alle Arbeitnehmer*innen bestimmt wird.
36 Gesundheit adhoc (2020).
37 Ebd.
38 Deutsches Institut für Menschenrechte (2021), S. 54.
39 Ebd.

die UNLP unmittelbar keine neuen völkerrechtlichen Verpflichtungen; sie sind rechtlich nicht verbindlich, sondern formulieren vielmehr eine politische Erwartung an Unternehmen.[40]

Eine weitere Orientierungshilfe für Entsende- und Vermittlungsagenturen bildet der Anfang 2021 entwickelte Standard DIN SPEC 33454 „Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen durch im Haushalt wohnende Betreuungskräfte aus dem Ausland".[41] Der Standard formuliert Anforderungen an Betreuungskräfte, Einsatz und Einsatzort, Vermittler*innen sowie Dienstleistungserbringer*innen. Ziel ist es, durch die Zertifizierung von Entsende- und Vermittlungsagenturen fairere Arbeitsbedingungen, Qualitätssicherung und Transparenz in der Live-in-Betreuung zu fördern.[42] Der DIN-Standard hat keine rechtliche Bindung, bietet aber die Möglichkeit einer freiwilligen Selbstverpflichtung zur Zertifizierung.[43]

Das rechtlich verbindliche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LKSG), das am 11. Juni 2021 vom Bundestag verabschiedet wurde und am 1. Januar 2023 für große Unternehmen in Kraft treten wird, dürfte für die Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins keine Verbesserungen bringen. Denn Vermittlungsagenturen fallen derzeit nicht in den Anwendungsbereich[44] des Gesetzes. Gleiches gilt für den Richtlinienentwurf zur Nachhaltigkeits-Sorgfaltspflicht von Unternehmen der EU-Kommission vom Februar 2022.[45]

40 Hamm (2016), S. 487.

41 Vgl. Deutsches Institut für Normung e. V. (2021). Der Standard wurde von einem Expert*innengremium aus den Bereichen Verbraucherschutz, Angehörigen- und Betroffenenvertretung, Pflegewissenschaft, Recht sowie qualitätsorientierten Anbietern entwickelt.

42 Ebd., S. 6.

43 Deutscher Bundestag (09.03.2021), S. 4; Deutscher Bundestag (04.05.2022), S. 15.

44 Das Gesetz adressiert, anders als die UNLP, nicht alle Unternehmen, sondern nur solche, die mindestens 3.000 Arbeitnehmer*innen beschäftigen und ihren Sitz in Deutschland haben (§ 1 Abs. 1 LKSG).

45 Europäische Kommission (2022): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937, COM (2022) 71 final. Mit Stand Juni 2022 war noch kein Termin für die erste Lesung anberaumt.

3 Live-Ins in Deutschland

3.1 Kenntnisse zum Ausmaß und Bedarf

Es gibt keine statistisch zuverlässigen Zahlen zu Live-Ins – unter anderem deshalb, weil die Live-in-Betreuung nicht zur Regelversorgung zählt und sich nicht (direkt) aus Leistungen der Pflegeversicherung finanziert.[46] Schätzungen gehen davon aus, dass zwischen 300.000 und 700.000 migrantische Arbeitskräfte in der Versorgung betreuungsbedürftiger Menschen im häuslichen Bereich in Deutschland tätig sind.[47] Diesen Schätzungen zufolge kommt der größte Teil der in Deutschland tätigen Live-Ins aus EU-Staaten, circa 133.000 kommen aus Drittstaaten.[48] Polen ist nach wie vor das wichtigste Herkunftsland für Live-Ins in Deutschland, aber auch ein Dreh- und Angelpunkt für die Rekrutierung von Live-Ins aus anderen europäischen Ländern sowie osteuropäischen Drittstaaten.[49]

Aufgrund der in Zukunft noch größer werdenden Versorgungslücke und den zudem steigenden Lebensstandards in Polen, Bulgarien und Rumänien wird eine Zunahme von Live-Ins von außerhalb der EU, vorrangig aus den östlichen Anrainerstaaten beziehungsweise aus dem Balkan, erwartet.[50] Im Zuge des im Februar 2022 ausgebrochenen Kriegs in der Ukraine ist zu erwarten, dass künftig eine große Anzahl von Ukrainer*innen als Live-Ins zur Verfügung stehen und aufgrund ihrer Notlage bereit sein werden, zu sehr schlechten Arbeitsbedingungen tätig zu sein.[51] Darauf deutet auch eine zunehmende Zahl von Stellenangeboten für ukrainische Live-Ins in den sozialen Medien hin.[52]

Die Datenlücke – insbesondere das Fehlen valider Daten – lässt sich auch mit dem hohen Anteil an irregulärer und illegaler Beschäftigung[53] begründen. Viele der Arbeitsverhältnisse werden nicht erfasst, daher ist die Grundgesamtheit der in Deutschland arbeitenden Live-Ins unbekannt. Zudem ist dieser Bereich von einer hohen Fluktuation geprägt, da Live-Ins häufig nur für ein paar Monate in Deutschland arbeiten. Über Befragungsdaten wird versucht, das Fehlen amtlicher Statistik hinsichtlich der in Deutschland arbeitenden Live-Ins zu kompensieren. Diese Daten geben wichtige Hinweise. Demnach sind etwas über 90 Prozent der Live-Ins weiblich und meist um die 50 Jahre alt.[54] Darüber hinaus gibt es Erkenntnisse aus Forschung und Beratungspraxis, die einen tieferen Einblick in die grund- und menschenrechtlich problematischen Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen Live-Ins in der häuslichen Betreuung ermöglichen (siehe Kapitel 4).

---

46 Deutscher Bundestag (04.05.2022), S. 14.
47 Minor (2021a), S. 5.
48 Ebd., S. 11.
49 Ebd., S. 17.
50 Ebd., S. 40.
51 SWR (09.03.2022).
52 Minor (2022).
53 Irregulär beschäftigt ist, 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). Illegale Beschäftigung meint hingegen im Wesentlichen die unerlaubte Beschäftigung von Ausländer*innen bzw. die unerlaubte Ausübung einer Tätigkeit als Ausländer*in (§ 1 Abs. 3 SchwArbG).
54 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 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 (vgl. Minor 2020a).

Auch wenn es keine genauen Zahlen zur Anzahl der Live-Ins in Deutschland gibt: Der sehr hohe Bedarf an ambulanter Pflege und Hilfen für ältere, pflegebedürftige Menschen kann näherungsweise anhand der ambulant gepflegten Menschen in Deutschland nachvollzogen werden: Im Jahr 2019 waren in Deutschland 41,4 Millionen Menschen pflegebedürftig, wovon 80 Prozent im häuslichen Bereich versorgt wurde.[55] Zudem deutet die wachsende Zahl von deutschen Vermittlungsagenturen auf die gestiegene Relevanz von Live-Ins hin: Im Jahr 2007 gab es in Deutschland noch 28 Agenturen im Bereich der „24-Stunden-Pflege“, 2017 waren es bereits rund 400 Vermittlungsfirmen und im Februar 2022 listet das Online-Vergleichsportal „24h-Pflege-Check“ 784 deutsche Anbieter auf.[56]

3.2 Arbeits- und Lebensbedingungen während der Corona-Pandemie

Zentrale Probleme der Live-in-Pflege sind mittlerweile gut dokumentiert und werden in Kapitel 4 beschrieben und anhand von Fallbeispielen illustriert. Deutliche Veränderungen hat es während der Corona-Pandemie gegeben, die darauf hindeuten, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Live-Ins noch stärker unter Druck geraten sind.

So wird aus der Online-Beratung polnischer Betreuungskräfte berichtet, dass es im Zusammenhang mit der Corona-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 befürchteten, dass ihnen die Einreise nach Deutschland zur Arbeit verwehrt wird.[57]

Tatsächlich haben die vorübergehenden Einreisebeschränkungen, insbesondere zwischen März und Juni 2020 sowie die damaligen Vorschriften zur 14-tägigen Quarantäne (nach Ankunft in Deutschland) die Mobilität migrantischer Live-Ins stark eingeschränkt. Der Flug- und Zugverkehr zwischen Polen und Deutschland wurde eingestellt und viele Linienbus-Verbindungen wurden storniert. Die Ein- und Ausreise wurde damit beschränkt auf die Reise mit dem Pkw oder Minibussen.

Betreuungskräfte, die bei Ausbruch der Pandemie in Deutschland waren, haben – nach Auskunft von Vermittlungsagenturen – ihren Einsatz überwiegend verlängert. Die Erkenntnisse eines Forschungsprojekts zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf das transnationale System der häuslichen Pflege zwischen Deutschland und Polen belegen: 68,4 Prozent der befragten Betreuer*innen, die am 15.03.2020 in Deutschland waren, verblieben auch weiter dort.[58] Zum einen war die Rückkehr ins Heimatland aufgrund der Reisebeschränkungen schwierig zu realisieren und zum anderen haben sich viele Betreuer*innen persönlich verantwortlich gefühlt für die Aufrechterhaltung der Betreuung.[59]

Gleichzeitig haben sich der Studie zufolge die Arbeitsbedingungen verschlechtert. Grund dafür war, dass das erweiterte Unterstützungssystem um die Betreuungsperson in vielen Fällen ausfiel oder nur eingeschränkt funktionierte. So blieb teilweise die ambulante Pflege aus, Angehörige kamen nicht oder nur eingeschränkt zu Besuch. Viele Betreuungskräfte wurden angehalten, den Haushalt nicht zu verlassen, um die Infektionsgefahr für die Betreuungsperson so gering wie möglich zu halten.[60] Für Live-Ins führte dies zu einem zusätzlichen Arbeitsaufwand sowie zu noch mehr übertragener Verantwortung und verschärfte die Abhängigkeit von der betreuungsbedürftigen Person sowie die eigene Isolation. Dies zeigt auch der in Kapitel 4 beschriebene Fall von Frau J. aus Rumänien (S. 32). Frau J. wurde aus Sorge vor einer Ansteckung der zu betreuenden Person angehalten, das Haus möglichst wenig zu verlassen und den eigenen Partner nicht mehr zu treffen. Die Nichtbeachtung dieses Verbots führte letztlich zur Kündigung.

55 Statistisches Bundesamt (2020).
56 24h-Pflege-Check.de (2022), S. 8.
57 Minor (2020b), S. 2, 4.
58 Ebd., S. 60.
59 Leiblfinger / Prieler / Schwiter u. a. (2021), S. 94.
60 Ebd.

Darüber hinaus hat die Veränderung von sozialen Praxen und Tagesordnungen das mentale Wohlbefinden gerade von demenziell erkrankten Menschen gemindert und somit die psychische Belastung von Live-Ins erhöht.[61] Im Laufe der Pandemie waren letztlich alle Live-Ins stärkeren Belastungen ausgesetzt, entweder weil sie a) ihren Aufenthalt unter erschwerten Bedingungen verlängert haben und somit ihre Familie und ihr Zuhause längere Zeit entbehren mussten oder b) weil sie sich entschieden haben, weiterhin transnational hin- und herzureisen, was jedoch mit einem erhöhten Risiko der Infektion verbunden war oder c) die Entscheidung getroffen haben, im Heimatland zu verbleiben, dann jedoch finanzielle Einbußen hinnehmen mussten[62]. Für letzteres spricht der zu Beginn der Studie geschilderte Fall von Frau W. aus Polen (S. 14), bei der die Entscheidung, erst etwas später zur betreuungsbedürftigen Person zurückzukehren – aus Sorge vor einer eigenen Ansteckung während der Reise – zur sofortigen Kündigung geführt hat.

Weitere Probleme ergaben sich aus der Unklarheit darüber, wer für die Versorgung von Live-Ins mit Hygiene-Sets verantwortlich ist (polnische Entsendefirma oder deutsche Vermittlungsagentur). Laut einer Befragung polnischer Live-Ins haben 21,7 Prozent der Betreuer*innen, die bei einer Agentur beschäftigt sind, Hygiene-Sets von einer Agentur erhalten. Insgesamt 48,4 Prozent der polnischen Live-Ins haben entsprechende Sets von der Familie der Pflegeperson erhalten, 29,8 Prozent kümmerten sich selbst und 8,7 Prozent gaben an, keinerlei Hygienemittel zur Verfügung gehabt zu haben.[63]

Expert*innen aus der Beratung berichten zudem von einer bei Live-Ins weit verbreiteten Unsicherheit im Zuge der Einführung der Impfpflicht. Zwar betreffen geplante Regelungen zur Einführung der Impfpflicht nicht in Privathaushalten tätige Betreuungskräfte, gleichwohl fordern viele Familien und Agenturen die Impfung von Betreuungskräften zum Schutz der Betreuungsperson. Nicht geimpfte Betreuungskräfte sehen sich davon unter Druck gesetzt oder befürchten, gekündigt zu werden.[64]

Auf Probleme der Pflegebranche im Zuge der Corona-Pandemie hat die deutsche Politik unter anderem reagiert, indem sie die Wahrnehmung von Betreuungsaufgaben durch Angehörige erleichtert hat. Explizite Regelungen bezüglich Live-Ins, um auf die oben geschilderten Schwierigkeiten und Unsicherheiten einzugehen, gab es jedoch nicht. So breitete sich unter Live-Ins und Beratungsstellen die Meinung aus, dass Betreuer*innen von einer Quarantäne-Pflicht bei der Einreise aufgrund ihrer systemrelevanten Tätigkeit ausgenommen sind, auch wenn eine offizielle Mitteilung darüber fehlte.[65] Die Entwicklung einer stillschweigenden Praxis der freien Einreise von Betreuer*innen schien politisch akzeptiert zu sein, um den Familien entgegenzukommen. Da die große Mehrheit der Live-Ins keinen deutschen Arbeitsvertrag vorweisen kann, sondern entsandt oder (schein-)selbstständig sind, bestand außerdem kein Anspruch auf deutsche Nothilfeprogramme für Arbeitnehmende.[66]

3.3 Rechtliche Grundlagen und Beschäftigungsmodelle

Die grund- und menschenrechtlich prekäre Situation von Live-Ins ist insbesondere in der Art der Beschäftigung (Beschäftigungsmodell) begründet. Der Gesetzgeber konnte sich bisher nicht durchringen, diese rechtliche Grauzone gesetzlich zu regeln. Im Folgenden sind die gängigen Beschäftigungsmodelle erläutert.

Bei der Auswertung der Fachliteratur sowie der Gespräche mit den Expert*innen haben sich grundsätzlich drei Beschäftigungsmodelle als

61 Ebd., S. 95.
62 Ebd., S. 98–99.
63 Bartig / Harder / Herpell u.a. (2021), S. 60–61.
64 Ergebnis der Gruppendiskussion mit Expert*innen im Januar 2022.
65 Ebd.
66 Vgl. Leiblfinger / Prieler / Schwiter u.a. (2021).

relevant herausgestellt:[67] Live-Ins werden durch ein Unternehmen (Vermittlungsagentur) aus dem EU-Ausland nach Deutschland entsendet, sie sind als (Schein-)Selbstständige im Privathaushalt tätig oder sie werden direkt im Privathaushalt als Arbeitnehmer*innen angestellt. Die Pluralität der Live-in-Beschäftigungsmodelle in Deutschland spiegelt die ausbleibende politische Entscheidung darüber wider, wie entsprechende Arrangements rechtlich ausgestaltet sein sollen. Im Gegensatz dazu ist die Live-in-Betreuung in der Schweiz sowie in Österreich gesetzlich geregelt.[68] Die Entsendung stellt Schätzungen zufolge in Deutschland mit einem Anteil von rund 66 Prozent die populärste Beschäftigungsart in Deutschland dar, an zweiter Stelle steht die (Schein-)Selbstständigkeit und von zahlenmäßig lediglich marginaler Bedeutung ist das Angestelltenmodell nach deutschem Arbeitsrecht.[69]

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 dürfen. 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).[70]

3.3.1 Entsendung aus dem EU-Ausland

Die Mehrheit der in Privathaushalten in Deutschland tätigen Live-Ins wird aus dem EU-Ausland durch ein dort ansässiges Unternehmen entsendet. Bei einer vorübergehenden Entsendung nach ausländischem Recht bleiben Live-Ins im Land des Unternehmenssitzes angestellt und zahlen dort Steuern und Sozialabgaben.[71] Das heißt, die Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses richtet sich grundsätzlich nach dem Recht des Entsendestaates. Die Entsendung von Arbeitskräften in andere EU-Mitgliedsstaaten und der damit verbundene Mindestschutz für die Beschäftigten wird durch zwei EU-Richtlinien geregelt (Richtlinie 96/71/EG und Richtlinie 2018/957).[72] Die Umsetzung der EU-Richtlinien erfolgt in Deutschland vor allem durch die Novellierung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes. Danach sind auf das ausländische Arbeitsverhältnis bestimmte Arbeitsschutzvorschriften des deutschen Rechts zwingend anzuwenden. Das heißt, entsandten Personen werden bestimmte Rechte in ihrem Einsatzland (Deutschland) eingeräumt, wie Höchstarbeitszeiten, bezahlter 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 (siehe Kapitel 2.2). Nach 12 beziehungsweise 18 Monaten sind entsandte Beschäftigte umfassend den Rechtsvorschriften in Deutschland unterworfen (§ 13b AEntG). Bis dahin gilt nur der harte Kern der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in Deutschland.[73]

Dass bei Entsendungen sowohl das Arbeitsrecht im Herkunftsland als auch zu gewissen Teilen das Arbeitsrecht im Einsatzland gilt, zeigt das besondere Spannungsverhältnis von Entsendungen. Grund dafür ist, dass Entsendungen grundsätzlich zum freien Verkehr von Dienstleistungen gehören und damit zum einem dem Prinzip des freien Wettbewerbs im Sinne des unbeschränkten Marktzu-

67 Die Gruppendiskussionen und die Telefoninterviews mit den Expert*innen in den Jahren 2020 und 2022 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.

68 Benazha (2021), S. 46.

69 Ebd., S. 47.

70 Schreyer (2020), S. 50.

71 Benazha (2021), S. 55.

72 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).

73 Benazha (2021), S. 56.

gangs ausländischer Anbieter*innen und ihrer Arbeitnehmer*innen folgen, das heißt zu den arbeitsrechtlichen Bedingungen im Herkunftsland. Zum anderen gilt ebenso der Grundsatz des fairen Wettbewerbs durch die Anwendung des am Ort der Arbeitsausführung geltenden Rechts für inländische und ausländische entsandte Arbeitnehmer*innen.[74]

Bei Entsendungen innerhalb der EU müssen entsendende Unternehmen möglichst im Voraus bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger eine sogenannte A1-Bescheinigung für die zu entsendenden Beschäftigten beantragen.[75] Diese ist notwendig, damit die entsendeten Personen im Krankheitsfall auch medizinische Versorgung in Deutschland in Anspruch nehmen können. Der Europäische Gerichtshof klärte in einem Urteil aus dem Jahr 2000, dass die Bescheinigungen auch rückwirkend gültig sind.[76] Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat die Behörden in Deutschland dazu angehalten, dieser Auffassung zu folgen.[77]

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 Sozialversicherungsrechts 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.[78] 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. Das Weisungsverbot seitens der Familie oder der betreuten Person selbst ist jedoch in der Realität schwierig einzuhalten, weshalb es sich faktisch vielmehr um verdeckte Arbeitnehmer*innenüberlassung handelt.[79]

Je nach Herkunftsland und Unternehmen wird die Entsendung unterschiedlich ausgestaltet, wobei vonseiten der Entsendeagentur nicht selten der Versuch unternommen wird, Ausgaben etwa für Leistungen der Sozialversicherung möglichst gering zu halten. Fallbeispiele aus der vorliegenden Publikation verdeutlichen insbesondere auch die Praxis der Entsendung von Live-Ins durch polnische Vermittlungsagenturen, die sich in den vergangenen Jahren in Polen etabliert hat. Die entsendenden Agenturen schließen dabei einen sogenannten Dienstleistungsvertrag mit den Live-Ins ab.[80] 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 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.[81] In Fachkreisen wird dieses Entsendungsmodell immer wieder kritisiert, weil Firmen damit Sozialabgaben und Löhne sparen und zudem keine Verantwortung für die Beschäftigten übernehmen müssen.

74 Ebd.

75 Generalzolldirektion (o.J. b).

76 EuGH (2000): Urteil vom 30.03.2000, C-178/97.

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

78 Europäische Union (2019).

79 Benazha (2021), S. 58.

80 Expert*innen der Gruppendiskussionen in den Jahren 2020 und 2022 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 eines Dienstleistungsvertrags 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.

81 Vgl. Pflegehelden Berlin (2020).

Polnische Firmen sind auch Anlaufpunkt und Vermittler für Live-Ins aus anderen osteuropäischen Ländern, wie zum Beispiel Rumänien oder Bulgarien, indem sie Dienstleistungsverträge im Rahmen einer Entsendung vereinbaren. Zudem gibt es verstärkte Bemühungen, Nicht-EU-Bürger*innen zu rekrutieren. Unternehmen mit Sitz in einem EU-Land, wie beispielsweise Polen, können Drittstaatenangehörige zu denselben Konditionen wie Unionsbürger*innen entsenden, ohne dass es einer Arbeitserlaubnis oder sonstiger beschäftigungsrechtlicher Genehmigungen bedarf.[82]

3.3.2 Selbstständige Tätigkeit

Das Selbstständigenmodell erfreut sich im Rahmen der Live-In-Betreuung immer größerer Beliebtheit, obwohl grundsätzlich infrage steht, ob eine weisungsfreie Selbstständigkeit überhaupt im Rahmen von Live-in-Arrangements umsetzbar ist.[83] Denn die Ausgestaltung der Arbeit(en) im Rahmen der häuslichen Betreuung laufen den Prinzipien der Selbstständigkeit zuwider; es besteht deshalb ein hohes Risiko der Scheinselbstständigkeit.[84]

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, für die eigentlich 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, betrifft die Frage, ob ein Unternehmensrisiko selbst getragen wird, ob eine eigene Betriebsstätte vorhanden ist und ob Arbeitszeit, -ort und -dauer selbst gewählt werden.[85] Die Autonomie über die eigene Arbeitszeit und den Arbeitsort ist bei Live-Ins typischerweise gerade nicht gegeben, da Vermittlungsfirmen oder Familien entscheiden, wann wo welche Aufgabe zu erledigen ist. Zudem sind Live-Ins klassischerweise von nur einem Auftraggebenden abhängig.

Ein scheinbarer Vorteil der Selbstständigkeit stellt für Live-Ins wie Auftraggebende die Befreiung von Lohnnebenkosten dar. Aus diesem Grund liegt bei vielen Anzeigen zur Suche von Betreuungskräften der monatliche/wöchentliche Auszahlungsbetrag für Selbstständige höher als bei Angestellten. Auf den ersten Blick erscheint daher das Selbstständigenmodell auch für Live-Ins attraktiv. Vor allem aber hat das Selbstständigenmodell viele Vorteile für Agenturen, die als reine Vermittlerfirmen weder Arbeitgeberpflichten besitzen noch für die Qualität der Betreuung gegenüber den Familien verantwortlich sind.[86] Aufgaben, die eigentlich Aufgaben von Arbeitgebenden sind, werden den selbstständigen Live-Ins als Leistungen der Vermittlungsfirmen angeboten und vielfach hoch bezahlt. Betriebsrisiken, wie vorzeitige Vertragsabbrüche, eine schlechte Auftragslage, ausbleibende Honorarzahlungen oder ein zu hoher Zeitaufwand für die vertraglich vereinbarten Aufgaben, tragen die Live-Ins als Selbstständige selbst.[87] Weitere Nachteile für Live-Ins sind ausbleibende Sozialversicherungsbeiträge und damit vor allem fehlende Rentenansprüche, die Eigenverantwortung für eine Krankenversicherung und die Pflicht zur Steuererklärung.

Betreuungsbedürftige Menschen und ihre Angehörigen können den Vertrag mit Live-Ins direkt abschließen. In der Praxis handelt es sich in der Regel aber um Vertragsverhältnisse, die von privaten Agenturen vermittelt werden.[88] In vielen Fällen werden Live-Ins von Vermittlungsfirmen angeworben und sind entweder angehalten, selbst ein Gewerbe anzumelden, oder die Vermittlungsfirma übernimmt diese wie andere bürokratische Formalitäten

82 Benazha (2021), S. 58.
83 Ebd., S. 59–60.
84 Verbraucherzentrale Berlin (2019); Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW (2019), S. 1.
85 Deutsche Rentenversicherung (2020).
86 Benazha (2021), S. 60.
87 Ebd.
88 Brors / Böning (2015), S. 846; Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW (2019), S. 1.

(Organisation der Bezahlung, des Einsatzortes). Formal gesehen entsenden sich migrantische Live-Ins selbst als Selbstständige nach Deutschland. Das setzt unter anderem voraus, dass sie ein angemeldetes Gewerbe im Herkunftsland betreiben und dort eine ähnliche Tätigkeit ausüben.[89] Ebenfalls gibt es nach Auskunft befragter Berater*innen im Jahr 2022 Selbstständigenmodelle nach dem sogenannten Franchise-Modell. Demzufolge melden Live-Ins ein Gewerbe an und sind formal gesehen als Selbstständige tätig, bezahlen eine Vermittlungsfirma hingegen dafür, dass sie über das „Label der Ursprungsfirma“ in Deutschland als Live-Ins tätig sind (siehe auch Fallbeispiel von Frau X aus Moldau, S. 39).

3.3.3 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*einem Arbeitgeber*in mit Sitz in Deutschland stellt einen vergleichsweise guten Schutz vor Arbeitsausbeutung für Live-Ins dar, 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.[90]

89 Europäische Kommission (2013), S. 15–16; Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz / Verbraucherzentrale NRW (2019), S. 2.

90 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert*innen aus dem Jahr 2020.

4 Problemfelder und Fallbeispiele

Die vorgestellten Fallbeispiele verdeutlichen typische Probleme in den Arbeits- und Lebensbedingungen von migrantischen Live-Ins in Deutschland. Die Auswahl basiert auf Interviews, die das Deutsche Institut für Menschenrechte in den Jahren 2020 und 2022 mit Mitarbeiter*innen von Beratungsstellen durchgeführt hat.[91] Diese schilderten Fälle aus der Beratungspraxis. Live-Ins erfahren bei ihrer Arbeit in Privathaushalten häufig vielschichtige und teilweise interdependente menschenrechtliche Problemlagen. Während in den Fallbeispielen der Unterkapitel überwiegend ein zentraler Aspekt herausgestellt wird, ohne dabei das Zusammenwirken verschiedener Problematiken außer Acht zu lassen, zeigen die beiden ausführlicheren zu Beginn der Analyse (Frau W. aus Polen, S. 14) und in diesem Abschnitt vorangestellten (Frau J. aus Rumänien, S. 32) Fallbeispiele eine Fülle an klassischen Problemen der Live-in-Betreuung auf.

Zur Methode

Anhand von Gruppendiskussionen mit Expert*innen zum Thema Live-in-Betreuung wurden in den Jahren 2020 und 2022 typische Probleme von Live-Ins herausgearbeitet. Während im Jahr 2020 Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins aus Polen im Vordergrund der Untersuchung standen, wurde der Blick im Jahr 2022 stärker auf Live-Ins aus den Ländern Bulgarien, Rumänien, Kroatien, Tschechien und aus der Slowakei gelenkt. Im Anschluss an diese Gruppendiskussionen wurden jeweils Fallbeispiele aus der Beratungslandschaft für die Problemfelder gesucht und anhand von Interviews mit (zumeist) Berater*innen erhoben. Die Berater*innen arbeiteten bei folgenden Organisationen: Bundesinteressenvertretung für alte und pflegebetroffene Menschen e. V. (BIVA-Pflegeschutzbund), Beratungsprojekt Arbeit und Leben DGB Nordrhein-Westfalen, Arbeit und Leben Niedersachsen, Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, Deutsche Angestellten-Akademie GmbH, CariFair, Gewerkschaftsverband OPZZ, Projekt „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“ von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung, Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit (BEMA) und DGB-Projekt „Faire Mobilität“.

Aufgrund der Verschiedenheit der Beratungspraxen sind die Fallbeispiele unterschiedlich lang und ausführlich. Insbesondere die Beratung von Live-Ins in den sozialen Medien (im Rahmen des Minor-Projekts „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“) stellt ein gezielt niedrigschwelliges Angebot dar, das vor allem bedarfsorientiert Informationen zur Verfügung stellt sowie Erst- und Verweisberatung leistet. Aus Gründen des Datenschutzes und der Achtung der Privatsphäre der Ratsuchenden werden die Berater*innen angehalten, keine Rückfragen an Live-Ins zu stellen, sondern deren Fragen zu beantworten. Fallbeispiele aus diesem Kontext sind vergleichsweise kürzer und weniger ausführlich. Bei anderen Beratungsstellen, wie zum Beispiel der BEMA oder dem DGB-Projekt „Faire Mobilität“, besteht oftmals ein engerer (Telefon-) Kontakt zu den Live-Ins. Berater*innen begleiten Einzelfälle längerfristig, womit deutlich mehr Informationen zu den Fällen vorliegen und die hier dargestellten Fallbeispiele entsprechend länger sind.

Die Fallbeispiele werden überwiegend aus der Perspektive der Live-Ins geschildert. Diesbezüglich ist auf drei methodische Aspekte hinzuweisen: Erstens basieren die Fallbeispiele auf Schilderungen von Live-Ins, so wie sie Berater*innen berichtet und in Form von Interviews mit Berater*innen erhoben wurden. Damit bilden die Fallbeispiele „einseitig“ das erzählte Erleben der Live-ins ab. Die Perspektive von Arbeitgebenden, der Familie und der zu betreuenden Person bleibt außen vor. Zweitens erheben die dargestellten Fallbeispiele keinen Anspruch auf Repräsentativität, das heißt sie können keine allgemein gültigen Arbeits- und Lebensbedingungen von

91 In der Folge werden diese als Berater*innen bezeichnet.

Live-Ins in Deutschland abbilden. Qualitativ gewonnene Befunde können lediglich spezifische Problemlagen intersubjektiv, das heißt für mehrere Betrachter*innen gleichermaßen, verstehbar machen und einzelne Einblicke in Lebenslagen liefern. Drittens ist davon auszugehen, dass der durch Berater*innen gewonnene Blick notwendigerweise selektiv und problemorientiert ist. Live-Ins, die mit ihren Lebens- und Arbeitsbedingungen zufrieden sind, wenden sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht oder nicht im selben Ausmaß an Beratungsstellen. Gleichzeitig mögen hingegen die schwersten Fälle von Arbeitsausbeutung und prekären Lebens- und Arbeitsbedingungen selbst bei Beratungsstellen systematisch unterrepräsentiert sein. Schließlich wird sich eine Live-In nur dann an eine Beratungsstelle wenden, wenn sie von dieser Beratungsstelle weiß und erwartet, dass ihr dadurch geholfen wird.

Frau J. aus Rumänien: „Mindestlohn“ für einen Bruchteil der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden

Frau J. ist Mitte 40 und kommt aus Rumänien. Sie hat eine erwachsene Tochter, ihr Partner ist als Fernfahrer regelmäßig in Deutschland. Mitte September 2019 begann Frau J. eine Tätigkeit als Betreuungskraft. Sie hatte einen deutschen Arbeitsvertrag bei einer Pflegefirma und war für eine betreuungsbedürftige Frau zuständig. Im Arbeitsvertrag von Frau J. war der gesetzliche Mindestlohn für sechs Stunden täglich von Montag bis Freitag festgeschrieben für eine Bruttovergütung inkl. Kost, Logis und Verpflegungszuschuss in Höhe von 2213,03 Euro im Monat. Überstunden sollten laut Vertrag mit dem Mindestlohn vergütet werden. Schnell merkte Frau J., dass ihre Arbeitszeit wesentlich höher lag; sie arbeitete durchschnittlich 12 bis 13 Stunden am Tag und war auch während der Nacht für die pflegebedürftige Frau ansprechbar. Die Familie hielt ihr mehrfach vor, eine 24-Stunden-Betreuung zugesagt zu haben, und erwartete, dass sie entsprechend zur Verfügung steht. Sie durfte das Haus nicht verlassen und war durchgehend im Einsatz. Überstunden wurden nicht bezahlt und Arbeitszeiten nicht notiert. Der Bruttostundenlohn lag faktisch zwischen 5,70 Euro und 6,10 Euro (ohne Urlaubsausgleich). Im Zeitraum von acht Monaten (September 2019 bis April 2020) erhielt Frau J. lediglich zwei freie Tage. Um einige Tage zu ihrer Familie nach Rumänien zu reisen, musste sie unbezahlten Urlaub nehmen.
Da Frau J. frühzeitig mit einer Beratungseinrichtung Kontakt aufnahm, dokumentierte sie ihre Arbeitszeiten. Frau J. berichtete, dass ein Mitarbeiter der Pflegefirma monatlich zu ihr kam und den ausgefüllten Betreuungsplan zur Unterzeichnung brachte. Ergänzungen oder Veränderungen waren nicht erlaubt. Acht Monate nach Vertragsbeginn (April 2020) versuchte Frau J. so zu arbeiten, wie es der Arbeitsvertrag beschreibt und verlangte ihre vertraglich festgelegten freien Tage. In dieser Zeit wollte sie ihren Partner jede Woche von Samstag auf Sonntag treffen. Die Familie der Betreuungsbedürftigen verbot dies mit der Begründung, dass von der Firma eine 24-Stunden-Betreuung versprochen wurde. Die Familie hätte außerdem Angst, Frau J. könnte die zu pflegende Person mit dem Corona-Virus infizieren. Frau J. setzte sich darüber hinweg und traf ihren Partner an ihrem vertraglich festgelegten freien Tag. Daraufhin kündigte die Familie den Vertrag mit der Pflegefirma. Kurz darauf wurde Frau J. von der Firma per E-Mail aufgefordert, die Wohnung der Betreuungsbedürftigen unverzüglich an Karfreitag zu verlassen. Da Frau J. keine schriftliche Kündigung erhalten hatte, befürchtete sie Probleme beim Bezug von Arbeitslosengeld zu bekommen und zudem konnte sie aufgrund der Grenzschließung nicht direkt zurück nach Rumänien reisen. Sie weigerte sich deshalb, die Wohnung sofort zu verlassen. Die Familie rief die Polizei, um Frau J. der Wohnung zu verweisen. Ihr Berater konnte vermittelnd eingreifen, sodass für Frau J. mithilfe einer Beratungsstelle eine Unterkunft gefunden wurde. Am nächsten Tag erhielt sie eine schriftliche Kündigung per Fax. Frau J. reichte im Mai 2020 erfolgreich eine Kündigungsschutzklage ein. Auch die Klage zu Lohn- und Überstunden führte im November 2021 dazu, dass Frau J. noch Zahlungen in Höhe von rund 7.000 Euro (im Rahmen eines Vergleichs) gewährt wurden.

Zusammenfassend zeigen die im Folgenden dargelegten Fallbeispiele vor allem, welche wesentlichen Probleme den Beratungsstellen bekannt sind, ohne dass diese über das Ausmaß dieser Probleme valide Aussagen ermöglichen. Dafür bedarf es einer quantitativen, vertieften Analyse. Auch wenn sich aus der Fragestellung dieser Broschüre die Fokussierung auf die Arbeits- und Lebenssituation von Live-Ins ableitet, soll nicht unerwähnt bleiben, dass grundsätzlich auch die Gruppe der betreuungsbedürftigen Menschen in einer vulnerablen Situation und zugleich auf ein Arrangement angewiesen ist, das nicht in gleicher Weise wie andere Betreuungsformen professionalisierten Standards verpflichtet ist und infolgedessen auch für diese Abhängigkeiten und Gefährdungen entstehen können.

Das hier vorangestellte Fallbeispiel (Frau J. aus Rumänien) genauso wie auch das Fallbeispiel zu Beginn des Textes (Frau W. aus Polen, S. 14) verdeutlicht typische Probleme in der Arbeits- und Lebenssituation von Live-Ins: ausufernde Arbeitszeiten von 12 oder mehr Stunden pro Tag, fehlende Ruhepausen sowie eine rechtswidrige Bezahlung weit unterhalb des Mindestlohns. Die vertraglich vereinbarte und vergütete Arbeitszeit stellt in Anbetracht des hohen Betreuungsbedarfs lediglich einen Bruchteil der tatsächlichen Arbeitszeit dar. Dadurch kann der Schein der Bezahlung nach Mindestlohn gewahrt werden und kaschiert die an Live-Ins gestellte Erwartung nach ständiger Arbeitsbereitschaft. Frau W. (S. 14) arbeitet viele Jahre lang ohne Arbeitsvertrag und gegen Barzahlung (Schwarzarbeit) und ist damit weder im Krankheitsfall noch arbeitsrechtlich durch einen Kündigungsschutz oder erworbene Sozialleistungsansprüche (Arbeitslosenversicherung, Rente) abgesichert. Sowohl Frau J. aus Rumänien (S. 32) als auch Frau W. aus Polen (S. 14) haben keinen bezahlten Urlaub, womit freie Zeiten jeweils unentgeltlich bleiben und der Lohn auch für diese unbezahlten Zeiten reichen muss.

Die besondere Vulnerabilität bei einer Tätigkeit im Privathaushalt und die damit einhergehende Schwierigkeit, Arbeit und Freizeit voneinander abzugrenzen, wird ebenfalls an den Beispielen deutlich: Einerseits durch die Gefahr, kurzerhand der Wohnung verwiesen und mithin wohnungslos zu werden, und andererseits durch Versuche der Familie, das Freizeitverhalten von Frau J. (S. 32) zu beschränken. Außerdem zeigen sich an den Fällen die verschärften Problemlagen im Zuge der Corona-Pandemie. Schließlich wird Frau W. (S. 14) gekündigt, da sie sich aus Gründen des Gesundheitsschutzes für eine spätere Rückkehr zur Betreuungsperson entscheidet. Von Frau J. (S. 32) wird ein hohes Maß an Isolation gefordert und darüber hinaus zu unterbinden versucht, dass sie sich in ihrer vermeintlichen Freizeit mit ihrem Partner trifft. Frau B. (siehe unten) wird verkündet, dass sie keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – hier Corona-Infektion – erhalte.

Diese Aspekte zeigen die grundsätzliche Machtasymmetrie von Live-in-Arrangements auf; Live-Ins sind stark vom Wohlwollen der Familie abhängig und werden teilweise als Instrument zur Befriedigung eigener Bedürfnisse (seitens der Familie/Betreuungsperson) wahrgenommen.[92] Hinsichtlich des eingeholten Rechtsbeistands gehören sowohl die Fälle von Frau W. (S. 14) als auch von Frau J. (S. 32) zu Ausnahmefällen, da Berater*innen insgesamt eine geringe Klagebereitschaft konstatieren.[93]

Frau B. aus der Slowakei: keine Lohnfortzahlung bei Corona-Erkrankung

Frau B. ist Mitte 50, Mutter zweier erwachsener Kinder und kommt aus der Slowakei. Seit 2019 ist sie als Betreuerin in Deutschland tätig. Sie hat einen deutschen Arbeitsvertrag und arbeitet bei einer zu pflegenden Person in Baden-Württemberg. Bei ihrer Anstellung ist es üblich, nach ein paar Wochen der Tätigkeit zum Ausgleich für die vielen Arbeitsstunden einige Zeit Urlaub zu haben. Im Januar 2022 erkrankt Frau B. an Covid-19. Trotz der Erkrankung nimmt sie im Januar 2022 ihren Urlaub wahr. Weder der Arbeitgeber noch Frau B. kümmern sich um die einzuhaltende Isolation. Der Arbeitgeber teilt Frau B. mit, dass sie keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall erhält, was in diesem Fall bedeute, wer nicht arbeite, könne auch kein Geld bekommen.

92 Emunds (2016), S. 210.

93 Die Ausführlichkeit dieser beiden Fälle ist aber gerade auch der Tatsache geschuldet, dass sich beide zu rechtlichen Schritten entschieden haben, wofür es einer weitreichenden Beratung bedurfte.

4.1 Ausufernde und unbezahlte Arbeit

Frau A. aus Kroatien: Rund-um-die-Uhr-Arbeiten ohne Alternative

Frau A. kommt aus Kroatien und war als Betreuungskraft in Deutschland tätig. Sie betreute eine 90-jährige Frau. Sie arbeitete rund um die Uhr, hatte keine Pausen und keinen freien Tag in der Woche. Frau A. war überlastet mit der Arbeit und beschwerte sich bei der Vermittlungsfirma über die Arbeitsbedingungen. Die Agentur antwortete dazu lediglich „Arbeit oder nichts“.

Die beiden Kernprobleme im Rahmen von Live-ins-Arrangements sind die hohen Arbeitszeiten sowie unbezahlte Arbeit. Die tatsächliche Arbeitszeit wird weit unterhalb des Mindestlohns vergütet. Schlechte Arbeitsbedingungen, ausgelöst durch ein immenses Arbeitspensum, zeigt der Fall von Frau A. aus Kroatien (oben). Ihre Beschwerde über die Arbeitsbedingungen, insbesondere über fehlende Arbeitspausen und andauernde Arbeit, wird von der Vermittlungsfirma abgewehrt. Offenbar besteht kein Spielraum hinsichtlich einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen, sodass Frau A. nur vor die Wahl gestellt wird, genauso weiterzuarbeiten oder die Arbeitsstelle zu verlieren.

Arbeitszeiten, Tätigkeitsinhalte und Erwartungshaltungen der Angehörigen werden in der Fachliteratur als „die Achillesfersen dieses [Live-in-]Betreuungsmodells“[94] bezeichnet. Das zentrale Problem der hohen Arbeitszeiten ohne ausreichende Pausen und Erholungszeiten zeigen allein die weit verbreiteten Begriffe der „24-Stunden-Betreuung“ oder „Rund-um-die-Uhr-Pflege“, mit denen vielfach in Deutschland um Kundschaft geworben wird. Arbeitsrechtlich problematische Erwartungshaltungen und drohende Überlastung von Live-Ins sind die Folge.[95] Das Versorgungsversprechen von Agenturen mündet in Erwartungen von Familien, selbst wenn in den Arbeits- oder Dienstleistungsverträgen formell Ruhezeiten und freie Tage festgelegt wurden.[96] So wird von Live-ins häufig eine permanente Bereitschaft zur Arbeit erwartet. Durch den Umstand, dass sie in einem Haushalt sowohl arbeiten als auch wohnen, ist die Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit zusätzlich erschwert. Freizeit wird von Familien oft nicht als solche verstanden, weshalb zum einen teilweise erwartet wird, dass Live-Ins als Familienersatz fungieren.[97] Zum anderen werden Betreuer*innen in ihrer freien Zeit mit anderen Aufgaben betraut, wie zum Beispiel Einkäufen oder der Begleitung der Betreuungsperson bei Besuchen im Krankenhaus oder Frisiersalon.[98] Zudem gibt es in der Fachliteratur Berichte, wonach nicht nur Betreuungsbedürftige versorgt werden müssen, sondern auch deren Angehörige eine Bedienung voraussetzen, zum Teil mit dem „Habitus der bürgerlichen Dienstbotengesellschaft des 19. und frühen 20. Jahrhunderts“[99].

Im engen Zusammenhang mit ausufernden Arbeitszeiten steht die gerade daran gemessene rechtswidrige, weit unterhalb des Mindestlohns liegende **Bezahlung** von Live-Ins. Arbeitgeber*innen beziehungsweise Entsendeagenturen nutzen vielfältige Möglichkeiten zur Vermeidung des Mindestlohns. Beispielsweise wird in Arbeitsverträgen eine viel zu geringe Arbeitszeit mit dem Mindestlohn kalkuliert (wie der Fall von Frau W. aus Polen zeigt, S. 14) oder wie dies auch auf Mini- oder Midijobs zutrifft (siehe nächster Abschnitt). Teilweise werden auch überhaupt keine Arbeitszeiten in Verträgen angegeben, dafür aber ein pauschaliertes Entgelt pro Woche oder pro Monat vermerkt. Oder aber die Firmen vermitteln scheinbar selbstständige Live-Ins (siehe Abschnitt 4.3), womit die Dienstleistung einer Betreuung erfolgt und als solche bezahlt wird, ohne dass ausufernde Arbeitszeiten von Belang sind. In allen Fällen erfolgt die Bezahlung nicht auf Basis von (tatsächlich) absolvierten Arbeitsstunden.

In diesem Zusammenhang weisen Expert*innen aus den Beratungsstellen auf das Problem von

94 Lutz / Benazha (2021), S. 140.
95 Vgl. Emunds (2016), S. 208; Hielscher / Kirchen-Peters / Nock (2017, S. 61) ermitteln eine tägliche Arbeitszeit von durchschnittlich 10 Stunden/Tag für Betreuungs- und Pflegetätigkeiten.
96 Vgl. Lutz / Benazha (2021).
97 Karakayli (2010), S. 116.
98 Schwiter / Kaddour (2021), S. 202.
99 Lutz / Benazha (2021), S. 139.

Fehlinformationen über den Gesundheitszustand der Betreuungspersonen und damit den Arbeitsbedingungen vor Ort hin. Die gesundheitliche und psychische Verfassung der zu betreuenden Person wird oftmals (vor Vertragsschluss) besser angegeben, als sie tatsächlich ist, womit der Aufwand der Betreuung faktisch um ein Vielfaches höher liegt.[100] Zum einen folgt daraus das Problem, dass der zeitliche und psychische Mehraufwand aufgrund der pauschalierten Bezahlung nicht vergütet wird. Zum anderen besteht die Gefahr der Überforderung von Live-Ins, da sie auf die Situation nicht vorbereitet beziehungsweise nicht ausreichend qualifiziert sind, wie im Fall eines Umgangs mit komplexen Krankheitsbildern, wie beispielsweise Demenz oder Alzheimer.

Mini- oder Midijobs im Rahmen von „24-Stunden-Betreuungen“ stellen offensichtliche Fälle von nicht bezahlter Arbeit und Überstunden dar. Exemplarisch dafür steht der Fall von Frau P. aus Moldau (unten).

Grundsätzlich sind Mini- oder Midijobs Modelle der Niedriglohnbeschäftigung mit dem Ziel, den bürokratischen Aufwand für Arbeitgebende möglichst gering zu halten. Es gilt jeweils der gesetzliche Mindestlohn von 10,45 Euro/Stunde (mit Stand Juli 2022). Bei einem Minijob darf das monatliche Entgelt entweder 450 Euro nicht überschreiten oder die Beschäftigung ist auf maximal drei Monate oder 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr[101] (zum Beispiel Saisonarbeit) beschränkt.

Frau P. aus Moldau: Mini- bzw. Midijob trotz Rund-um-die-Uhr-Betreuung

Frau P. ist 55 Jahre alt und kommt aus Moldau, besitzt aber auch die rumänische Staatsbürgerschaft, die sie berechtigt, sich frei in der EU zu bewegen und zu arbeiten. Vermittelt über private Netzwerke übernahm Frau P. ab Juli 2015 in einem Haushalt in Deutschland die Betreuung einer älteren bettlägerigen Frau. Die Familie der Betreuten 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. Im November 2015 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 grundpflegerische Aufgaben wie das Waschen der betreuungsbedürftigen Person und das Wechseln ihrer 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 der Familie der betreuten Frau unmittelbar nach einem Verkehrsunfall von Frau P. gekündigt. Frau P. erlitt bei dem Unfall schwere Verletzungen am Bein und musste mehrfach operiert werden. Nach der Entlassung aus dem Krankenhaus bestand die Gefahr, dass sie auf der Straße leben muss, weil sie mit der Kündigung auch ihre Unterkunft verloren hatte. Dies konnte mit Unterstützung einer Beratungsstelle 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.

100 Ebd.; Interviews mit Berater*innen im Jahr 2022.

101 Vom 1. März 2020 bis zum 31. Oktober 2021 wurde die zeitliche Begrenzung der Minijobs auf 4 Monate oder 102 Tage pro Kalenderjahr angehoben, um mehr Flexibilität zu ermöglichen und den steigenden Bedarf an Saisonarbeitskräften während der COVID-19-Pandemie zu decken.

Verdienen Arbeitnehmende regelmäßig zwischen 450,01 Euro und 1.300 Euro im Monat, befinden sie sich in einem Übergangsbereich und die Beschäftigung ist ein sogenannter Midijob.[102]

Auch aus der Beratungspraxis wird die Anwendung von Mini- und Midijobs[103] hinsichtlich einer Beschäftigung von Live-Ins berichtet. Betreuungskräfte wie Frau P. aus Moldau (S. 35) arbeiten in der Regel monatelang ohne zeitliche Unterbrechungen. Deutlich wird an diesen Fallbeispielen, dass die Betreuung der älteren Person im Privathaushalt wegen des zeitlichen Umfangs der erforderlichen Arbeiten nicht von einer Einzelperson im Rahmen eines Mini- oder Midijobs geleistet werden kann. Bei einem Minijob-Verdienst von 450 Euro monatlich, wie anfangs mit der Live-In vereinbart, ergibt sich daraus eine Arbeitszeit von höchstens 48 Stunden im Monat (circa 12 Stunden/Woche)[104]. Der Zeitumfang ist viel zu gering berechnet, um eine bettlägerige oder eine an Parkinson erkrankte Person angemessen zu versorgen. Insbesondere bei den Minijob-Arrangements wird damit deutlich, dass lediglich ein Bruchteil der tatsächlichen Arbeitszeit vergütet wird.

Das Beschäftigungsmodell Mini- beziehungsweise Midijob kann im Privathaushalt allenfalls zur Unterstützung bestehender Care-Arrangements dienen (als sogenannter Pflegemix in Kombination mit ambulantem Pflegedienst, Pflege durch Angehörige oder Ähnliches). Aufgrund der niedrigen Löhne in beiden Beschäftigungsmodellen ist das Niveau der Sozialversicherungsbeiträge entsprechend niedrig, was zu geringen Rentenleistungen und drohender Altersarmut für die Betroffenen führt. Darüber hinaus müssen Minijobber*innen aufgrund der Krankenversicherungspflicht in Deutschland freiwillige Beiträge zur Krankenversicherung aus eigener Tasche zahlen, da das Beschäftigungsverhältnis des Minijobs keine Versicherung in der gesetzlichen Krankenkasse vorschreibt. Bei den Midijobber*innen müssen Arbeitgebende den vollen Betrag für die Krankenversicherung entrichten, sodass diese Live-Ins über ihren Arbeitsvertrag bereits krankenversichert sind, wie Frau P. aus Moldau (S. 35), die später einen Midijob ausübt.

4.2 Irreguläre Beschäftigung

Irreguläre Beschäftigung ist ein Phänomen[105], das keiner einheitlichen Definition unterliegt.[106] In dieser Studie meint irreguläre Beschäftigung die sogenannte Schwarzarbeit sowie die „illegale Beschäftigung“.[107] In beiden Fällen werden ihrem Wesen nach legale Dienstleistungen oder Güter illegal erbracht beziehungsweise hergestellt. Bei der Schwarzarbeit entsprechend dem Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG) kommen Arbeitgeber*innen nicht ihren sozialversicherungs- oder

102 Die Grenzen geben den Stand Juli 2022 wieder. Zum 01.10.2022 werden sowohl der gesetzliche Mindestlohn als auch die Mini- und Midijob-Grenzen angehoben, siehe Minijobzentrale (11.07.2022): https://blog.minijob-zentrale.de/minijob-steigt-auf-520-euro/ (abgerufen am 14.07.2022). Kost und Logis sind nicht Teil des Mindestlohns (Ausnahme: Saison-Arbeitskräfte), siehe Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o.D.): https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/mindestlohn-merkblatt-arbeitgeber.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (abgerufen am 14.07.2022).

103 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 die Krankenversicherungsbeiträge für eine freiwillige Krankenversicherung selbst aufbringen. Für Midijobber*innen 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.

104 Berechnet auf den geltenden Mindestlohn zum Zeitpunkt der Beschäftigung.

105 Auch wenn keine genauen Daten vorliegen, ist unstrittig, dass Formen irregulärer Beschäftigung in Privathaushalten häufig vorkommen: Eine Schätzung aus dem Jahr 2010 kam zu dem Schluss, dass der Anteil irregulär Beschäftigter an allen Beschäftigten in Privathaushalten bei rund 70 Prozent liege (Gottschall / Schwarzkopf 2010, S. 23). 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 (Gottschall / Schwarzkopf 2010, S. 26–27). Die Zahl der irregulär beschäftigten Migrant*innen, die ältere pflegebedürftige Menschen in deutschen Privathaushalten betreuen, wird an anderer Stelle vorsichtig mit ca. 300.000 bis 400.000 angegeben (Satola / Schywalsk 2016, S. 128.).

106 Gottschall / Schwarzkopf (2010), S. 14.

107 Zur Definition beider Begriffe siehe Fußnote 53.

steuerrechtlichen Melde- oder Beitragspflichten nach; Bezieher*innen von Sozialleistungen hingegen geben in diesem Sinne ihre Beschäftigung oder das daraus erzielte Einkommen nicht oder nicht in vollem Umfang beim Sozialleistungsträger an.[108] Illegale Beschäftigung liegt hingegen dann vor, wenn Ausländer*innen ohne Arbeitsgenehmigung und/oder ohne Aufenthaltstitel beschäftigt werden beziehungsweise einer Beschäftigung nachgehen (§ 1 Abs. 3 SchwarzArbG).[109]

Die von den Beratungsstellen geschilderten Fallbeispiele verdeutlichen, dass irregulär beschäftigte EU-Bürger*innen aufgrund ihrer unsicheren Arbeits- und Wohnverhältnisse besonders von prekären Arbeitsbedingungen betroffen sind und ihren Arbeitgeber*innen oftmals schutzlos ausgeliefert sind.[110] Irreguläre Beschäftigungsverhältnisse haben für die betroffenen Live-Ins schwerwiegende Folgen. Das zeigt exemplarisch der Fall von Frau M. (unten). Es werden keine Sozialversicherungsbeiträge – und somit auch keine Beiträge

Frau M. aus Bulgarien: kein Arbeitsvertrag

Frau M. ist bulgarische Staatsbürgerin und gehört den Communities der Sinti_zze und Rom_nja an. Sie ist 50 Jahre alt. Ihre erwachsenen Kinder leben in Deutschland. Im Oktober 2018 zog Frau M. nach Deutschland in die Nähe ihres Sohnes. Dort kam sie in Kontakt mit einer Familie, in der eine ältere Frau Unterstützung im Haushalt und bei der Betreuung benötigte. Vor allem wegen ihrer Türkischkenntnisse (erworben in einer früheren Anstellung) galt Frau M. der Familie als geeignete Kraft und so zog sie noch im Oktober bei der Familie ein und begann mit der Arbeit.

Sie übernahm Haushaltstätigkeiten wie Putzen und Einkaufen, aber auch Aufgaben der Grundpflege wie Duschen und Anziehen sowie die Gabe 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. betrugen zwischen 10 und 12 Stunden am Tag. Sie wohnte bei der Familie und arbeitete sieben Tage in der Woche für einen monatlichen Verdienst von 400 Euro zuzüglich Verpflegung und Unterbringung (ca. 1,10 Euro bis 1,40 Euro/Stunde). Nach drei Monaten zog sie auf Drängen ihres Sohnes aus der Wohnung der betreuungsbedürftigen Frau zu ihm und arbeitete daraufhin fünf Tage pro Woche für den gleichen Lohn (ca. 1,60 bis 1,90 Euro/Stunde).

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 März 2019 suchte Frau M. eine Sozialberatungsstelle 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. Aktuell unterstützt die Sozialberatungsstelle Frau M. bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle.

108 Gottschall / Schwarzkopf (2010), S. 14–15.
109 Ebd., S. 15.
110 Emunds (2016), S. 212.

zur Kranken- oder Rentenversicherung – erbracht. Damit einher gehen Einschränkungen etwa des Rechts auf Gesundheit und des Rechts auf soziale Sicherheit, aber auch des Rechts auf angemessene Bezahlung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

Der Fall von Frau M. aus Bulgarien (S. 37) verdeutlicht, wie schwierig es ist, im Anschluss an eine plötzliche Kündigung des irregulären Beschäftigungsverhältnisses durch den Arbeitgeber Zugang zu – für den Lebensunterhalt zwingend notwendigen – Sozialleistungen zu erhalten. 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 Menschen in irregulären Beschäftigungsverhältnissen schwierig, da die geleistete Arbeit kaum oder gar nicht dokumentiert wurde, es häufig keine schriftlichen Verträge gibt und meist auch keine Zeug*innen zur Verfügung stehen. Live-Ins wie Frau M. 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. aus Bulgarien – keine Angehörigen in räumlicher Nähe wohnen.

4.3 Intransparente Arbeitsverträge und Scheinselbstständigkeiten

Expert*innen aus der Beratungspraxis berichten von einer Vielzahl von Problemen hinsichtlich der von Live-Ins unterschriebenen Arbeitsverträge. Intransparenz liegt insofern vor, als Verträge beispielsweise erst auf dem Weg mit dem Bus zum Einsatzort nach Deutschland zur Unterschrift vorgelegt werden. Zumeist seien es eine ganze Reihe an Unterlagen, die sich den Live-Ins nicht erschlössen, und es werde zeitlicher Druck bezüglich der Unterschrift ausgeübt. In solchen Situationen kann weder eine Zweitmeinung eingeholt werden noch haben die betroffenen Live-Ins die Zeit, sich über die eigenen Arbeitsbedingungen zu informieren. Nach Angabe von konsultierten Berater*innen verfügen Live-Ins teilweise nicht über ihre schriftlichen, von ihnen unterschriebenen Verträge, erhalten darüber hinaus Arbeitsanweisungen mündlich am Telefon und kennen in einigen Fällen nicht einmal ihren Arbeitgeber, da (schriftliche) Lohnabrechnungen ausbleiben oder ein kompliziertes Firmengeflecht diesen nicht eindeutig anzeigt. Ebenfalls können ihnen Informationen über die Anmeldung ihrer Tätigkeit in Deutschland fehlen und darüber, ob sie krankenversichert sind.

Dieses hohe Maß an Uninformiertheit der Live-Ins infolge intransparenter Arbeitsverträge und Arbeitsanweisungen führt zu (Rechts-)Unsicherheit bei auftauchenden Problemen und schwächt deren Versuche, die Bedingungen zu verbessern. So wissen Live-Ins oft nicht, an wen sie sich bei Anliegen wenden können. Darüber hinaus fehlen ihnen schriftliche Dokumente, um die Arbeitsbedingungen vor Ort mit dem, was unterschrieben wurde, in Abgleich zu bringen.

4.3.1 Scheinselbstständigkeit aus der Perspektive von Live-Ins

Ein Problem mangelnder Transparenz von Arbeitsverträgen äußert sich darin, dass Live-Ins teils selbst nicht wissen, dass sie als (Schein-)Selbstständige ihre Beschäftigung ausüben. Wie die beiden Fälle von Frau X. aus Moldau (S. 39) und Herrn S. aus Bulgarien (S. 40) zeigen, wird Live-Ins suggeriert, einen Arbeits- oder Dienstleistungsvertrag mit einer Firma abgeschlossen zu haben und dass sie entsprechend über Rechte verfügen, die angestellten Arbeitnehmer*innen zustehen. Erst später wird deutlich, dass sie keine Arbeitnehmenden sind, sondern stattdessen als formal Selbstständige lediglich einen Vermittlungsvertrag unterschrieben haben. Faktisch entsenden sie sich selbst nach Deutschland, um als Live-In tätig zu sein und bezahlen dem vermeintlichen Arbeitgeber hohe Vermittlungs- beziehungsweise Verwaltungskosten.

Bei nicht bekannter Selbstständigkeit ergeben sich mehrere Nachteile für Live-Ins: Es liegt keine gültige Krankenversicherung während der Tätigkeit vor (oft handelt es sich nur um eine touristische Krankenversicherung) und so besteht die Gefahr, Krankenversicherungsbeiträge nachzahlen zu müssen, wie der Fall von Frau X. aus Moldau (S. 39) zeigt. Es werden zudem auch keine weiteren Beiträge zur Sozialversicherung geleistet und damit

Frau X. aus Moldau: Unkenntnis über eigene „Selbstständigkeit“ und die Gefahr hoher Krankenhauskosten

Frau X. aus Moldau brauchte Geld, weil sie eine studierende Tochter hat und ihr Ehemann zur damaligen Zeit in Moldau arbeitsunfähig war. Vermittelt über die Facebook-Anzeige einer deutschen Firma begann sie im August 2021 eine Betreuungstätigkeit bei einem älteren Mann. Sie arbeitete dort vier Monate in Vollzeit, bis Ende November 2021. Ihr monatliches Gehalt betrug 2.150 Euro (brutto), wovon sie jedoch jeden Monat der Vermittlungsfirma 800 Euro in bar (ohne Quittung) zurückgeben musste. Umgerechnet beträgt ihr faktischer Bruttostundenlohn 5,63 Euro/Stunde (bei einem 8-Stunden-Tag an sieben Tagen pro Woche).

Mitte August hatte Frau X. akut Herzprobleme, weshalb sie ins Krankenhaus eingeliefert wurde. Die für Frau X. zuständige Vermittlerin kam zu ihr ins Krankenhaus und drohte, dass sie unverzüglich ihren Job verliere, wenn sie nicht am nächsten Tag wieder ihre Tätigkeit aufnähme – da sie ansonsten jemand anderes für den älteren Mann finden müsse. Aus Angst vor dem Jobverlust verließ Frau X. vorzeitig das Krankenhaus, um am Arbeitsort tätig zu sein. Die Behandlungskosten wurden Frau X. in Rechnung gestellt. Ihre Krankenversicherung hatte die Kostenübernahme abgelehnt, da ihr Versichertenstatus noch ungeklärt sei, nachdem sie vom letzten Arbeitgeber in Deutschland abgemeldet worden war. Frau X. wunderte sich über die rund 1.000 Euro hohe Rechnung, da sie davon ausging, über die Firma, bei der sie nach eigener Annahme einen Arbeitsvertrag unterschrieben hatte, angestellt und damit auch krankenversichert zu sein. Die Firma hat ihr vor Vertragsunterschrift mitgeteilt, sie solle ihre Krankenversicherung abmelden, da die Firma sie wieder anmelden würde.

Aufgrund der hohen Krankenhausrechnung wendete sich Frau X. an eine Beratungsstelle. Vertragsunterlagen zwischen der Firma und Frau X. lagen ihr nicht vor. Auf Druck der Beratungsstelle wurden die Verträge im Laufe der Auseinandersetzung zugeschickt und es stellte sich heraus, dass es sich nicht um einen Arbeitsvertrag handelte, sondern um einen Einzelvertrag nach einem Franchisemodell, Frau X. also als selbstständige Franchisenehmerin arbeitete. Die Vermittlungsfirma hat Frau X. ohne ihre Kenntnis als Gewerbetreibende angemeldet und für sie lediglich eine Reisekrankenversicherung abgeschlossen. Der Franchise-Vertrag war in deutscher Sprache verfasst und damit für Frau X. nicht zu verstehen. Über die eigentlichen Vertragsbedingungen, fehlende Sozialversicherung und ihre Pflicht zur Steuererklärung als Gewerbetreibende wurde Frau X. nicht aufgeklärt. Ende November ging Frau X. zurück nach Moldau. Durch den Einsatz der Beratungsstelle erhielt Frau X. für den letzten Monat die vermeintliche Vermittlungsgebühr in Höhe von 800 Euro zurück und es gelang eine Begleichung der Krankenhausrechnung über die Reisekrankenversicherung.

unter anderem keine Rentenansprüche erworben. Darüber hinaus muss die Betreuungskraft von ihrem Lohn zusätzlich Steuern abführen und ist verpflichtet, eine Steuererklärung abzugeben. Der Nettolohn beinhaltet daher faktisch nicht die Berücksichtigung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern, sondern begleicht ausschließlich hohe Vermittlungsgebühren und ist aufgrund der noch abzuführenden Zahlungen (Steuern, Krankenversicherung) geringer als von der Betreuungskraft vermutet. Zusätzlich haben tatsächliche Arbeitszeiten keinerlei Auswirkungen auf die eigene Bezahlung und sind eigenes unternehmerisches Risiko.

Die beschriebenen Probleme der Intransparenz und bei (Schein-)Selbstständigkeit zeigt der Fall von Frau X. aus Moldau (oben), denn sie verfügt über keine Unterlagen über die von ihr abgeschlossenen Verträge, die sie zudem sprachlich nicht versteht. Dadurch bleibt verdeckt, dass Frau X. einerseits keine Arbeitnehmende ist, sondern für sie von der Vermittlungsfirma ein Gewerbe angemeldet wurde und sie mithin formal als Franchiseunternehmerin selbstständig tätig ist. Andererseits zahlt sie unwissentlich eine hohe Vermittlungsgebühr. Aufgrund ihrer Unwissenheit über den Status als Selbstständige ist Frau X. nicht hinreichend krankenversichert und kann eine hohe Krankenhaus-

Herr S. aus Bulgarien: Fehlende Rentenansprüche aufgrund unbekannter Scheinselbstständigkeit

Herr S. aus Bulgarien ist alleinstehend, 55 Jahre alt und entschied sich, als Betreuungskraft zu arbeiten, um einerseits einen Wohnungskredit abzubezahlen und andererseits, weil er seine regelmäßig einzunehmenden Medikamente gegen Diabetes teilweise selber bezahlen muss. In der U-Bahn in Sofia hat er eine Werbung zur Suche von Pflegekräften in Deutschland gesehen und sich beworben. Nach einem bestandenen Deutschtest und einem absolvierten Vorbereitungsdienst wurde Herrn S. ein Stapel an Unterlagen zur Unterschrift vorgelegt. Auf den ersten Seiten wurde ihm ein Arbeitsvertrag unterbreitet, die übrigen Vertragsunterlagen verstand Herr S. als eine Entsendung von ihm als Arbeitnehmer. Von Juli 2019 bis Februar 2020 war Herr S. als Betreuungskraft bei mehreren zu pflegenden Personen in Deutschland im Einsatz. Die Firma vermittelte ihn zu den verschiedenen Einsatzorten, plante und zahlte die Reisen und versorgte ihn mit Informationen zu den jeweiligen zu pflegenden Personen. Nach jedem Einsatz händigte die Firma der jeweiligen Familie eine Meinungsabfrage zur Bewertung von Herrn S. Tätigkeit aus.

Nach Beendigung seiner Tätigkeit im Februar 2020 erhielt Herr S. von der Firma sein Arbeitsbuch zurück und wunderte sich, warum in diesem lediglich ein Monat und 18 Tage als Angestelltentätigkeit notiert sind. Mit Hilfe einer Beratungsstelle stellte sich heraus, dass Herr S. zwei verschiedene Verträge mit zwei verschiedenen, aber gleich klingenden Firmen unterschrieben hat. Lediglich eine Endung im Namen ist verschieden. Der eine Arbeitsvertrag bezog sich auf eine fünf Mal im Monat auszuübende Tätigkeit über acht Arbeitsstunden in Bulgarien zur Rekrutierung weiterer Betreuungskräfte für einen monatlichen Lohn von umgerechnet 79 Euro/Monat. Zum anderen hat Herr S. eine Art Dienstleistungsvertrag unterschrieben, womit er seine Betreuungstätigkeit selbstständig gegen ein Honorar von rund 1.579 € pro Monat ausübte. Herr S. war schockiert über die ausgebliebenen Einzahlungen in die Rentenversicherung, mit denen er fest gerechnet hatte. Mit Hilfe der Beratungsstelle stellte er bei der Rentenversicherung einen Antrag auf Statusfeststellung. Auf Basis seiner Belege wurde ihm der Status als Arbeitnehmer zugesprochen, da lediglich eine Scheinselbstständigkeit bestand. Die Firma verklagte daraufhin die Rentenversicherung. Mithilfe einer Beratungsstelle bereitet Herr S. eine Klage vor, um die Beiträge zur Sozialversicherung sowie ausstehende Lohnforderungen geltend zu machen.

rechnung nicht begleichen. Da sie sich als Selbstständige nicht krankenversichert hat, müsste sie diese Rechnung eigentlich selbst begleichen, jedoch wird sie aufgrund einer Kulanz der Reisekrankenversicherung von diesen Kosten freigestellt.

Der Fall von Herrn S. aus Bulgarien (oben) zeigt, dass Live-Ins unwissentlich scheinselbstständig sein können. Dadurch, dass die Firma Bewertungen über die Betreuungskraft bei der Familie einholt, wird allen Seiten suggeriert, dass es sich um einen Arbeitnehmenden der Firma handelt. Herr S. hat zwar einen Arbeitsvertrag unterschrieben, aber lediglich über eine Tätigkeit mit wenigen Arbeitsstunden in Bulgarien. Zudem hat er sich unwissentlich auf einen Vertrag eingelassen, der ihn nicht als Arbeitnehmer nach Deutschland entsendet, sondern als Selbstständigen. Erst nach der Tätigkeit wird ihm dieser Sachverhalt durch Blick in sein Arbeitsbuch bewusst und damit auch, dass keine Sozialversicherungsbeiträge entrichtet wurden und mithin auch Rentenansprüche aus dieser Tätigkeit ausbleiben. In seinem Fall bestätigt die Rentenversicherung den eigentlichen Status als Arbeitnehmer, da Bedingungen für seine Selbstständigkeit nicht vorgelegen haben.

4.3.2 Scheinselbstständigkeit aus Sicht von Auftraggebenden

Scheinselbstständigkeit kann auch für die Familie der Betreuungsperson Folgen haben. Bei Expert*innengesprächen mit Berater*innen in 2020 wurde berichtet, dass den betreuungsbedürftigen älteren Menschen und ihren Angehörigen häufig nicht klar sei, 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. In der Folge kann es zu einer Strafanzeige kommen. Dies zeigt exemplarisch der Fall von Frau K. aus Deutschland (unten). Wird gerichtlich festgestellt, dass keine Selbstständigkeit der Live-In vorlag, können Bußgelder verhängt und Sozialversicherungsbeiträge nachgefordert werden.

Frau K. aus Deutschland: Strafverfahren wegen Anstellung einer Live-In als (Schein-)Selbstständige

Frau K. ist altersbedingt pflegebedürftig, möchte aber weiterhin in ihrer Wohnung leben. Sie schloss daher einen Vertrag mit einer polnischen 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 seien. 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.[111] Ein weiterer, drei Monate gültiger Vertrag wurde zwischen der jeweiligen Live-In und Frau K. abgeschlossen. Grundlage hierfür war ein Mustervertrag der Vermittlungsagentur, der vom Wortlaut her 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-Ins betrug 50 Euro. Ob es noch einen weiteren Vertrag zwischen den Live-Ins und der Vermittlungsagentur gegeben hat, ist unklar.

Die Tochter von Frau K. kontaktierte die Beratungsstelle, als sie nach eineinhalb Jahren in diesem Pflegearrangement Post von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS)[112] 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 polnischen 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. Im derzeit noch laufenden Strafverfahren gegen Frau K. wird ihr vorgeworfen, Arbeitgeberin der Live-Ins gewesen zu sein und sich mithilfe des Konstrukts vermeintlich selbstständiger Live-Ins ihrer Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen entzogen zu haben.

111 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).

112 Zu den Aufgaben der Finanzkontrolle Schwarzarbeit vgl. Generalzolldirektion (o.J. a).

Das Fallbeispiel von Frau K. (S. 41) zeigt, welcher finanzielle Schaden für betreuungsbedürftige Menschen und ihre Angehörigen durch solche Vermittlungsarrangements entstehen können. Allerdings sind Live-Ins noch deutlich größeren Risiken ausgesetzt, denn wenn sie als Selbständige behandelt werden, sind sie nicht durch den gesetzlichen Mindestlohn geschützt. Live-Ins müssen von ihrem Verdienst die gesamten Sozialversicherungsbeiträge sowie weitere anfallenden Kosten wie etwa das Fahrgeld für die An- und Abreise selbst finanzieren.

4.4 Rechtswidrige Vertragsinhalte

Frau F. aus Polen: rechtswidriger Dienstleistungsvertrag (mit geringem Verdienst, ohne Nennung der Arbeitszeit und mit hoher Vertragsstrafe)

Frau F. ist ca. 40 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 einen Dienstleistungsvertrag für eine sechswöchige Tätigkeit als Haushaltshilfe unterzeichnet.

Mithilfe einer Beratungsstelle informierte sie sich über die Bedingungen aus dem Vertrag. Darin war 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 würde, wenn Frau F. nicht zur Arbeit erschiene, die Arbeit unterbräche oder die betreuungsbedürftige Person absichtlich oder grob fahrlässig einem Gesundheitsrisiko oder dem Tod aussetzen würde. Der Vertrag räumte darüber hinaus ausschließlich der*dem Auftraggeber*in ein Recht auf fristlose Kündigung ein. Es wurde jedoch nicht darauf hingewiesen, dass auch Frau F. ein solches Recht zustünde, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Trotz dieser für sie nachteiligen Vertragsinhalte reiste Frau F. nach Deutschland und nahm die Beschäftigung in dem Privathaushalt auf.

Bei der Entsendung von Live-Ins durch private Vermittlungsagenturen werden die Bedingungen für das Beschäftigungsverhältnis in Verträgen festgelegt. In der Fachöffentlichkeit wird diskutiert, welche Regelungen in diesen Verträgen rechtmäßig sind. Besonders im Fokus stehen dabei die polnischen Dienstleistungsverträge (Umowa Zlecenie), die zwischen den Live-Ins und polnischen Entsende-Agenturen geschlossen werden. Die Vertragsinhalte regeln zwar die Bedingungen einer abhängigen Beschäftigung, schließen allerdings arbeitsrechtliche Schutzvorschriften aus (Näheres siehe Abschnitt 3.3.1). Strittig ist, welche Regelungen in diesen sogenannten Dienstleistungsverträgen in Polen rechtmäßig und wie diese in Deutschland zu bewerten sind.[113] Expert*innen kritisieren, dass rechtswidrige Vertragsinhalte auch den deutschen Agenturen bekannt sind, diese aber trotz Kenntnis keine Verantwortung für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses der Live-Ins in Deutschland übernehmen.[114]

Oft sehen diese Verträge zwischen (polnischer) Entsendeagentur und Live-In nur geringe und teilweise auch gar keine Sozialversicherungsabgaben der Agentur vor – obwohl eine abhängige Beschäf-

113 Information aus dem Telefoninterview mit OPZZ.; zur Bewertung dieser Verträge vgl. Fußnote 80.
114 Rogalewski / Florek (2020), S. 21.

tigung vorliegt. Dies erfolgt auf unterschiedliche Weise: a) Beiträge an die Sozialversicherungen werden durch die Vermittlungsagentur von dem festgelegten monatlichen Verdienst geleistet, nicht aber von der Tagespauschale[115]; b) es werden lediglich einmalig Sozialversicherungsbeiträge für den gesamten Einsatz der Live-In gezahlt; c) ein Teil der Entlohnung wird als Vorschuss gekennzeichnet, da für diesen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen.[116]

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.[117]

Der Fall von Frau F. aus Polen (links) verdeutlicht, dass die vertraglich geregelte Aufspaltung in Verdienst und Tagespauschale dazu dient, den Mindestlohn in Deutschland (scheinbar) einzuhalten und Sozialversicherungsbeiträge gering zu halten. Für die Betroffene hat das zur Folge, dass nur sehr geringe Rentenansprüche erworben werden. Zudem enthält ihr Vertrag nur eine niedrige Vergütung, hohe Vertragsstrafen bei verschiedenen Vergehen und artikuliert einseitig das fristlose Kündigungsrecht, womit insgesamt Druck auf die Live-In ausgeübt wird.

Frau M. aus Kroatien: Vertragsstrafe zulasten der Berufsfreiheit

Frau M. kommt aus Kroatien. Sie hat einen deutschen Arbeitsvertrag mit einer deutschen Firma. Sie arbeitete rund um die Uhr für die zu pflegende Person, hatte keine Pausen, wurde auch nachts geweckt und musste Hilfe leisten. In ihrem Vertrag entdeckte sie eine Klausel und wendete sich daraufhin an eine Beratungsstelle. Im Vertrag stand, dass bei Ausscheiden aus der Tätigkeit bei der Firma keine Betreuungstätigkeit im Umkreis von 30 km geleistet werden darf – weder selbstständig noch bei einer anderen Firma. Im Falle des Verletzens dieser Auflage war eine Strafe von 10.000 € festgeschrieben.

Rechtswidrige Vertragsinhalte können nicht nur Bestandteil von (etwa polnischen) Entsendungsverträgen sein, sondern sind auch bei deutschen Arbeitsverträgen anzutreffen. Wie der Fall von Frau M. aus Kroatien (oben) zeigt, verletzt der Vertragsinhalt die Berufsfreiheit der Betreuungskraft und der Arbeitgeber versucht mit der Androhung einer hohen Vertragsstrafe das Handeln der Betreuungskraft einzuschränken. Zudem schützt der Passus – wonach bei Ausscheiden keine Betreuungstätigkeit im Umkreis von 30 km geleistet werden darf – die Firma vor einem Zuwachs an Konkurrenz. Es soll offenbar verhindert werden, dass sich Live-Ins von einer Familie direkt anstellen lassen (in einem bestimmten Gebiet), zum Beispiel wenn sie sich im Verlauf der Tätigkeit gut verstehen und die Familie bessere Arbeitsbedingungen für die Betreuungskraft anstrebt. Ebenfalls versucht diese Vertragsklausel mögliche Bestrebungen der (Schein-)Selbstständigkeit zu unterbinden oder dass sich Live-Ins eine andere Firma in der Nähe suchen.

115 Information aus dem Telefoninterview mit OPZZ.

116 Informationen aus dem Telefoninterview mit Minor.

117 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert*innen in den Jahren 2020 und 2022.

4.5 Zugang zu medizinischer Versorgung

Frau B. aus Polen: Fehlende Information über vorliegende Krankenversicherung führt zu sofortiger Abreise im Krankheitsfall

Frau B. ist 65 Jahre alt und stammt aus Polen, wo sie als Grundschullehrerin arbeitete. Als Frührentnerin erhält Frau B. in Polen ca. 500 Euro Rente monatlich. Aufgrund ihrer finanziell sehr prekären Lage entschied sie sich daher für einen Zuverdienst als Live-In in Deutschland. Der Vertrag, den Frau B. bei einer polnischen Vermittlungsagentur geschlossen hat, 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 Agentur mehrere sogenannte Dienstleistungsverträge, die jeweils auf zwei Monate befristet waren. Die mindestens zweiwöchigen Pausen dazwischen verbrachte Frau B. in Polen. Frau B. wurde von der Vermittlungsagentur 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 der Familie 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. Frau B. wusste 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.

Eines der zentralen grund- und menschenrechtlichen Probleme, die im Kontext von Live-Ins auftreten, ist der fehlende Zugang zu medizinischer Versorgung. Dies kann beispielsweise daran liegen, dass entsprechende Dokumente zum Nachweis über die Mitgliedschaft in einer Krankenversicherung nicht vorliegen oder auch, dass Live-Ins 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 (wenige Monate) nach Deutschland entsandt werden, wie das Fallbeispiel von Frau B. aus Polen (oben) verdeutlicht. Expert*innen von Beratungsstellen berichten, dass einige Live-Ins aus Unwissenheit eine zusätzliche, sehr kostspielige private Auslandskrankenversicherung abschließen.[118]

Bei Entsendungen innerhalb der EU sollten entsendende Unternehmen eine A1-Bescheinigung für die entsandten Beschäftigten möglichst im Voraus bei dem zuständigen Sozialversicherungsträger[119] beantragen.[120] Die A1-Bescheinigung ist notwendig, falls die Betreuungskraft eine medizinische Behandlung während ihrer Entsendung benötigt. In Deutschland gibt es allerdings keine Regelung, die im Ausland ansässigen Unternehmen zu einer Beantragung vor Beginn der Beschäftigung verpflichtet.[121] Laut Beratungsstellen ergibt sich

118 Information aus der Gruppendiskussion mit Expert*innen im Jahr 2020.

119 In Deutschland ist dafür in der Regel die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland und in Polen – wie in dem Fall von Frau B. – die Zaklad Ubezpieczen Spolecznych zuständig.

120 Generalzolldirektion (o.J. b).

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

daraus in der Praxis das Problem, 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 3.3.1).

Einige Live-Ins berichten in der Beratung, dass sie den Vermittlungsagenturen für die Beantragung der A1-Bescheinigung und der Europäischen Krankenkassenkarte eine Vollmacht ausgestellt und damit der eigenen Einschätzung nach alles für den Krankenversicherungsschutz getan hätten. Viele der Live-Ins – wie auch im Beispiel von Frau B. (S. 44) – werden aber von den Vermittlungsagenturen erst gar nicht über die Möglichkeiten der medizinischen Versorgung in Deutschland informiert. Frau B. geht trotz schwerer Erkrankung nicht in Deutschland zu eine*r Ärzt*in und gefährdet damit ihre Gesundheit. Zudem bleibt im Krankheitsfall unmittelbar der Verdienst aus und Vermittlungsagenturen sehen sich in der Regel hier nicht in der Pflicht, Verdienstausfall zu leisten.

4.6 Fehlende Privatsphäre

Frau A. aus Bulgarien: Angst und Verunsicherung durch ständige Beobachtung und (Video-)Überwachung

Frau A. kommt aus Bulgarien und arbeitete als Betreuungskraft in Deutschland. Mit der zu pflegenden alten Frau hatte sie einen guten Kontakt. Frau A. kontaktierte eine Beratungsstelle, weil sie sich von den Söhnen der zu pflegenden Frau belästigt fühlte und nicht wusste, was sie dagegen unternehmen konnte, ohne den Job zu verlieren. Sie wurde ständig von den Söhnen beobachtet, kommentiert und ausgelacht. Außerdem hätten die Söhne eine private Korrespondenz von ihr in einem gemeinsamen Gespräch zitiert. Frau A. verstand nicht, woher sie diese Informationen haben konnten, war verängstigt und hatte das Gefühl, womöglich videoüberwacht und abgehört zu werden. Mit ihrer Familie in Bulgarien korrespondierte sie deshalb nur noch schriftlich. In ihrem eigenen Zimmer fühlte sie sich unwohl und befürchtete, auch dort beobachtet zu werden. Die Söhne teilten Frau A. gegenüber mit, dass eine Videoüberwachung zulässig sei und wahrscheinlich installiert würde, und Frau A. war unsicher, ob das bereits geschehen sei. Frau A. hatte Angst vor einem direkten Gespräch mit den Söhnen und sah sich selbst in einem Dilemma, da sie gerne für die zu betreuende Frau arbeitete, aber von den Umgebungsfaktoren stark belastet war.

Das Zusammenfallen von Arbeits- und Wohnort bei Live-Ins führt zu einer Verschränkung von Privat- und Arbeitsleben, die menschenrechtlich bedenklich ist. Dies birgt zwar grundsätzlich sowohl Risiken für die Betreuten als auch für die Betreuungskräfte – in der Praxis ist es aber insbesondere für letztere mit einem hohen Potenzial für Menschenrechtsverletzungen – etwa dem Recht auf Privatsphäre oder dem Recht auf Schutz vor Gewalt – verbunden.

Der Privathaushalt ist anders als andere Arbeitsorte von besonderer Abgeschlossenheit geprägt und kann gerade deshalb als Ort der Kontrolle, der Unterordnung und Diskriminierung erlebt werden.[122] Dieser Punkt wiegt umso schwerer, da nicht nur die Arbeitszeit im Privathaushalt der Betreuungsperson verbracht wird, sondern auch Arbeitspausen, Ruhezeiten und Freizeit. Die Ermöglichung von Privatsphäre und Rückzug steht im Spannungsfeld mit dem hohen Maß

122 Lutz / Benazha (2021), S. 127.

an erwarteter Anpassungsbereitschaft an das Leben (aber auch den Lebensort) der zu betreuenden Person. Die Ordnung im Haushalt und der Lebensrhythmus sind vorgegeben und müssen eingehalten werden, um nicht als Störfaktor im Leben der betreuten Person wahrgenommen zu werden.[123] Personen, die betreut werden, und ihre Angehörigen gehen vielfach davon aus, dass die gebuchte Betreuungskraft in der Lage ist, sich an die neue Umgebung, an den Charakter der Betreuungsperson und zum Teil auch an die Wünsche von Angehörigen anzupassen.[124]

Werbeanzeigen von Vermittlungsagenturen zeigen auf der einen Seite Hilfe, Schutz und emotionale Zugewandtheit von Live-Ins gegenüber Betreuungsbedürftigen mit Motiven der körperlichen Nähe und persönlichen Vertrautheit zwischen den Betreuungskräften und Senior*innen.[125] Auf der anderen Seite blenden Agenturen die Gefahr von Konflikten aufgrund unterschiedlicher Auffassungen von Zuhause und Privatsphäre aus und kaschieren, dass die spezifischen Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit aufgrund des Zusammenfallens von Arbeitsort und Wohnort ausgehandelt werden müssen.[126] Das Versprechen von Familiarität ist überwiegend einseitig, da es vor allem hinsichtlich der Erfüllung der Bedürfnisse der Betreuungsperson existiert, ohne dass Fragen zum Wohl und zu Schutzbedürfnissen der Live-Ins ausreichend gestellt werden. Zwar gibt es Freundschaften und das Gefühl eines zweiten Zuhauses, diese Situationsbeschreibungen treffen aber nur äußerst selten zu.[127]

Die Gewährleistung von Privatsphäre kann zum Problem werden, wenn von der Familie eines Betreuungsfalls der Wunsch nach Kontrolle (wie zum Beispiel in Form einer Videoüberwachung) auf das Bedürfnis nach einem Rückzugsort beziehungsweise von Privatsphäre trifft. Es gibt Berichte von Live-Ins über Arbeitsstellen, bei denen sie ihr Zimmer nicht abschließen durften und zudem Familienangehörige jederzeit Zugang hatten.[128] Der Arbeits- und Wohnort ist sowohl für Frau A. aus Bulgarien (S. 45) als auch im folgenden Fall von Frau C. aus Kroatien (rechts) von Unsicherheit und dem Gefühl ständiger Kontrolle und Überwachung geprägt, sodass sie psychisch belastet sind.

Frau C. aus Kroatien: Unangekündigte Videoüberwachung

Frau C. kommt aus Kroatien und ist als Betreuungskraft in Deutschland tätig. Im Laufe ihrer Tätigkeit bemerkte sie, dass es Videokameras im Haus der zu betreuenden Person gibt und sie damit ständig überwacht wurde. Frau C. wusste zunächst nichts davon und ihr war diese Überwachung unangenehm, sie fühlte sich nicht wohl und konnte sich dadurch nicht entspannen. Nachdem sie sich bei einer Beratung über die (Un-)Zulässigkeit von Videoüberwachung informiert hatte, nahm sie sich vor, sich mit diesen Informationen an ihren Arbeitgeber zu wenden.

Videoüberwachung ohne Wissen und Einverständnis der Live-Ins ist unzulässig (gem. § 201 a StGB). Doch da Live-Ins keine Kontrolle über die Ausgestaltung ihres Arbeitsorts haben, besteht die Gefahr heimlicher und/oder nicht einverständlicher Überwachung. Insbesondere bei Frau A. aus Bulgarien (S. 45) wird die Vulnerabilität bei einer Tätigkeit im Privathaushalt deutlich, da sie sich zum einen ständiger Beobachtung und Kommentierung seitens der Angehörigen ausgesetzt sieht. Zum anderen befürchtet sie, überwacht zu werden, und leidet somit offenkundig unter dem Mangel an Privatheit.

Betreuungskräfte tauschen sich vor allem in sozialen Medien über Erfahrungen in Haushalten aus und erhalten dadurch Unterstützung und Rat. Allerdings ist ein solcher Austausch nicht immer ohne finanzielles Risiko. Schließlich stellen die in vielen Verträgen festgehaltenen Verschwiegenheitsklauseln die Weitergabe haushaltsinterner Ereignisse unter hohe Vertragsstrafen und erschweren somit den Austausch über Probleme in Betreuungshaushalten.[129]

123 Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021b), S. 244.
124 Lutz / Benazha (2021), S. 133, 140.
125 Ebd., S. 130.
126 Ebd., S. 133.
127 Ebd., S. 140.
128 Ebd.
129 Ebd., S. 142.

4.7 Überlastung und Gewalt

Frau L. aus Rumänien: Überlastung im Zuge des permanenten Umgangs mit gewalttätigem Demenzerkrankten

Frau L. ist 58 Jahre alt, kommt aus Rumänien und bezieht dort eine Frührente von 150 Euro monatlich. 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 eines schwer an Demenz erkrankten Betreuungsbedürftigen übernehmen. Hierfür schloss die Agentur einen Arbeitsvertrag mit Frau L. sowie einen Dienstleistungsvertrag mit der Familie des Betreuungsbedürftigen ab. Die Arbeit und das Zusammenleben mit dem demenziell Erkrankten belasteten die Live-In stark. Sie musste rund um die Uhr zur Verfügung stehen und hatte nur drei Stunden in der Woche Freizeit. Grund für die Überlastung waren nicht nur das krankheitsbedingte Verhalten des Betreuten und dessen Bedarf an einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung, sondern auch gewalttätige Übergriffe: Der Betreuungsbedürftige schlug Frau L. regelmäßig auf die Hände.

Ein Jahr nach Beginn der Tätigkeit 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 die Gewalt erlebte. Die Beratungsstelle erarbeitete mit Frau L. gemeinsam das weitere Vorgehen. Sie verließ den Privathaushalt anschließend und beendete ihre Tätigkeit dort. Die Beratungsstelle unterstützte sie bei der Suche nach einer neuen Anstellung in Deutschland.

Aggression und Gewalt gehören für viele Beschäftigte aus Pflege- und Betreuungsberufen zum Alltag und zugleich wird körperliche wie sexualisierte Gewalt in der Pflege vielfach tabuisiert.[130] Im Rahmen einer empirischen Erhebung aus dem Jahr 2006 berichteten 36 Prozent der Pflegekräfte von physischen Übergriffen durch die pflegebedürftige Person.[131] In einer anderen Befragung gaben 71 Prozent der stationären Pflegekräfte und 78 Prozent der ambulanten Pflegekräfte an, verbale Gewalt in den vorangegangenen zwölf Monaten erfahren zu haben.[132] Körperliche Gewalt artikulieren der Studie zufolge 64 Prozent der stationären Pflegekräfte und 40 Prozent der ambulanten Pflegekräfte.[133] Verbale, körperliche und sexualisierte Gewalt steigern das Risiko emotionaler Erschöpfung und beeinträchtigen massiv die Arbeitszufriedenheit.[134]

Obwohl es nach aktuellem Kenntnisstand keine Daten zu (sexualisierter) Gewalt gegen Live-Ins gibt, ist angesichts der Ergebnisse für Pflegekräfte anzunehmen, dass auch Live-Ins häufig Übergriffen ausgesetzt sind. Dabei ist davon auszugehen, dass die vulnerablen Arbeits- und Lebensverhältnisse von Live-Ins, ihre Abhängigkeit vom Privathaushalt und den dort wohnenden Personen in besonderem Maße missbräuchliches und gewalttätiges Verhalten begünstigen. Eine Studie des Koordinierungskreises gegen Menschenhandel weist darauf hin, dass eine Reihe von Faktoren die Sichtbarkeit von Gewalt gegenüber Live-Ins negativ beeinflusst und ihnen 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.[135] Live-Ins berichteten

130 Vgl. Zeh / Schablon / Wohlert u.a. (2009).
131 Görgen / Herbst / Kotlenga u.a. (2012), S. 30.
132 Vgl. Schablon / Zeh / Wendeler u.a. (2014).
133 Nienhaus / Drechsel-Schlund / Schambortski u.a. (2016), S. 92.
134 Blättner / Grewe (2017), S. 198.
135 Mitwalli (2016), S. 26.

auch von Beleidigungen, Kontaktverboten mit Nachbar*innen und Freund*innen und der Androhung von Schlägen.[136] Die Kontaktaufnahme mit Beratungsstellen und Behörden im Falle von körperlicher oder sexualisierter Gewalt ist aus der isolierten Lebenssituation von Live-Ins heraus besonders schwierig. Selbst wenn Live-Ins bereit sind, rechtliche Schritte zu unternehmen, fehlen ihnen häufig Zeug*innen, um körperliche oder sexualisierte Gewalt vor Gericht nachzuweisen.[137]

Frau T. aus Kroatien: Gewalt bleibt folgenlos wegen fehlender Zeug*innen

Frau T. kommt aus Kroatien und war als Betreuungskraft in Deutschland bei einem pflegebedürftigen Mann tätig. Im März 2022 wendete sie sich hilfesuchend an eine Beratung. Sie berichtete, dass der Betreuungsbedürftige gewalttätig sei, sie blaue Flecken von den Schlägen habe, ihre Silberkette zerbrochen sei und der Betreute ihr Handy wütend vom Tisch geschmissen habe. Auf Anraten der Beratungsstelle wendete sich Frau T. an ihren Arbeitgeber. Auf ihre Beschreibung des Vorfalls antwortete diese abweisend. Die Familie des Betreuten bestätigte nicht die von Frau T. dargestellten Ereignisse – das heißt dessen Gewaltanwendung. Frau T. war hilflos und erwog, den noch vor ihr liegenden Monat bis zum festgeschriebenen Ende der Tätigkeit durchzuhalten.

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 und für Betreuungskräfte seelisch belastend sind.[138] Solche Betreuungsfälle müssen vielfach rund um die Uhr und insbesondere psychisch gestärkt und betreut werden und erfordern außerdem ein hohes Maß an Geduld und Resilienz.

Zudem ist davon auszugehen, dass viele Live-Ins zum einen nicht auf diese herausfordernden Situationen im Privathaushalt vorbereitet sind. Zum anderen werden Live-Ins auch im Laufe ihrer Tätigkeit im Haushalt der betreuungsbedürftigen Person nicht immer entsprechend informiert und unterstützt.

Die zuvor genannten Probleme schildern die Fälle von Frau L. aus Rumänien (S. 47) und Frau T. aus Kroatien (links). Frau L. ist von der Demenzerkrankung und den entsprechenden Folgen des Betreuten (psychisch) stark belastet, rund um die Uhr ohne ausreichend Pausen im Einsatz und zudem gewalttätigen Übergriffen ausgesetzt, wie Schlägen auf die Hände. Auch Frau T. aus Kroatien erfährt Gewalt vom Betreuten. Ihr Hilfegesuch beim Arbeitgeber scheitert, da der von ihr dargestellte Zustand des Betreuten von der Familie nicht bestätigt wird. Daran zeigt sich das Problem fehlender Zeug*innen im Rahmen von Betreuungstätigkeiten im Privathaushalt. Frau T. erhält aufgrund dessen keine Hilfe und ist lediglich vor die Wahl gestellt, die Tätigkeit zu beenden und damit finanzielle Einbußen hinzunehmen oder ihre Situation weiter auszuhalten.

136 Karakayali (2010), S. 118.
137 Mitwalli (2016), S. 26.
138 Halek / Bartholomeyczik (2006), S. 9; Karakayali (2010), S. 117.

4.8 Hindernisse beim Zugang zum Recht

Frau B. aus Bulgarien: Sprachbarrieren verhindern Zugang zum Recht

Frau B. ist 57 Jahre alt, kommt aus Bulgarien und wurde über eine slowakische Firma nach Deutschland entsendet. Im Arbeitsvertrag ist eine Netto-Vergütung von 1.203 Euro pro Monat vereinbart. Frau B. arbeitete 16 Stunden täglich, erhielt jedoch nur rund 900 € pro Monat, das heißt 300 Euro weniger als vereinbart. Dies entspricht einem Nettostundenlohn von 1,90 Euro. Sie vermutet, dass der geringere Lohn mit ihren schlechten Deutschkenntnissen begründet sei.

Motiviert durch das BAG-Urteil aus dem Juni 2021 zu einer bulgarischen Betreuungskraft wollte Frau B. das ihr eigentlich zustehende Gehalt einklagen und wendete sich online an eine Beratungsstelle. Für Frau B. war es schwierig, eine*n Anwält*in zu finden, der*die ihre Sprache spricht und in Wohnortnähe ist. Die Kosten für eine längere Fahrt zu einer bulgarisch sprechenden Anwältin konnte Frau B. nicht aufbringen. Frau B. scheute zudem Prozesskosten, da sie kein Geld dafür hat, und fragte sich, wie sie eine Übersetzung finanzieren solle, denn sie besaß nicht genug Sprachkenntnisse, um Dokumente zu verstehen und das Verfahren ohne Übersetzung bewerkstelligen zu können. Die Arbeit mit der slowakischen Firma zeigte ihr zudem, dass ihr weniger Recht widerfährt, wenn sie die Sprache nicht spricht, und sie hatte aufgrund dessen keine große Hoffnung auf Erfolg bei der eigenen Rechtsdurchsetzung. Insgesamt waren die Hürden für ein Klageverfahren für Frau B. zu hoch und sie entschied sich gegen eine Klage.

Die Arbeits- und Lebenssituation von Live-Ins ist in vielerlei Hinsicht grund- und menschenrechtlich problematisch. Es ist für Betroffene sehr schwierig, ihre Rechte durchzusetzen. Obwohl die Arbeitsverhältnisse regelmäßig gegen Grund- und Menschenrechte der Live-Ins verstoßen, entscheiden sich laut Expert*innen, die 2020 und 2022 konsultiert wurden, nur sehr wenige Live-Ins zu einem Klageverfahren.

Grund dafür ist, dass es eine Vielzahl von Hindernissen beim Zugang zum Recht gibt: So sind Live-Ins überwiegend kaum oder gar nicht über ihre Rechte und über die Abhilfemöglichkeiten bei potenziellen Rechtsverletzungen informiert. Dazu gehört, laut Aussage von Beratungsstellen, auch das Nichtwissen über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten wie Beratungs- und Prozesskostenhilfe. Außerdem seien Sprachhindernisse ein zentrales Problem und begünstigten den Informationsmangel. Doch selbst bei Bewusstwerden, dass eigene Rechte verletzt würden, gäbe es Hürden, diese einzufordern. Live-Ins fehlen in der Regel finanzielle und soziale Ressourcen für einen längeren Prozess der Rechtsdurchsetzung – trotz der Unterstützung von Beratungsstellen. Dazu kommen Schamgefühle und Angst vor negativen Folgen für weitere Beschäftigungen. Die Angst davor, bei Einleitung von rechtlichen Schritten im Anschluss keine Arbeit mehr zu finden, sei zwar laut Expert*innen aus den Beratungsstellen unbegründet (aufgrund der hohen Nachfrage an Betreuungskräften), jedoch unter Live-Ins weit verbreitet. Auch Verschwiegenheitsklauseln in Verbindung mit hohen Vertragsstrafen führten dazu, dass es eine große Zurückhaltung gibt, sich gegenüber Dritten überhaupt über die eigenen Vertragsinhalte und verletzte Rechte auszutauschen.

Nicht zuletzt erschweren fehlende Nachweise den Zugang zum Recht. Diese sind aber zwingend nötig, um gegen rechtswidrige Arbeitsbedingungen vorzugehen. So verfügen Live-Ins teilweise nicht über die von ihnen unterschriebenen Verträge, erhalten Arbeitsanweisungen (bewusst) nur mündlich am Telefon und eine Dokumentation der Arbeitszeit vonseiten der Arbeitgeber bleibt aus oder beschränkt sich auf eine unrealistisch niedrige Arbeitsstundenzahl. Live-Ins verfügen in diesen Fällen nicht direkt über Nachweise zu ihrer tatsächlichen Beschäftigungsart oder über ihre tatsächliche Arbeitszeit. Aus der Konsultation von

Expert*innen wurde zudem deutlich, dass Arbeitszeiten mitunter auch von der Familie einer Betreuungsperson nicht bestätigt würden, aus Sorge vor rechtlichen Schwierigkeiten. Aufgrund der schwierigen Beweisführung kann der Erfolg einer Klage nicht sicher vorausgesagt werden, was Live-Ins zusätzlich von einem in vieler Hinsicht aufwändigen Klageverfahren abhält.[139]

Der Fall von Frau B. aus Bulgarien (S. 49) illustriert einige dieser Hindernisse beim Zugang zum Recht: Deutlich wird, dass die Unrechtserfahrung und erfahrene Hilflosigkeit gerade in Verbindung mit mangelnden Sprachkenntnissen dazu führt, dass Live-Ins wenig Hoffnung auf eine Durchsetzung hrer Rechte hegen. Frau B. war zwar durch das BAG-Urteil einer bulgarischen Betreuungskraft aus dem Juni 2021 (siehe Abschnitt 2.2) anfänglich motiviert, das erfahrene Unrecht ebenfalls über ein Klageverfahren zu korrigieren, doch der Aufwand erschien ihr wegen der vorhandenen Sprachbarrieren als zu groß. Ein*e Anwält*in mit bulgarischen Sprachkenntnissen war nicht wohnortnah zu erreichen und die Kosten einer Übersetzung wurden gescheut trotz der Möglichkeit, eine solche über Anträge finanziell erstattet zu bekommen.

139 Ausführlicher zu den Hürden von Arbeitsmigrant*innen, ihr Recht auf Lohn durchzusetzen, siehe auch: Deutsches Institut für Menschenrechte (2018), S. 3–56.

5 Fazit und Empfehlungen

Die derzeitige Ausgestaltung der Live-in-Betreuung in Deutschland ist aufgrund gravierender struktureller Probleme grund- und menschenrechtlich nicht vertretbar. Die sogenannte „24-Stunden-Betreuung“ ist nicht nur arbeitsrechtlich nicht menschenrechtskonform, sondern birgt die Gefahr gravierender Menschenrechtsverletzungen für die Live-In-Betreuer*innen. Daher kann und darf die Live-in-Betreuung nicht die Versorgungslücken eines dringend reformbedürftigen Pflegesystems füllen. Vielmehr gilt es zum einen, die stationäre Pflege deutlich aufzubessern, zum anderen müssen bezahlbare professionelle Pflegedienstleistungen ausgebaut werden, um die Angehörigenpflege stärker zu unterstützen.[140]

Eine menschenrechtskonforme Ausgestaltung der Live-in-Betreuung ist nur in einem Pflegemix, also unter Hinzuziehen weiterer ambulanter Pflegeleistungen, mit mehreren Betreuer*innen pro Fall und/oder der systematischen Einbindung Angehöriger denkbar. Zudem müsste das Wohnen am Arbeitsort weitgehend vermieden oder aber in engen Grenzen gefasst werden. Darüber hinaus sollte die Betreuung von älteren Menschen nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erfolgen, das heißt, (Schein-)Selbstständigkeiten sollte ausgeschlossen werden.

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 die Gewährleistung der Menschenrechte von Live-Ins während ihres Aufenthaltes in Deutschland. Es braucht daher ein umfassendes Konzept, um den Zugang der Live-Ins zu ihren Grund- und Menschenrechten effektiv zu gewährleisten.

5.1 Reduktion der Nachfrage nach Live-In-Betreuung

Aufgrund der hohen Rechtsunsicherheit von Live-in-Arrangements und problematischen Arbeitsbedingungen ist es eine zentrale Aufgabe der Politik, zu einer Reduzierung der Nachfrage nach Live-in-Betreuung beizutragen. Dazu bedarf es deutlicher Verbesserungen in der stationären Pflege, sodass diese für eine größere Zahl von betreuungsbedürftigen Menschen attraktiv wird. Zudem müssen bezahlbare professionelle Pflegedienstleistungen ausgebaut werden, um die Angehörigenpflege stärker zu unterstützen.

5.2 Rechtliche Klärung der Beschäftigungsverhältnisse: Rechtssicherheit für Live-Ins schaffen

Es besteht ein grundlegender rechtlicher Klärungsbedarf bei einigen Beschäftigungsmodellen. Dies ist die Prämisse, um zu Beschäftigungsverhältnissen zu gelangen, die grund- und menschenrechtskonform ausgestaltet sind. Erfreulicherweise hat sich die Bundesregierung in dieser Legislatur vorgenommen, eine „rechtssichere Grundlage“ für die Live-in-Pflege zu schaffen.[141] In anderen Ländern, etwa Österreich und der Schweiz, ist diese bereits rechtlich geregelt. Während in der Schweiz Live-in-care-Arrangements nur in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen möglich sind, ist in Österreich das Selbstständigen-Modell formalisiert. Insbesondere letzteres ist aber kritisch zu betrachten.[142]

140 Emunds / Kocher / Habel u.a. (2021), S. 11.
141 Live-In-Pflege soll auf eine „rechtssichere Grundlage“ gestellt werden: Bundesregierung (2021), S. 81.
142 Für beide Modelle vgl. Aulenbacher / Lutz / Schwiter (2021a); Leiber / Rossow (2022). Siehe auch Abschnitt 3.3.2 in diesem Text.

Immer wieder Gegenstand von Diskussionen sind insbesondere zwei Live-in-Arrangements: Erstens die Entsendung von Live-Ins durch polnische Vermittlungsagenturen auf der Grundlage von sogenannten Dienstleistungsverträgen und zweitens das Selbstständigen-Modell. Ein rechtliches Gutachten kann zu der dringend notwendigen Klärung im Umgang mit dem ersteren Beschäftigungsmodell beitragen. Insbesondere bedarf es einer Bewertung der sogenannten Dienstleistungsverträge nach deutschem Recht. Auch das Beschäftigungsmodell der Selbstständigkeit ist immer wieder Bestandteil der Diskussionen, da es ein Einfallstor für die Umgehung arbeitsrechtlicher Verpflichtungen von Arbeitgebenden darstellt. Die Gewährleistung arbeitsrechtlicher Mindeststandards von Live-in-Care ist in einem regulären Arbeitsverhältnis grundsätzlich sichergestellt. Die anderen Modelle, inklusive der Dienstleitungsverträge und der Selbstständigkeit, werfen hingegen große grund- und menschenrechtliche Fragen auf.

5.3 Erleichterte Zugänge zu einer regulären abhängigen Beschäftigung im Privathaushalt

Raum für grund- und menschenrechtswidrige Live-in-Betreuung besteht insbesondere bei den gängigen Modellen der (Schein-)Selbstständigkeit sowie der 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 menschenrechtskonforme Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, sollte ein Ziel der Politik sein, ihnen den Zugang zu einer direkten Anstellung in einem Privathaushalt in Deutschland zu erleichtern, weil diese Beschäftigungsform zum jetzigen Stand mit einem größeren Maß an Rechtssicherheit verbunden ist als andere Beschäftigungsmodelle. Arbeitgeberpflichten wie die Beantragung einer Betriebsnummer, die Anmeldung zur Sozialversicherung, der Abschluss einer Unfallversicherung und die Abführung der Lohnsteuer an das Finanzamt werden jedoch von vielen Familien von Betreuungspersonen als kompliziert wahrgenommen und wirken abschreckend. Eine Anstellung als Minijobber*in 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.

Es bedarf Instrumente zur Erleichterung von Direktanstellungen in Privathaushalten. Dazu gehören zum einen direkte Beratungsangebote an Familien beziehungsweise betreuungsbedürftige Personen, um diese gezielt bei der rechtskonformen Direktanstellung von Live-Ins in allen Belangen zu unterstützen. Verbraucherzentralen, aber auch andere Beratungsstellen bieten hierzu bereits online wie auch telefonisch Informationen an. Diese Beratungsangebote sollten von Bund und Ländern ausgebaut werden. Sie sollten außerdem bekannter gemacht werden, beispielsweise anhand staatlich geförderter Kampagnen.

Zum anderen sollte der Gesetzgeber den administrativen Aufwand für die Anstellung von Live-Ins erleichtern. In der Fachliteratur finden sich dazu bereits 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. Länder wie Belgien und Schweden haben bereits Maßnahmen ergriffen, um eine legale Anstellung vom Privathaushalt zu fördern; in Belgien über die Einführung eines staatlich kontrollierten Zahlungsinstruments und in Schweden gibt es einen 50-prozentigen Zuschuss zu den Kosten, wenn Hausangestellte legal eingestellt werden.[143]

143 Vgl. Phan-Warnke / Freitag (2021), S. 32.

5.4 Rechtlich verbindliche Qualitätsstandards für Vermittlungsagenturen

Die Vermittlungspraxis privater Agenturen führt in hohem Ausmaß zu prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins in Deutschland. Vorzugswürdig ist es daher, Live-Ins Zugänge zu regulärer abhängiger Beschäftigung in Deutschland zu ermöglichen.

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. Denkbar ist auch – aufgrund der transnational agierenden Vermittlungsfirmen – ein europäischer Rechtsrahmen (eine EU-Richtlinie).[144] Grundsätzlich sei an dieser Stelle noch darauf hingewiesen, dass auch private Akteure – etwa Entsende- oder Vermittlungsagenturen – bei all ihrem Handeln im In- und Ausland die Menschenrechte zu achten haben (siehe Abschnitt 2.3).

5.4.1 Kriterien für Qualitätsstandards

Für die Entwicklung von Qualitätsstandards für Agenturen 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, lassen sich verschiedene Handlungsfelder und Kriterien zur Qualitätssicherung identifizieren. Auch der Standard DIN SPEC 33454 kann exemplarisch herangezogen werden. Der freiwillige Qualitätsstandard soll dazu beitragen, in der Live-in-Betreuung eine höhere Versorgungsqualität, fairere Arbeitsbedingungen und mehr Transparenz zu erzeugen.[145]

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 S. 55) werden beispielsweise Musterverträge genutzt, in denen explizit Tätigkeit, Beschäftigungsdauer, Probezeit, Kündigungsfrist, die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit, Entgelt, Regelungen zu Unterkunft und Verpflegung, Urlaubsanspruch sowie die Übernahme von An- und Rückreisekosten vereinbart werden. Darüber hinaus müssen Verträge Angaben zu Bereitschaftszeiten und Nachtarbeitszeiten enthalten sowie freie Zeiten definieren. Die 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
exklusive Tagespauschalen/Spesen und ein Konzept für Vertretung im Krankheitsfall oder bei Urlaub sein. Die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitszeit sollte bei den Arbeitgebenden liegen. Zudem sollten regelmäßig Stundenzettel erstellt werden, auf deren Basis der Arbeitszeitplan im Bedarfsfall überarbeitet werden kann und die im Streitfall als Indizien dienen können.[146]

Die Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindeststandards hat zur Folge, dass Live-in-Betreuung in den meisten Fällen nur in einem Pflegemix durchgeführt werden kann, also unter Hinzuziehung weiterer professioneller Angebote der ambulanten Betreuung oder Tages- und Kurzzeitpflege. Ebenfalls wird in vielen Fällen der Einsatz weiterer Betreuer*innen notwendig sein vor dem Hintergrund freier Zeiten der Live-Ins, möglichen Ausfällen durch Krankheit oder im Urlaubsfall.[147]

Informationspflicht einführen

Die Agenturen sollten dazu verpflichtet werden, die Live-Ins in einer für sie verständlichen Sprache über geltende arbeitsrechtliche Mindeststandards,

144 Ausführlicher: Phan-Warnke / Freitag (2021), S. 33.
145 Vgl. Deutsches Institut für Normung e. V. (2021).
146 Emunds / Kocher / Habel u.a. (2021), S. 3.
147 Ebd., S. 12.

die auszuführenden zulässigen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten (Zuständigkeiten zwischen Agentur und Familien) aufzuklären. Darüber hinaus müssen Live-Ins über bestehende Beratungsangebote in den Hauptproblemfeldern Arbeitszeit und Bezahlung, Belästigung und Gewalt informiert werden. Die Agenturen sollten dokumentieren, dass sie der Informationspflicht 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. Dies ist 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 des Betreuungsbedarfs
Die Agenturen sollten im Vorfeld der Vermittlung im Rahmen eines persönlichen Besuchs im Haushalt der Betreuungsperson den tatsächlichen Betreuungsbedarf prüfen. Sie sollten gegebenenfalls auch im Falle eines zu hohen Bedarfs die Betreuung ablehnen, wenn zu erwarten ist, dass die Höchstarbeitszeit nicht eingehalten werden kann.[148] Sinnvoll ist auch die Einbindung von kommunalen Pflegestützpunkten, die im Sinne eines Case-Managements beraten können.[149] Auf Basis der Bedarfsfeststellung ist umfassend zu klären, welche Aufgaben und Bereitschaftszeiten im Rahmen der Live-in-Betreuung übernommen werden sollen und welche Aufgaben nicht zum Arbeitsbereich gehören und so zum Beispiel in der Verantwortung der Angehörigen oder weiterer Unterstützungskräfte liegen. Die Aufgabenteilung muss Bestandteil des Arbeitsvertrags sein.

Überprüfung der beteiligten Vertragsparteien auf Eignung
Neben der Bedarfsanalyse sollten die Agenturen im Vorfeld der Vermittlung prüfen, inwieweit Art und Ausmaß des Unterstützungsbedarfes der zu betreuenden Person zu den Anforderungen an die Arbeit von Live-Ins und deren individuellen Kompetenzen passt. Sichergestellt werden muss vorab auch, ob in dem Privathaushalt eine angemessene Unterbringung von Live-Ins gewährleistet ist. So sollte diese mindestens ein eigenes verschließbares Zimmer mit bestimmten Standards (zum Beispiel 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 nichtstaatliche Akteure aus dem Feld einbezogen werden.

5.4.2 Kontrolle von Qualitätsstandards

Eine regelmäßige und systematische Überprüfung der Vermittlungsagenturen anhand von Qualitätsstandards ist erforderlich. Dabei sind verschiedene Möglichkeiten denkbar, wie eine solche Überprüfung vonstattengehen kann. Die Bestimmung eines adäquaten Instruments zur Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins sollte im Rahmen eines von der Bundesregierung beauftragten Gutachtens erörtert werden.

Die Einführung von Qualitätsstandards kann auf freiwilliger Basis, zum Beispiel in Form eines

148 Ebd., S. 3.
149 Ebd.

Gütesiegels (bzw. wie beim Standard DIN SPEC 33454) 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, dass sich nur wenige Vermittlungsagenturen an dem Verfahren beteiligen. Eine rechtlich verpflichtende Zertifizierung ist zwar in der Umsetzung deutlich aufwändiger; 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 Betreuung suchenden Familien. Darüber hinaus wird dadurch eine Verbindlichkeit der Standards geschaffen und Verstöße könnten sanktioniert werden.

Es steht generell zur Diskussion, wie eine Kontrolle der Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins (etwa zur Überprüfung der Qualitätsstandards) 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.[150] Andere weisen auf die Gefahr einer Verletzung von Grundrechten hin, sowie darauf, dass Kontrollen im Privathaushalt durch staatliche Akteure (etwa die Finanzkontrolle Schwarzarbeit) zu negativen Konsequenzen für Live-ins in irregulären Beschäftigungsverhältnissen führen können.[151]

Darüber hinaus könnten Beispiele aus anderen Ländern diskutiert werden.[152] Ebenso ist zu prüfen, ob Kontrollmechanismen auf EU-Ebene etabliert werden können, etwa mit einer Mandatserweiterung der Europäischen Arbeitsbehörde.[153]

5.5 Förderung und Ausbau von fairen Beschäftigungsmodellen

Es gibt bereits Versuche, faire Beschäftigungsmodelle anzubieten. In Angeboten wie „CariFair“[154] (Caritas, siehe unten) und „vij-FairCare“[155] (Diakonie) wird den Familien von Pflegepersonen Unterstützung bei der Anstellung von Live-Ins im eigenen Haushalt geboten. Diese Unterstützung hat zum Ziel, den Live-Ins zu rechtssicheren Arbeitsverhältnissen in Deutschland zu verhelfen.

Beispiel: CariFair

CariFair (als Angebot der Caritas) begleitet sowohl die Familien als auch die Live-Ins während des Arbeitsverhältnisses, übernimmt die Anmeldung des Arbeitsverhältnisses 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 Live-Ins in Vollzeitbeschäftigung leisten können. 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 eine stärkere Förderung von Vermittlungsangeboten nach dem Vorbild der beiden Wohlfahrtsverbände. Ziel sollte eine flächendeckende Erreichbarkeit solcher Angebote sein. Wichtig wäre auch, die Projekte wissenschaftlich zu begleiten, um ihre Wirkung auf die Einhaltung von Grund- und Menschenrechten der Live-Ins zu erfassen.

150 Einige Beispiele dazu finden sich bei Phan-Warnke / Freitag (2021), S. 37.

151 Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit prüft auf Grundlage der §§ 2 ff. SchwarzArbG, welche auf alle in Deutschland tätigen Unternehmen Anwendung finden. Spezifische rechtliche Möglichkeiten und Pflichten der FKS zur Kontrolle von Vermittlungsagenturen bestehen nicht. Aus den FKS-Statistiken ist nicht ersichtlich, inwieweit Haushaltshilfen oder Agenturen von der FKS erfasst werden (vgl. Deutscher Bundestag (09.03.2021), S. 5,9; Deutscher Bundestag (22.04.2021), S. 7, 8).

152 Vgl. Phan-Warnke / Freitag (2021), S. 37–38.

153 Ebd., S. 37.

154 Vgl. https://carifair.de/ (abgerufen am 14.07.2022).

155 Vgl. http://www.vij-faircare.de/ (abgerufen am 14.07.2022).

Nachzudenken ist darüber, inwiefern hierfür im Rahmen der Pflegeberatung bereits bestehende Strukturen – wie etwa 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 von Live-Ins im Privathaushalt zu beraten und bei der Umsetzung zu unterstützen. Wichtig ist auch hierbei, die Bedarfe der Live-Ins zu berücksichtigen, beispielsweise durch ein mehrsprachiges telefonisches oder auch Online-Angebot.

5.6 Schaffung eines klaren Tätigkeitsprofils

Live-Ins sind keiner Berufsgruppe klar zugeordnet und daher fehlt formal wie auch in den meisten Verträgen ein klares Tätigkeitsprofil, das festlegt, welche Aufgaben von Live-Ins erwartet werden und vor allem auch, welche Tätigkeiten nicht übernommen werden müssen. Auch würde ein solches Profil helfen, die Betreuung von anderen Tätigkeiten – insbesondere auch der professionellen Pflege – abzugrenzen. Von einer Klarstellung würden sowohl die Betreuungsperson beziehungsweise Familien als auch Live-Ins profitieren, da nicht erst während des Arbeitsverhältnisses Aufgaben ausgehandelt werden müssen. Zudem kann eine Klarstellung über auszuübende Aufgaben auch drohender Überlastung oder Überforderung von Live-Ins vorbeugen, beispielsweise wenn aus einer Aufgabenbeschreibung Nachtdienste zu einem demenziell erkrankten Betreuungsfall hervorgehen und so von vornherein eine besondere Belastung angezeigt wird.

Aus Perspektive der Live-Ins führt eine ausbleibende Klarstellung zur Tätigkeit zu einer hohen Gefahr für überschrittene Höchstarbeitszeiten, insofern Live-Ins für sämtliche im Haushalt oder bei der Betreuung der Person anfallenden Aufgaben eingesetzt werden (können). Dies wird durch die spezifische Situation des Ineinanderfallens von Wohn- und Arbeitsort und damit auch von Freizeit und Arbeitszeit in besonderem Maße begünstigt. Um diesem Einfallstor für menschenrechtswidrige Beschäftigung Einhalt zu gebieten, ist einerseits ein klares Tätigkeitsprofil geboten und andererseits eine Verpflichtung darüber notwendig, in Verträgen zu Live-in-Arrangements Arbeitsaufgaben umfassend zu benennen.

Die Zuordnung zu einer Berufsgruppe wie beispielsweise den SAHGE-Berufen (Soziale Arbeit, Haushaltsnahe Dienstleistungen, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung) kann helfen, das Tätigkeitsprofil von Live-Ins klar zu definieren, das Berufsbild anzuerkennen und die Arbeit im Privathaushalt aufzuwerten.

5.7 Beschwerdemöglichkeiten für Live-Ins ausbauen

Live-Ins sehen sich einer Vielzahl von Hindernissen gegenüber, wenn sie gegen potenzielle Rechtsverletzungen vorgehen wollen. Vor dem Hintergrund der Schwierigkeit, Kontrollen in Privathaushalten durchzuführen, ist es deshalb zentral, die Beschwerdemöglichkeiten von Live-Ins stärker in den Blick zu nehmen und somit ihren Zugang zum Recht zu stärken.

Bestehende Anlaufstellen für Beschwerden in der Pflege, wie etwa regionale externe Beschwerdestellen, die Prüfdienste der Pflegekassen 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 niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeiten auch für den Bereich der häuslichen Pflege aufgebaut werden können.[156]

Eine Umsetzung von Empfehlungen zum Tätigkeitsprofil, zu rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vertragsgrundlagen und -ausgestaltung der Live-Ins und insbesondere die Verantwortung zur Einhaltung der Arbeitszeit auf Seiten von Arbeitgebenden würden die rechtliche Situation von Live-Ins stärken. Schließlich ist davon auszugehen, dass sie im Falle einer Umsetzung der zuvor genannten Empfehlungen auch mehr Beweise für Rechtsverstöße wie zum Beispiel bei Überschreiten der Arbeitszeit hätten. Dies würde die

156 Zu den Voraussetzungen eines niedrigschwelligen und effektiven Beschwerdeverfahrens in der stationären Pflege (welches ggf. hier als Beispiel herangezogen werden könnte), vgl. Meyer / Jordan (2021).

Erfolgsaussichten eines Klageverfahrens erhöhen und womöglich im Zuge dessen auch die Bereitschaft steigern, eigenes Recht geltend zu machen.

5.8 Live-Ins 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, telefonisch oder online mit einer Beratungsstelle in Kontakt zu treten.

Beispielhaft kann hier das Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit genannt werden, das von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert und vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) unterstützt wird. Es bietet Beratung, Informationsmaterial und Websites in mehreren Sprachen an.[157] Das Projekt „Faire Mobilität“ des DGB bietet arbeits- oder sozialrechtliche Beratung in verschiedenen Standorten in Deutschland in mehreren Sprachen an, die sowohl vor Ort als auch telefonisch oder per E-Mail stattfinden kann. Ein weiteres Beispiel ist das Fraueninformationszentrum FIZ des Vereins für Internationale Jugendarbeit der Diakonie,[158] das in Stuttgart ein Beratungszentrum für häusliche Betreuung betreibt. Neuere, besonders niedrigschwellige Beratungsangebote „Migrationsberatung 4.0“ von Minor stellen den Kontakt zu den Betroffenen über soziale Medien her.[159] Diese vielversprechenden Ansätze sollten weiter ausgebaut werden, indem finanzielle Mittel von staatlicher Seite für entsprechende Einrichtungen und Projekte zur Verfügung gestellt 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.

5.9 Sensibilisierung durch Aufklärung

Bund und Länder könnten durch eine Aufklärungskampagne insbesondere Familien mit Pflegeverantwortung über die Probleme von Live-in-Betreuung informieren. So sollten dabei die prekären Arbeits- und Lebensbedingungen von Live-Ins insbesondere beim Versprechen einer „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ angezeigt werden. Darüber hinaus könnten Familien sowohl über arbeitsrechtliche Risiken der Schwarzarbeit oder im Falle von Scheinselbstständigkeit aufgeklärt werden als auch mit Gestaltungsmöglichkeiten einer fairen, menschenrechtskonformen Ausgestaltung von Live-in-Betreuung in Kontakt kommen.[160]

Als Orientierung kann beispielsweise das Projekt „Den Verbraucherschutz im ‚Grauen Pflegemarkt‘ stärken“ dienen. In dem Projekt haben die Verbraucherzentralen Berlin, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen Angebote der Live-in-Betreuung untersucht – mit dem Ziel, Verbraucher*innen über ihre Rechte und rechtlichen Risiken im Rahmen der Live-in-Betreuung aufzuklären und konkrete Handlungsempfehlungen auszusprechen.[161]

157 Vgl. https://www.bema.berlin/ (abgerufen am 14.07.2022).

158 Vgl. https://vij-wuerttemberg.de/beratungszentrum-fuer-haeusliche-betreuung (abgerufen am 14.07.2022).

159 Das Projekt „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland. Beratung für neuzugewanderte Arbeitssuchende und Arbeitnehmende in bulgarischer, polnischer, rumänischer, englischer, kroatischer, italienischer, spanischer, französischer, griechischer, ungarischer, tschechischer und slowakischer Sprache in den digitalen und sozialen Medien“ wird von Minor durchgeführt und von der EU-Gleichbehandlungsstelle gefördert (vgl. Minor (2021b). Im Rahmen des Projekts wurde das Deutsche Institut für Menschenrechte von Minor mit der Durchführung der vorliegenden Studie beauftragt.

160 Emunds / Kocher / Habel u.a. (2021), S. 7, 12.

161 Vgl. https://www.pflegevertraege.de/ (abgerufen am 14.07.2022).

5.10 Datenlage verbessern

Es werden mehr quantitative und qualitative Daten benötigt, um die Herausforderungen und Anforderungen an Live-in-Betreuungskräfte angemessener und effizienter angehen zu können. Bisher ist es nur anhand von Einzelstudien möglich, das Feld der Live-in-Betreuung zu beleuchten. Statistisch zuverlässige Zahlen über die Anzahl von Live-Ins in Deutschland fehlen jedoch nach wie vor. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sollte daher prüfen lassen, ob und über welchen Weg (etwa über das Statistische Bundesamt oder die Statistikabteilung der Bundesagentur für Arbeit) Daten zu Live-Ins generiert werden können.

6 Empfehlungen in Kürze

1. **Reduktion der Nachfrage nach Live-in-Betreuung:** Aufgrund der vielen menschenrechtlichen Probleme von Live-in-Arrangements ist es eine zentrale Aufgabe der Politik, zu einer Reduzierung der Nachfrage nach Live-in-Betreuung beizutragen. Dazu bedarf es deutlicher Verbesserungen in der stationären Pflege sowie eines Ausbaus an bezahlbaren ambulanten Pflegedienstleistungen.

2. **Rechtliche Klärung der Beschäftigungsverhältnisse:** Grundsätzlich besteht Bedarf nach einer rechtlichen Klärung hinsichtlich der Entsendung durch polnische Vermittlungsagenturen auf der Grundlage sogenannter Dienstleistungsverträge. Zudem sollte rechtlich klargestellt werden, dass Live-in-Betreuung nicht die Voraussetzungen für Selbstständigkeit erfüllt und Live-Ins daher nur im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden dürfen.

3. **Zugänge zu einer regulären abhängigen Beschäftigung in Deutschland tragen zur Unabhängigkeit von Vermittlungsdiensten bei**: Es muss ein wichtiges Ziel der deutschen Politik sein, Live-Ins den Zugang zu einem deutschen Arbeitsvertrag zu erleichtern und im Zuge dessen auch die direkte Anstellung in einem Privathaushalt zu fördern. Damit wäre zumindest vollumfänglich der Schutz durch deutsches Arbeits- und Sozialrecht gewährleistet.

4. **Ein klares Tätigkeitsprofil wertet die Arbeit von Live-Ins auf:** Ein klares Tätigkeitsprofil mit der Angabe von Aufgaben (und solchen, die es nicht sind) ist notwendig, um Live-Ins vor prekären Arbeitsbedingungen, insbesondere ausufernden Arbeitszeiten und nicht angemessenen Arbeitstätigkeiten zu schützen. Die Zuordnung zu einer Berufsgruppe ist darüber hinaus erforderlich, um das Tätigkeitsprofil der Live-Ins klar zu definieren, anzuerkennen und die Arbeit im Privathaushalt aufzuwerten.

5. **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.

6. **Beschwerdemöglichkeiten für Live-Ins stärken:** Um prekären und menschenrechtswidrigen Beschäftigungsverhältnissen konsequent zu begegnen, ist es dringend notwendig, die Position der betroffenen Live-Ins durch effektive Beschwerdemöglichkeiten zu stärken.

7. **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 und ausgeweitet werden.

8. **Sensibilisierung durch Aufklärung:** Eine von staatlicher Seite geförderte Aufklärungskampagne sollte Familien mit Pflegeverantwortung über die Probleme von Live-in-Betreuung informieren und zugleich aufzeigen, wie diese menschenrechtskonform ausgestalten werden könnte.

9. **Datenlage verbessern:** Die bestehende Datenlücke zu Live-Ins in Deutschland ist gerade in Anbetracht der wachsenden Bedeutung nicht mehr akzeptabel. Es bedarf daher einer Prüfung, wie amtliche Daten zu Live-Ins in Deutschland gewonnen werden können.

7 Literatur

Adriaenssens, Stef / Theys, Tobias / Verhaest, Dieter / Deschacht, Nick (2021): Subsidized Household Services and Informal Employment: The Belgian Service Voucher Policy. In: Journal of Social Policy, S. 1–22

Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (2021a): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa

Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (2021b): Live-in-Betreuung – (k)ein Zukunftsmodell guter Sorge und guter Arbeit? In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa, S. 238–252

Bartig, Susanne / Harder, Niklas / Herpell, Mathis / Nowicka, Magdalena / Schwass, Theresa / Matuszczyk, Kamil (2021): Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das transnationale System der häuslichen Pflege zwischen Deutschland und Polen. In: Lines, Emily (Hg.): Post-Pandemic Populations – Die soziodemografischen Folgen der COVID-19-Pandemie in Deutschland. Berlin: Max-Planck-Gesellschaft; Population Europe, S. 58–63

Benazha, Aranka Vanessa (2021): Alles rechtens? Rechtliche Rahmenbedingungen der Live-in-Betreuung in Deutschland. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa, S. 46–65

Blättner, Beate / Grewe, Henny Annette (2017): Gewalt in der Versorgung von Pflegebedürftigen. In: Jacobs, Klaus / Kuhlmey, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (Hg.): Pflege-Report 2017. Stuttgart: Schattauer, S. 195–204

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

Bucher, Barbara (2021): 24-Stunden-Pflege braucht ein Gesetz / Zugleich eine Anmerkung zu BAG, Urteil vom 24. Juni 2021 – 5 AZR 505/20. In: STREIT 2022 (1), S. 24–27

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Handhabung der Bescheinigung A1 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/Internationales/handhabung-bescheinigung-a1.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 14.07.2022)

Bundesrat (2020): Gesetzentwurf 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, Drucksache 84/20

Bundesregierung (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1 (abgerufen am 14.07.2022)

Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste (2016): Sachstand. Ruhezeiten in der 24-Stunden-Pflege im Lichte des ILO-Übereinkommens C 189, WD 6 - 3000 - 108/16

Deutscher Bundestag (28.03.2013): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 16. Juni 2011 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, Drucksache 17/2951

Deutscher Bundestag (09.03.2021): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pia Zimmermann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 19/27415

Deutscher Bundestag (22.04.2021): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Pia Zimmermann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 19/27991

Deutscher Bundestag (04.05.2022): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Zaklin Nastic, Ali Al-Dailami, Andrej Hunko, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE, Drucksache 20/1670

Deutsches Institut für Menschenrechte (2018): Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland: Juli 2017 – Juni 2018. Bericht an den Deutschen Bundestag gemäß § 2 Absatz 5 DIMRG. Berlin

Deutsches Institut für Menschenrechte (2021): Entwicklung der Menschenrechtssituation in Deutschland Juli 2020 – Juni 2021. Bericht an den Deutschen Bundestag gemäß § 2 Absatz 5 DIMRG. Berlin

Deutsches Institut für Normung e. V. (2021): DIN SPEC 33454:2021-02. https://www.beuth.de/de/technische-regel/din-spec-33454/333098011 (abgerufen am 11.07.2022)

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 11.07.2022)

Diakonie Deutschland (2021): FAQ zum BAG-Urteil zu 24-Stunden-Betreuung vom 24. Juni 2021. https://www.diakonie.de/journal/faq-bag-urteil-live-in-care (abgerufen am 11.07.2022)

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

Emunds, Bernhard / Hagedorn, Jonas / Leiber, Simone / Rossow, Verena (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 14.07.2022)

Emunds, Bernhard / Kocher, Eva / Habel, Simone / Pflug, Rebekka / Tschenker, Theresa / von Deetzen, Verena (2021): Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik. https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas–und_nbi-position-2021_2-live-in-care.pdf (abgerufen am 11.07.2022)

EU-Gleichbehandlungsstelle (o.J.): Frauen aus Osteuropa leisten „24-Stunden-Betreuung". https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de/service/newsletter/frauen-aus-osteuropa-leisten-24-stunden-betreuung–1812920 (abgerufen am 14.07.2022)

Europäische Gemeinschaft (1996): Richtlinie 96/71/EG. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31996L0071&from=DE (abgerufen am 14.07.2022)

EU, Europäische Kommission (2013): Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de (abgerufen am 11.07.2022)

EU, Europäische Kommission (2017): Empfehlung (EU) 2017/761 der Kommission vom 26. April 2017 zur europäischen Säule sozialer Rechte, Brüssel, 29. April 2017, L 113/56.

Europäische Union (2018): Richtlinie (EU) 2018/957. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&from=DE (abgerufen am 14.07.2022)

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 11.07.2022)

Europarat, Europäischer Ausschuss für soziale Rechte (2022): 39th National Report on the implementation of the European Social Charter. https://rm.coe.int/rap-cha-deu-39-2022/1680a59751 (abgerufen am 14.07.2022)

Faire Mobilität (2021): Ende eines Ausbeutungsmodells? Bundesarbeitsgericht: Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftszeiten in der „24-Stunden-Pflege". https://www.faire-mobilitaet.de/++co++befa7924-e09e-11eb-a27b-001a4a160123 (abgerufen am 11.07.2022)

Freitag, Nora (2020): Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte

Generalzolldirektion (o.J. a): Aufgaben und Befugnisse der Finanzkontrolle Schwarzarbeit. https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Bekaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegalen-Beschaeftigung/Aufgaben-und-Befugnisse/aufgaben-und-befugnisse_node.html (abgerufen am 14.07.2022)

Generalzolldirektion (o.J. b): Sozialversicherung bei grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz. https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Sozialversicherung/Sozialversicherung-bei-grenzueberschreitenden-Arbeitseinsatz/sozialversicherung-bei-grenzueberschreitenden-arbeitseinsatz_node.html (abgerufen am 14.07.2022)

Gesundheit adhoc (2020): Die Reform der Entsenderichtlinie und des Arbeitnehmerentsendegesetzes. Auswirkungen auf die „24-Stunden-Betreuung". https://www.gesundheit-adhoc.de/die-reform-der-entsenderichtlinie-und-des-arbeitnehmer entsendegesetzes-auswirkungen-auf-die-24.html (abgerufen 11.07.2022)

Görgen, Thomas / Herbst, Sandra / Kotlenga, Sandra / Nägele Barbara / Rabold, Susann (2012): Kriminalitäts- und Gewalterfahrungen im Leben älterer Menschen. Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse einer Studie zu Gefährdungen älterer und pflegebedürftiger Menschen. https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94188/26fade4c1250f7888ef17b68f2437673/kriminalitaets-und-gewalterfahrungen-aelterer-data.pdf (abgerufen am 14.07.2022)

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. 24-Stunden-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

Hamm, Brigitte (2016): Die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, Auswirkungen auf das Menschenrechtsregime. In: KJ 2016, S. 479–495

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 14.07.2022)

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 14.07.2022)

International Labour Organization, Sachverständigenausschuss (2021): Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189) - Germany (Ratification: 2013), Direct Request (CEACR) - adopted 2020, published 109th ILC session (2021). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4059758 (abgerufen am 08.07.2022)

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

Kocher, Eva (2019): Der rechtliche Rahmen der 24-Stunden-Pflege in Deutschland. In: Rudolph, Clarissa / Schmidt, Katja (Hg.): Interessenvertretung und Care. Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 195–213

Leiber, Simone / Rossow, Verena (2022): Beschäftigung von Migrantinnen in der sogenannten „24-Stunden-Betreuung“ in Privathaushalten. Expertise im Auftrag des Sachverständigenrats für Integration und Migration für das SVR-Jahresgutachten 2022. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/05/Leiber_Rossow_Expertise_fuer-SVR-Jahresgutachten-2022.pdf (abgerufen am 14.07.2022)

Leibfinger, Michael / Prieler, Veronika / Schwiter, Karin / Steiner, Jennifer / Benazha, Aranka Vanessa / Lutz, Helma (2021): Auswirkung der Maßnahmen zur Eindämmung der COVID 19-Pandemie auf Live-in-Betreuer*innen. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa, S. 92–103

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 / Benazha, Aranka Vanessa (2021): Zuhause im fremden Haushalt? Die widersprüchliche Bedeutung des häuslichen Raums als Arbeitsort. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa, S. 127–146

Lutz, Helma / Palenga-Möllenbeck, 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

Meyer, Roger / Jordan, Laura-Maria (2021): Beschwerdeverfahren verbessern – Menschenrechte schützen. Zwölf Empfehlungen für die stationäre Pflege. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte

Minijob-Zentrale (2019): 4. Quartalsbericht 2019. Essen. https://www.minijob-zentrale.de/DE/02_fuer_journalisten/02_berichte_trendreporte/quartalsberichte_archiv/2019/1_2019.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (abgerufen am 14.07.2022)

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-Betreuungskr%C3%A4fte_2020.pdf (abgerufen am 14.07.2022)

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/wp-content/uploads/2020/05/Minor_MB4.0_Zwischenbericht-Corona-April-Pflege_2020.docx.pdf (abgerufen am 11.07.2022)

Minor (2021a): 24-Stunden-Pflegekräfte aus den Staaten außerhalb der EU – Working Paper 07/2021. https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_Live_Ins_2021.pdf (abgerufen am 14.07.2022)

Minor (2021b): Aktuelles aus der Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte. https://minor-kontor.de/aktuelles-aus-der-beratung-fuer-sog-live-ins/ (abgerufen am 14.07.2022)

Minor (2022): Ukrainische Betreuungskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Stellungnahme vom 24.06.2022. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2022/07/Minor_MB4.0_Ukrainische-Betreuungskraefte-in-der-haeuslichen-Betreuung-in-Deutschland_2022-.pdf (abgerufen am 02.08.2022)

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 14.07.2022)

Nienhaus, Albert / Drechsel-Schlund, Claudia / Schambortski, Heike / Schablon, Anja (2016): Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. In: Bundesgesundheitsblatt 59, S, 88–97

Oblacewicz, Justyna / Petö, Bernadett (2022): Informationen zur Branche der „Häuslichen Betreuung“. Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität. https://www.faire-mobilitaet.de/haeusliche-betreuung/++co++112b1e40-ae6e-11ec-b979-001a4a160123 (abgerufen am 11.07.2022)

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 14.07.2022)

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. 24-Stunden-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 11.07.2022)

Phan-Warnke, Lê / Freitag, Nora (2021): Ending Live-in Care Workers' Labour Exploitation in the European Union. Lessons from Germany. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte

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 / Kuhlmey, Adelheid / Greß, Stefan / Klauber, Jürgen / Schwinger, Antje (Hg.): Pflege-Report 2016. „Die Pflegenden im Fokus". Stuttgart: Schattauer, S. 127–138

Schablon, Anja / Zeh, Annett / Wendeler, Dana / Wohlert, Claudia / Harling, Melanie / Nienhaus, Albert (2014): Häufigkeit und Folgen von Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte im deutschen Gesundheitswesen – ein Survey. In: Nienhaus, A. (Hg.): RiRe – Risiken und Ressourcen in Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege. Landsberg: ecomed Medizin

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. 24-Stunden-Unterstützung durch osteuropäische Betreuungskräfte. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 47–56

Schwiter, Karin / Kaddour, Anahi Villalba (2021): (Inwiefern) kann Live-in-Betreuung fair sein? Verständnis und Umsetzung von Fairness in der häuslichen Betreuung älterer Menschen. In: Aulenbacher, Brigitte / Lutz, Helma / Schwiter, Karin (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Weinheim: Beltz Juventa, S. 194–211

Seniocare 24 (2021): Ukrainische Pflegekräfte – Pflegepersonal aus der Ukraine. https://www.seniocare24.de/eu/ukrainische-pflegekraefte-pflegepersonal-ukraine/ (abgerufen am 14.07.2022)

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

Statistisches Bundesamt (2020): Pflegestatistik – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html;jsessionid=BF63930B85ECF2CD5CAACCF7CE0DA06A.live712#sprg234062 (abgerufen am 11.07.2022)

Steiner, Jennifer / Prieler, Veronika / Leiblfinger, Michael / Benazha, Aranka (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

SWR (09.03.2022): Ukrainerinnen in der 24-Stunden-Pflege. https://www.swr.de/report/ausgebeutet-in-deutschland-ukrainerinnen-in-der-24-stunden-pflege/-/id=233454/did=25460696/nid=233454/3dd2ck/index.html (abgerufen am 11.07.2022)

Thüssing, Gregor (2019): Häusliche 24h-Betreuung durch Selbständige. Gesetzgeberische Wege zur Verhinderung von Scheinselbständigkeit und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Prof._Thu__sing_Ha__usliche_24_h_Betreuung_durch_Selbsta__ndige_barr.pdf (abgerufen am 08.07.2022)

UN, Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (2018): Abschließende Bemerkungen zum sechsten Staatenbericht Deutschlands des Ausschusses über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte der Vereinten Nationen, (E/C.12/DEU/CO/6) vom 12. Oktober 2018. https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/ICESCR/6._Staatenbericht/ICESCR_Staatenbericht_DEU_6_Abschl_2018.pdf (abgerufen am 08.07.2022)

Verbraucherzentrale Berlin (2019): 24-Stunden-Betreuung – Darauf sollten Sie achten. https://www.pflegevertraege.de/24stundenbetreuung/24stundenbetreuung-darauf-sollten-sie-achten-13420 (abgerufen am 11.07.2022)

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/PWW%20osteurop%C3%A4ische%20Helferinnen%20Tabelle%20-%20aktualisiert.pdf (abgerufen am 11.07.2022)

Vereinte Nationen (1948): Resolution der Generalversammlung. 217 A (III). Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. https://www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf (abgerufen am 14.07.2022)

Zeh, Annett / Schablon, Anja / Wohlert, Claudia / Richter, Dirk / Nienhaus, Albert (2009): Gewalt und Aggression in Pflege- und Betreuungsberufen – Ein Literaturüberblick. In: Gesundheitswesen 71 (8/09), S. 449–459

24h-Pflege-Check.de (2022): Branchenreport 2021 – Häusliche 24-Stunden-Pflege und -Betreuung. https://www.24h-pflege-check.de/assets/downloads/Branchenreport-2021.pdf (abgerufen am 11.07.2022)

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 I 13407 Berlin
Tel.: 030 457 989 500
minor@minor-kontor.de
https://minor-kontor.de

Das Projekt „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“ von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung wird von der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer bei der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration zugleich Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus gefördert.

Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer

Analyse I Oktober 2022
ISBN 978-3-949459-04-7 (PDF)
ISBN 978-3-949459-05-4 (Print)

ZITIERVORSCHLAG
Schabram, Greta / Freitag, Nora (2022): Harte Arbeit, wenig Schutz. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte / Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung

LIZENZ

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

TITELFOTO
AOK-Mediendienst

SATZ
www.avitamin.de

DRUCK
www.kern.gmbh

Gedruckt auf 100 % Altpapier

Klimaneutral Druckprodukt ClimatePartner.com

MIX Papier aus verantwortungsvollen Quellen FSC® www.fsc.org

www.blauer-engel.de/uz195
- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- überwiegend aus Altpapier

Dieses Druckerzeugnis ist mit dem Blauen Engel ausgezeichnet.

Deutsches Institut für Menschenrechte

Zimmerstraße 26/27
10969 Berlin

www.institut-fuer-menschenrechte.de