

Positionspapier Beschäftigungssituation von Live-in-Kräften in Deutschland

Vorbemerkung:

Von derzeit 5 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland werden rund vier von fünf Pflegebedürftigen in der eigenen Häuslichkeit versorgt. Davon werden 2,5 Millionen Pflegebedürftige ausschließlich von pflegenden Angehörigen gepflegt¹.

Gleichzeitig führen insbesondere veränderte familiäre Strukturen, die zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen oder die zum Teil große räumliche Entfernung An- und Zugehöriger dazu, dass die Kapazitäten für die Übernahme von Sorgetätigkeiten innerhalb der Familien immer knapper werden. Da vielerorts zudem die Kapazitäten der ambulanten Pflegedienste erschöpft sind, ist auch die Unterstützung durch einen Pflegedienst nur noch begrenzt möglich.

Insgesamt steigt der Druck auf Pflegebedürftige und pflegende An- und Zugehörige stetig. Während sie eine zuverlässige, bedarfsgerechte und abgestimmte Versorgung organisieren, müssen sie gleichzeitig dafür sorgen, dass das Versorgungsarrangement über Pflegegeld, Sachleistungen und Zuzahlungen finanzierbar bleibt.

Entlastung versprechen sich viele Angehörige durch Live-in-Care (oder auch „24-Stunden-Betreuung“, „Migrant Care Workers“, „Ausländische Haushaltshilfen und Betreuungskräfte in Privathaushalten“), die eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch die im Haushalt lebende Hilfskraft suggeriert. Vor allem für Angehörige von Menschen mit Demenz erscheint dieses Angebot reizvoll.²

Im Koalitionsvertrag versprechen die Regierungspartner: „Wir gestalten eine rechtssichere Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich.“³ Bislang gibt es dazu jedoch noch keine konkreten Umsetzungspläne, es besteht offenbar Uneinigkeit über die federführende Zuständigkeit zwischen dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Im September 2022 sprach sich die Europäische Kommission mit der Mitteilung zur „Europäischen Strategie für Pflege und Betreuung“ für eine Regelung der 24-Stunden-Pflege aus. Sie fordert, die „Anwendung der EU-Standards für die Arbeitsbedingungen, einschließlich für die im Haushalt lebenden Pflegekräfte, in Zusammenarbeit mit den dezentralen Agenturen der EU zu überprüfen“.⁴ Weiter sollen die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, um die Situation von

¹ Statistisches Bundesamt 2021

² Fachstelle Einwanderung, Tragende Säule bröckelnder Versorgungssicherheit ohne regulären Untergrund, Working Paper 10/2022, S. 19; sowie VDK-Studie, Zentrale Studienergebnisse zur 24-Stunden-Pflege der Hochschule Osnabrück im Auftrag des Sozialverbands VdK, Berlin 4/2023, S. 98

³ Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und FDP, S.81

⁴ EU-Kommission (2022): Europäische Strategie für Pflege und Betreuung:
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_22_5169

Hausangestellten und im Haushalt lebenden Pflegekräfte zu formalisieren und zu regulieren.⁵

Aktuelle Situation

Zahlen zu Live-in-Kräften in Deutschland

Die Zahl der Live-in-Kräfte in Deutschland steigt jährlich. Genaue und aktuelle Daten werden dazu nicht strukturiert erhoben, Expert*innen sprechen von 225.000 bis 700.000 meist weiblichen Live-in-Kräften in der Bundesrepublik.⁶

Die stark wachsende Zahl von Vermittlungsagenturen ist ebenfalls ein Indiz für die zunehmende Relevanz der in der Regel migrantisch erbrachten Betreuungsarbeit in Privathaushalten. Identifizierte Stiftung Warentest im Jahr 2009 noch ungefähr 60 Agenturen, waren es 2016 bereits 266. Es ist davon auszugehen, dass sich die Zahl bis heute nochmals deutlich erhöht hat.

Kosten der Live-in-Pflege

Bei der Einstellung einer Live-in-Kraft muss laut Verbraucherzentrale mit Kosten von 2.200 bis 3.000 Euro pro Monat gerechnet werden.⁷ Falls die Hilfskraft über einen ausländischen Dienstleister engagiert wird, muss meist noch mit Gebühren der Vermittlungsagentur gerechnet werden.

Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen, unter denen Live-in-Kräfte arbeiten, verstoßen häufig gegen die in Deutschland geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften: ausufernde bzw. nicht geregelte Arbeitszeiten, unfaire Entlohnung bis hin zu vollständig ausbleibender Bezahlung, fehlender Krankenversicherungsschutz, häufig wechselnde Einsatzorte und fehlender sozialrechtlicher Schutz zählen hier zu den häufig genannten Beispielen. Darüber hinaus verschärfen intransparente Stellenbeschreibungen, unzureichende Sprachkenntnisse oder die Angst vor Behörden und Vermittlungsagenturen zusätzlich ihren prekären Beschäftigungsstatus und tragen zu sozialer Isolation von Live-in-Kräften bei.⁸

Die Verträge, die mit Live-in-Kräften geschlossen werden, reichen von Voll- über Teilzeitanstellungen bis hin zum Minijob oder einer selbständigen Tätigkeit. In den meisten Fällen entsprechen die vereinbarten Arbeitsbedingungen jedoch nicht den tatsächlich

⁵ ebd.

⁶ VdK-Studie, Zentrale Studienergebnisse zur 24-Stunden-Pflege der Hochschule Osnabrück im Auftrag des Sozialverbands VdK, Berlin 4/2023; sowie Minor (2021): 24-Stunden-Pflegekräfte aus den Staaten außerhalb der EU – Working Paper 07/2021: https://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_Live_Ins_2021.pdf und Minor (2022): Tragende Säule bröckelnder Versorgungssicherheit ohne regulären Untergrund - Working Paper 10/2022: <https://minor-kontor.de/alterung-pflege-fachkraeftemangel-und-live-ins/>

⁷ Verbraucherzentrale: <https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheit-pflege/pflege-zu-hause/auslaendische-betreuungskraefte-wie-geht-das-legal-10601>

⁸ Schabram/ Freitag (2022): Harte Arbeit, wenig Schutz. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte / Minor - Projektkontor für Bildung und Forschung, S.31f; sowie Minor (2021): 24-Stunden-Pflegekräfte aus den Staaten außerhalb der EU – Working Paper 07/2021, S.12. https://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_Live_Ins_2021.pdf

gelebten.⁹ Zusätzlich werden in den Verträgen häufig unangemessene Vertragsstrafen und rechtswidrige Wettbewerbsklauseln verwendet, um die Betreuer*innen unter Druck zu setzen. Live-in-Kräfte sind demnach in großem Umfang von Arbeitsausbeutung betroffen.

Unterschiedliche Arbeitsmodelle

Grundsätzlich gilt für alle EU-Länder die Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dies bedeutet, dass deutsche Haushalte Bürger*innen aus EU-Mitgliedsstaaten wie deutsche Arbeitskräfte anstellen dürfen, ohne dass eine gesonderte Erlaubnis benötigt wird. Für die Beschäftigung gilt deutsches Arbeitsrecht. Dies beinhaltet Arbeitnehmerschutzvorschriften, wie z.B. die gesetzliche Höchstarbeitszeit, Ruhezeiten oder bezahlten gesetzlichen Mindesturlaub. Laut einem wegweisenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 24. Juni 2021 (5 AZR 505/20) steht Live-in-Kräften zudem der gesetzliche Mindestlohn zu, auch während der Bereitschaftszeit.

Bei der Beschäftigung von Live-in-Kräften in Deutschland kommen unterschiedliche Modelle zur Anwendung:

Entsendemodell

In Deutschland tätige Agenturen vermitteln den Kontakt zu Unternehmen in z.B. Osteuropa (Polen, Rumänien, Bulgarien, ...). Diese Unternehmen beschäftigen Betreuungs- und Pflegekräfte, die sie nach Deutschland in den Haushalt der pflegebedürftigen Person entsenden. Die pflegebedürftige Person schließt zunächst einen Vertrag mit der in Deutschland ansässigen Vermittlungsagentur und im Anschluss einen Vertrag mit dem Entsendeunternehmen. Dieses schließt einen Arbeits- oder einen anderen Dienstleistungsvertrag mit der Betreuungs- und Pflegekraft. Dann wird die Betreuungs- und Pflegekraft nach Deutschland entsandt und nimmt ihre Tätigkeit auf, wobei sie als Live-in-Kraft in der Wohnung der pflegebedürftigen Person wohnt.

Arbeitgebermodell

Die pflegebedürftige Person wird Arbeitgeber*in der Live-in-Kraft und ist damit verpflichtet, sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Vorschriften zu erfüllen. Die Live-in-Kraft ist an die Weisungen der pflegebedürftigen Person gebunden – d.h. sie kann nicht frei über Inhalt, Ort oder Zeit der Arbeitsleistung bestimmen. Das Modell wird selten angewendet, auch da für pflegebedürftige Arbeitgeber*innen damit große finanzielle und organisatorische Aufwände verbunden sind.

Selbstständigenmodell

Bei diesem Modell wird zwischen der pflegebedürftigen Person und der Live-in-Kraft ein „Honorarvertrag“ anstatt eines Arbeitsvertrags abgeschlossen. Kern der Vereinbarung ist, dass die Live-in-Kraft die Betreuungs- und Pflegetätigkeiten selbstständig ausübt. Für eine selbständige Erwerbstätigkeit muss die Live-in-Kraft als wesentliche Voraussetzung die Betreuungs- und Pflegetätigkeiten selbst gestalten und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen können. Da sich die Praxis meist anders darstellt, wird hier häufig eine Scheinselbstständigkeit angenommen. Sollte diese bspw. durch den Zoll aufgedeckt werden,

⁹ Habel/Tschenker (2022), Reduktion der Arbeitszeit in der Live-in-Pflege, Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen, Hans Böckler Stiftung

ist die pflegebedürftige Person als Arbeitgeber*in verpflichtet, den Mindestlohn und Sozialversicherungsabgaben (zuzüglich Säumniszuschläge) nachzuzahlen.

Arbeitnehmerüberlassung

Bei der Arbeitnehmerüberlassung (Zeit- oder Leiharbeit) werden Live-in-Kräfte im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes von entsprechenden Diensten und Firmen als Leiharbeiter*innen gegen Entgelt für eine begrenzte Zeit überlassen und in den Haushalt einer pflegebedürftigen Person „entsandt“. Für dieses Modell benötigt die Leiharbeitsfirma eine Erlaubnis zur Arbeitnehmer*innenüberlassung. Das Modell wird selten genutzt.

Politische Handlungsnotwendigkeiten

Die Politik ignoriert bislang die häufig illegalen Arbeitsbedingungen der Live-in-Kräfte. Ziel muss es sein, legale Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen, die eine rechtskonforme Betreuung hilfsbedürftiger Menschen durch Live-in-Kräfte gewährleisten.

Darüber hinaus muss das derzeitige Pflege- und Betreuungssystem grundlegend reformiert werden, um dem Beratungs- und Unterstützungsbedarf von Pflege-bedürftigen und deren An- und Zugehörigen gerecht zu werden. Zu einem nachhaltigen Pflegesystem gehört auch die Schaffung von flexiblen und bedarfsgerechten Lösungen in der Pflege. Dabei können die derzeitigen Bedingungen der Live-in-Kräfte nicht ignoriert, sondern müssen aus der Illegalität geholt und in ein Konzept eingebunden werden, das einerseits eine klare Abgrenzung zu bestehenden ambulanten Pflegediensten, andererseits aber auch die Einbeziehung als Teil eines Versorgungsmixes ermöglicht.

Auch braucht es politische Maßnahmen, die gleichstellungspolitische Aspekte im Blick haben. Unabhängig davon, ob es um die oft jahrelange Unterstützung im familiären Bereich oder die berufliche Anstellung im Pflegebereich geht: Care Arbeit in Deutschland ist in der Regel weiblich. Somit sind mit den Bedingungen, unter denen Care Arbeit in Deutschland geleistet wird, ganz überwiegend Frauen konfrontiert. Dies gilt insbesondere für jene Frauen, die Live-in-Care leisten und nur auf begrenzte Zeit in Deutschland bleiben. Diese Frauen stehen in ihrem Heimatland nicht nur dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung, sondern fehlen im familiären Umfeld als Tochter, Schwester und Mutter. Dessen muss sich Deutschland gesellschaftspolitisch bewusst sein. Die Bundesregierung muss dies insbesondere unter Aspekten der feministischen Außen- und Entwicklungspolitik berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen initiieren.

Der Paritätische fordert:

- 1. Rechtssicherheit hinsichtlich der beschäftigten Live-in-Kräfte**
 - Rechtliche Klärung hinsichtlich der Entsendung durch Vermittlungsagenturen bezüglich der sogenannten „polnischen Dienstleistungsverträge“,

- Rechtliche Klarstellung, dass Live-in-Betreuung nicht die Voraussetzung für Selbständigkeit erfüllt. Live-in-Kräfte sollten nur im Rahmen eines rechtskonformen Arbeitsverhältnisses beschäftigt werden dürfen,
- Klare Beschreibung eines Tätigkeitsprofils (inklusive Abgrenzung zum Tätigkeitsprofil einer Pflege(hilfs)kraft), um Live-in-Kräfte vor Ausbeutung zu schützen,
- Unterstützung der Qualifizierung und Weiterbildung der Live-in-Kräfte, damit ein Einstieg in etablierte Strukturen ermöglicht wird und damit der Zugang zu deutschem Arbeits- und Sozialrecht gesichert ist (Fachkräfteeinwanderungsgesetz),
- Vereinfachung der Direkteinstellung (Arbeitgebermodell),
- Etablierung einer systematischen Datenerhebung zur Anzahl der Live-in-Kräfte in Deutschland.
- Beratungsangebote bzgl. der Rechte und Pflichten beim Einsatz von Live-in-Kräften für Pflegebedürftige und An- und Zugehörige schaffen

2. Qualitätsgesicherte Vermittlungsagenturen in kommunaler und freigemeinnütziger Hand

- Vorbeugung von Arbeitsausbeutung, Steigerung von Versorgungsqualität und Transparenz,
- Parallele Einführung verbindlicher Qualitätsstandards sowie deren systematischen Überprüfung seitens der Vermittlungsagenturen,
- Definition von Gütekriterien für die Anwerbung sowie von Anforderungen an die Vermittlungspraxis,¹⁰
- Verortung der Vermittlungsagenturen in Deutschland, um dubiose und intransparente Geschäftsmodelle im Ausland zu unterbinden.
- Ablehnung von privaten, gewinnorientierten Vermittlungsagenturen, Förderung von kommunalen und freigemeinnützigen Agenturen.

3. Beratungs- und Informationsangebote für Live-in-Kräfte ausbauen

- Etablierung von Partizipationsmöglichkeiten für Live-in-Kräfte,
- Schaffung von unabhängigen, mehrsprachigen Beratungsangeboten zu arbeits-, sozial- und aufenthaltsrechtlichen Fragen,
- Förderung von Austauschmöglichkeiten für Live-Ins, um der Vormachtstellung der Agenturen zu begegnen.

¹⁰ RAL Gütezeichen: <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/>

4. Reform der Pflegeversicherung (Vollversicherung), keinen neuen Leistungserbringer-Typ etablieren

- Keine Gleichstellung von Live-in-Angeboten mit zugelassenen ambulanten Pflegediensten stattdessen bessere Finanzierung der qualifizierten ambulanten Versorgung und Ausbau bezahlbarer qualifizierter und qualitätsgesicherter ambulanter Angebote sowie finanzielle Entlastung der pflegenden An- und Zugehörigen für qualitätsgesicherte Angebote,
- Keine Finanzierung von Live-in-Care über Pflegesachleistungen,
- Ablehnung einer neuen Säule in der ambulanten Versorgung bzw. eines neuen Leistungserbringer-Typs (Einzelpersonen können bereits über § 77 SGB XI für die häusliche Pflege zugelassen werden),
- Zusätzliche finanzielle Förderung der Wohnraumanpassung, wodurch die "Privatsphäre" für die im Haus lebenden Live-in-Kräfte sichergestellt werden kann.
- Stärkung der Pflege- und Betreuungsstrukturen im Quartier sowie Ausbau weiterer Versorgungsangebote und Entwicklung neuer ergänzender Versorgungsformen. Dazu gehört unter anderem, die Hilfe zur Pflege zu erweitern, die kommunale Altenhilfe zu stärken, flexible und gemeindebasierte Versorgungsformen zu entwickeln und die Pflegeberatung auszubauen.

Berlin, 29. September 2023

Kontakt:

altenhilfe@paritaet.org