

Oktober 2022

# Live-in-Kräfte in Deutschland

Die „24-Stunden-Pflege“ –  
eine Herausforderung,  
der wir uns stellen müssen!

**Positionspapier der Diakonie Deutschland zu Live-in Care  
und Dokumentation des Workshops der Diakonie Deutschland zu  
Live-in Care in Deutschland am 18. Januar 2022**

## Live-in-Kräfte in Deutschland

### Die „24-Stunden-Pflege“ – eine Herausforderung, der wir uns stellen müssen!

Immer mehr Menschen in Deutschland brauchen Pflege, vor allem im hohen Alter. Das ist ein gutes Zeichen! Denn es ist die Folge guter gesundheitlicher Versorgung und einer hohen Lebenserwartung. Doch wenn mehr Menschen über eine längere Zeit Pflege und Betreuung brauchen, müssen mehr Menschen für Pflege und Betreuung zur Verfügung stehen. Wer übernimmt diese Arbeit? Diese Frage wurde lange Zeit damit beantwortet, dass die Erziehung der Kinder, die Pflege der Alten und andere Care-Tätigkeiten der Familie, einem vermeintlich privaten Bereich zugeordnet wurde. Damit ist zwar viel Arbeit verbunden, die aber als Tätigkeit außerhalb der Sphäre der Wirtschaft interpretiert wurde und die im Wesentlichen Frauen übernahmen und bis heute in großem Umfang übernehmen.

#### **Was hat das mit Live-in Care zu tun? Sehr viel.**

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte führten dazu, dass das Modell, Care-Arbeit als „weibliche“ – und damit unentgeltliche – Tätigkeiten zu verstehen, nicht mehr tragfähig ist. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen hat deutlich zugenommen und nimmt weiter zu, auch weil die Arbeitskraft der Frauen gebraucht wird. Die demografische Entwicklung führt dazu, dass weniger Jüngere mehr Ältere pflegen müssen. Die Mobilität nimmt zu. Viele Menschen wohnen nicht in der unmittelbaren Nähe ihrer Angehörigen und können schon deshalb keine Care-Aufgaben für diese übernehmen. Dennoch sind die Angehörigen bis heute der größte Pflegedienst – und die Angehörigen, das sind überwiegend Frauen.

Wir wissen, dass viele pflegende Angehörige hoch belastet und überlastet sind. Wir wissen, dass die Gesundheit pflegender Angehöriger erheblich leidet. Ihr Gesundheitszustand ist deutlich schlechter als der der Bevölkerung insgesamt. Es ist offensichtlich und dringend erforderlich, dass pflegende Angehörige entlastet und die häusliche Pflege und ihre Unterstützung im Mittelpunkt einer Pflegereform gehören. Wenn Betreuungs- und Pflegebedarf plötzlich auftritt, wenn die Belastung nicht mehr tragbar ist oder wenn Pflege und Beruf unvereinbar sind oder werden, brauchen Angehörige schnelle Hilfe. Wenn die Situation es zulässt – Räumlichkeiten vorhanden sind und die Finanzierung möglich ist – wird oftmals eine Live-in-Kraft engagiert. Die Zahl der in Privathaushalte nach Deutschland pendelnde Live-in-Kräfte ist beträchtlich. Eine Vielzahl von Agenturen bietet die Vermittlung von Live-in-Kräften an. Es sind Frauen, die meist aus ost- und südosteuropäischen Ländern nach Deutschland pendeln, um hier als sogenannte „24-Stunden-Pflege“-Kräfte zu arbeiten.

Angesichts der wirtschaftlichen Lage in den Herkunftsländern erscheint es vielen Frauen attraktiv, in Deutschland zu arbeiten und Bedingungen in Kauf zu nehmen, die häufig gegen das geltende Arbeitsrecht verstoßen. Das Arbeitszeitrecht wird nicht berücksichtigt. Die Löhne liegen weit unter dem Mindestlohn. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaub ist nicht gesichert. Wir müssen uns die Frage stellen, warum es in unserer Gesellschaft selbstverständlich ist, dass Frauen aus ärmeren Ländern Pflege und Betreuung alter Menschen in Deutschland zu diesen Bedingungen übernehmen.

Die Betreuung und die pflegerische Versorgung alleinlebender bzw. räumlich getrennt von ihren nächsten Angehörigen lebender Menschen werden zunehmend zu einer Herausforderung. Diese Aufgaben können allerdings nicht durch eine Hausangestellte/ eine Live-in-Kraft erfolgen, die die frühere familiäre Sorge rund um die Uhr ersetzt. Denn für diese Konstellation müssen angemessene Arbeitsbedingungen sichergestellt werden. Eine rechtskonforme, den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen entsprechende 24-stündige Betreuung in der eigenen Wohnung ist nur durch mehrere Kräfte möglich und damit sehr viel teurer als Angebote, die heute auf dem Markt zur Verfügung stehen.

Die Live-in-Kräfte werden zunehmend zur dritten Säule der pflegerischen Versorgung in Deutschland. Umso wichtiger ist es, dass wir genau hinschauen. Angehörige, die plötzlich mit Betreuungs- und Pflegebedarf konfrontiert werden, brauchen Aufklärung und Beratung. Live-in-Kräfte brauchen rechtssichere Arbeitsbedingungen. Die Bedarfe pflegebedürftiger Menschen erfordern flexible Lösungen und servicebasierte Pflegesysteme.

Die Diakonie Deutschland beobachtet diese Situation seit langem und hält eine klare Positionierung für unverzichtbar. Dabei sind die Situation der 24 Stunden Betreuungs- und Pflegekräften in Privathaushalten und ihre Arbeitsbedingungen sowie die Situation der pflege- und betreuungsbedürftigen Menschen gleichermaßen zu berücksichtigen. Dazu hat die Diakonie Deutschland am 18.01.2022 zu einem Expert:innen-Workshop eingeladen. Die Beiträge und die Diskussion finden Sie in dieser Dokumentation, ebenso die Position der Diakonie Deutschland.

Die Pflegeversicherung muss weiterentwickelt werden. Die vielfach geforderte Reform ist notwendig. Die Diakonie Deutschland hat dazu bereits 2019 ein umfassendes Konzept für eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung vorgelegt. Diese Konzeption lässt auch die Beschäftigung von Live-in-Kräften zu, allerdings nur zu fairen Arbeitsbedingungen.

Die Pflegeversicherung muss sich in ihrer Systematik und Finanzierungslogik auf Konzepte flexibler Pflegesettings und -arrangements ausrichten. Die Herausforderungen, die die Pflege künftig bedeutet, sind nur zu bewältigen, wenn Angehörigenbetreuung und -pflege, unterschiedliche Hilfe- und Unterstützungssysteme von ambulanten Pflegediensten über stationäre und teilstationäre Leistungen, zivilgesellschaftliches Engagement und stadtteilbezogenen sozialen Angeboten vernetzt arbeiten und kooperieren.

Die Politik muss sich der Realität sich ändernder Rahmenbedingungen für die Pflege stellen und Verantwortung für die Gestaltung der Versorgung betreuungs- und pflegebedürftiger Menschen und für faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in Deutschland wahrnehmen.



**Maria Loheide**  
Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland

# Positionspapier der Diakonie Deutschland zur sogenannten „24- Stunden-Betreuung“ (Live-in Care)

## Einleitung

Live-in-Kräfte sind im Lauf der vergangenen 20 Jahre zu einer relevanten Größe in der Betreuung und Versorgung pflegebedürftiger Menschen geworden. Für diese Entwicklung lassen sich mehrere Gründe ausmachen. Eine dieser Ursachen liegt darin, dass viele Menschen in Deutschland den Wunsch haben, in ihrem gewohnten Umfeld zu bleiben, auch wenn sie Betreuung benötigen und pflegebedürftig werden. Auf der anderen Seite können die Familien die häusliche Pflege nicht mehr in dem Maß übernehmen, in dem das lange Zeit üblich war. Die deutlich erhöhte und erwünschte Erwerbsbeteiligung der Frauen führt dazu, dass ihre bislang unentgeltlich erfolgten Care-Tätigkeiten – oft Rund um die Uhr – bei Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen nicht mehr möglich sind. Eine 24-Stunden-Betreuung inklusive Pfl egetätigkeiten wird insbesondere dann in Anspruch genommen, wenn Wohnorte und die eigene Lebensführung von Angehörigen die Übernahme dieser Aufgabe nicht zulassen.

Zum anderen sind Armut und eine fehlende Arbeits- und Einkommensperspektive in den Herkunftsländern ursächlich dafür, dass Live-ins in Deutschland zu Bedingungen arbeiten, die weit von den gesetzlichen Mindeststandards für abhängig Beschäftigte in Deutschland entfernt sind. Diese und weitere Faktoren haben dazu geführt, dass Deutschland einer der Wohlfahrtsstaaten ist, in denen Betreuungs- und Pflegebedarfe in privaten Haushalten durch legale, aber auch irreguläre Migration in erheblichem Umfang gedeckt und Lücken der Pflegesysteme kompensiert werden.<sup>1</sup>

## I. Live-in Care in Deutschland

### 1. Unterschiedliche rechtliche Ausgestaltung

Live-in-Betreuung und -Pflege wird in unterschiedlichen Formen organisiert. Die Angebote und die verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten sind jedoch häufig nicht transparent. Eine eindeutige rechtliche Einordnung des jeweiligen Modells ist oft kaum möglich. In der Praxis lassen sich dennoch im Wesentlichen vier Modelle unterscheiden.

**a) Entsendemodell:** Das ist das Modell, das in der Praxis wohl am häufigsten anzutreffen ist. In der Regel vermitteln in Deutschland tätige Agenturen den Kontakt zu einem meist in Osteuropa, oft in Polen, Rumänien oder Bulgarien, ansässigen Unternehmen. 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 meistens 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 meistens in der Wohnung der pflegebedürftigen Person wohnt.

Für die Live-in-Kraft gelten zwingende arbeitsrechtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften des deutschen Rechts, also u.a. die gesetzlichen Höchstarbeits- und Ruhezeiten, der gesetzliche Mindestlohn sowie bezahlter gesetzlicher Mindesturlaub. Allerdings setzt die Entsendung von Beschäftigten voraus, dass die Weisungsbefugnis

(das Direktionsrecht des Arbeitgebers) tatsächlich von dem Entsendebetrieb ausgeübt wird. Diese Anforderung lässt sich in der Praxis aber kaum erfüllen. In der Regel wird das Direktionsrecht faktisch von der pflegebedürftigen Person oder ihren Angehörigen ausgeübt. Die Tätigkeit im Entsendemodell ist daher meist als Arbeitnehmerüberlassung zu werten, für die jedoch in aller Regel keine Erlaubnis vorliegt. Die nicht erlaubte Arbeitnehmerüberlassung hat zur Folge, dass kraft Gesetzes ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher (der pflegebedürftigen Person) und der Beschäftigten entsteht. Die Pflegebedürftigen können so ohne ihr Wissen in die volle Arbeitgeberhaftung für Lohn, Sozialversicherungsabgaben usw.

**b) Arbeitgebermodell:** Im Arbeitgebermodell wird die pflegebedürftige Person selbst Arbeitgeberin der Live-in-Kraft. Die Live-in-Kraft ist im Rahmen ihrer Tätigkeit an die Weisungen der pflegebedürftigen oder einer dritten Person gebunden. Sie kann nicht selbstständig und frei über Inhalt, Ort oder Zeit der Arbeitsleistung bestimmen. Das Arbeitsverhältnis mit der Live-in-Kraft kann durch eine Vermittlungsagentur oder auf andere Weise vermittelt werden. Dieses Modell der sozialversicherungspflichtigen abhängigen Beschäftigung wird bisher selten genutzt, denn es bedeutet für die pflegebedürftige Person und ihre Angehörigen nicht nur erhebliche finanzielle, sondern auch organisatorische Belastungen. Die Live-in-Kraft ist als Arbeitnehmerin jedoch sozialversicherungs- und arbeitsrechtlich geschützt. Sie hat Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn, den gesetzlichen Mindesturlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und unterliegt dem Schutz des Arbeitszeitgesetzes.

**c) Selbstständigenmodell:** Oft werden mit Live-in-Kräften gar keine Arbeitsverträge, sondern „Honorarverträge“ geschlossen. Laut Vereinbarung übt die Live-in-Kraft die Betreuung und Pflege selbstständig aus. Für die rechtliche Bewertung kommt es jedoch nicht auf den schriftlichen Vertrag, sondern nur auf die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses an. Für die Annahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit ist eine wesentliche Voraussetzung, dass die Live-in-Kraft ihre Tätigkeit im Wesentlichen frei gestalten und ihre Arbeitszeit selbst bestimmen kann. Für die 24-Stunden-Betreuung und Pflege bedeutet das, dass die Live-in-Kraft sowohl vertraglich berechtigt als auch tatsächlich dazu imstande sein muss, zu entscheiden, an welchem Zeitpunkt des Tages sie Teile ihrer Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringt und Pflegebedürftige bzw. Dritte nichts Abweichendes verbindlich anordnen können. Das Bundesarbeitsgericht wertet auch die praktische Notwendigkeit, die Arbeit aufzunehmen – z.B. weil andernfalls eine Person in Not gerät – wie eine Weisung.

Wenn die Live-in-Kraft nicht weisungsungebunden und selbstständig arbeitet, muss von einer Scheinselbstständigkeit ausgegangen werden, mit der Folge, dass ein Arbeitsvertrag mit entsprechenden Arbeitnehmerrechten bzw. Arbeitgeberpflichten zustande gekommen ist. Für die pflegebedürftige Person kann die Scheinselbstständigkeit der Live-in-Kraft sehr teuer werden, denn sie muss nicht nur den Mindestlohn nachzahlen, sondern auch die Sozialversicherungsabgaben – und zwar den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmeranteil. Von der Beschäftigten (Scheinselbstständigen) kann sie den Arbeitnehmeranteil nur für die letzten drei Monate verlangen. Die Forderungen der Sozialversicherung verjähren nach vier Jahren. Wenn der Arbeitgeber hätte erkennen müssen, dass Sozialversicherungspflicht besteht, fallen darüber hinaus Säumniszuschläge auf die Sozialversicherungsbeiträge an. Die Verjährungsfrist beträgt dann 30 Jahre.

Solange die Live-in-Kraft als (echte) Selbstständige tätig wird und nicht festgestellt wurde, dass sie tatsächlich abhängig beschäftigt ist, ist sie hinsichtlich ihres Sozialversicherungsschutzes und der Einhaltung von Höchstarbeits- und Erholungszeiten weitgehend ungeschützt. Sie hat keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

**d) Arbeitnehmerüberlassung:** Auch Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist eine Möglichkeit, die aber selten genutzt wird. In diesem Modell ist die Live-in-Kraft Leiharbeiterin (wie bei einer Zeitarbeitsfirma) und wird an die pflegebedürftige Person „verliehen“. Voraussetzung ist, dass die Leiharbeitsfirma eine Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung hat. Nur in diesem Modell kann das Risiko ausgeschlossen

werden, dass die pflegebedürftige Person in die Arbeitgeberhaftung gerät.

## 2. Zahlen

Die Zahl der Pflegebedürftigen steigt (Ende 2005: 2,13 Millionen, Ende 2019: 4,13 Millionen). Der Anstieg scheint sich noch zu beschleunigen. Von den 4,13 Millionen Pflegebedürftigen Ende 2019 lebten etwa 820.000 (knapp 20%) in stationären Pflegeeinrichtungen. 3,31 Millionen Personen (gut 80%) wurden zuhause versorgt.<sup>2</sup>

Die Zahl der in die Privathaushalte pendelnden Live-in-Kräfte ist beträchtlich: Nach aktuellen Schätzungen arbeiten in Deutschland derzeit zwischen 300.000 und 700.000 Personen, ganz überwiegend Frauen, die in der Regel aus mittel-, ost- und südosteuropäischen Ländern stammen, als Haushaltshilfe, Betreuungs- und Pflegekräfte, die mit den zu pflegenden Personen in einem Haushalt leben (Live-ins).<sup>3</sup> Diese Pendelmigrant:innen arbeiten meist drei Monate in einem Haushalt und werden dann durch eine weitere Live-in-Kraft abgelöst. Sie werden auch als „24-Stunden-Pflegekräfte“ oder „24-Stunden-Betreuungskräfte“ bezeichnet, weil sie, einschließlich der Bereitschaftszeit, oft rund um die Uhr arbeiten. Zum Vergleich: Die Zahl der regulär in der Pflege Beschäftigten in Deutschland liegt bei 1,2 Millionen.<sup>4</sup>

Eine Studie aus dem Jahr 2021 hat erstmals die Zahl der Live-ins, die aus Nicht-EU-Staaten kommen, geschätzt.<sup>5</sup> Danach kommen 133.000 Live-ins aus Ländern, die nicht der EU angehören, vor allem aus der Ukraine,<sup>6</sup> aber auch aus Serbien, Bosnien, Moldawien und anderen Ländern. Live-ins aus EU-Staaten dürfen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland arbeiten. Diejenigen aus Staaten außerhalb der EU dürften das nur, wenn sie eine Arbeitserlaubnis erhalten.

Für einige Nicht-EU-Staaten gilt ein erleichterter Arbeitsmarktzugang. Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien können aufgrund der sogenannten Westbalkan-Regelung aktuell noch bis zum 31.12.2023 für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis in Deutschland erhalten. Allerdings sind die bürokratischen Hürden für die Erlangung der Erlaubnis so hoch, dass von dieser Möglichkeit häufig nicht Gebrauch gemacht wird. Der Studie zufolge lebten und arbeiteten im Sommer 2021 etwa 126.000 Live-ins ohne Arbeitserlaubnis und ohne legalen Aufenthaltsstatus in Deutschland.

## 3. Arbeitsbedingungen

Live-in-Kräfte, die im privaten Haushalt der betreuungs- bzw. pflegebedürftigen Person leben und arbeiten, sind in einer besonders abhängigen Situation. Diese Abhängigkeit wird durch mangelnde Sprachkenntnisse verstärkt. Meist besteht die Erwartung, dass die Live-in-Kraft rund um die Uhr nicht nur für die Versorgung und Betreuung,

<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse, 2019.

<sup>3</sup> 300.000 bis 700.000: <https://www.tagesschau.de/investigativ/fakt/pflege-polen-ukraine-101.html>; 300.000 bis 600.000: Steiner, Jennifer u.a.: Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 2019, S. 1-19 <5>; Die Bundesregierung teilt in BT-Drs. 19/28920 mit, dass in einer Befragung (Pflegerreport 2020) „88 von 1 011 Befragten angegeben [haben], eine im Haushalt wohnende Betreuungskraft aus dem Ausland zu beschäftigen.“ Das entspreche 210.000 pflegebedürftigen Personen, „die eine solche Versorgungsform in Anspruch nehmen“ (S. 4). Die Schätzungen unterscheiden nicht immer ganz klar zwischen der Zahl der Live-ins, die zu einem Stichtag in Deutschland arbeiten, und der Zahl der Live-ins, die innerhalb eines Jahres in Deutschland arbeiten. Weil, vor allem im Entsendemodell, oft im Wechsel gearbeitet wird, muss die zweite Zahl deutlich höher sein. Es ist unwahrscheinlich, dass alle Familien, die eine Live-in beschäftigen, das auch angeben, weil nach den o.g. Recherchen eine relevante Zahl von Live-ins aus der Ukraine in Deutschland arbeitet, die aber keine Aufenthaltserlaubnis bekommen und daher in der Regel ohne ein Aufenthaltsrecht und ohne die Erlaubnis, in Deutschland zu arbeiten, tätig sind. Es erscheint daher realistische, von mindestens 300.000 Pflegebedürftigen, die durch Live-ins versorgt werden, und von 500.000 bis 700.000 Live-ins, die innerhalb eines Jahres in Deutschland arbeiten, auszugehen.

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse, 2019, S. 25, S. 37. Teilzeitbeschäftigung ist ausgewiesen. Daraus lässt sich errechnen, dass das etwa 1 Millionen Vollzeitstellen entspricht.

<sup>5</sup> IQ Fachstelle Einwanderung: 24-Stunden-Pflegekräfte aus den Staaten außerhalb der EU, 2021, [https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung/publikationen/working-paper?no\\_cache=1#c19589](https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-einwanderung/publikationen/working-paper?no_cache=1#c19589), Abfrage am 12.8.2021.

<sup>6</sup> Wegen des Krieges gegen die Ukraine können Ukrainerinnen und Ukrainer eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG erhalten, die eine Arbeitserlaubnis nach sich zieht.

sondern auch für die Unterhaltung der pflegebedürftigen Person zur Verfügung stehe. Dadurch sind Live-in-Kräfte nicht nur enormen psychischen und physischen Belastungen ausgesetzt. Die gesetzlich zulässigen Höchstarbeitszeiten, die für ein Arbeitnehmerverhältnis gelten, werden erheblich und kontinuierlich überschritten, Ruhezeiten und Ruhepausen werden nicht eingehalten, freie Tage zur Erholung bzw. Urlaubstage oder Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht gewährt. Darüber hinaus besteht häufig kein Sozialversicherungsschutz, d.h. es werden keine oder nur geringfügige Beiträge zur Sozialversicherung geleistet. Beim Zugang zu medizinischer Versorgung bestehen mangels entsprechender Informationen, oder weil die Vermittlungsagenturen die notwendigen A-1-Bescheinigungen nicht beantragen, Hindernisse.<sup>7</sup> Schließlich dürfte die Bezahlung für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung im Regelfall unter dem für Arbeitnehmer:innen geltenden gesetzlichen Mindestlohn liegen, da auch Bereitschaftszeiten berücksichtigt werden.<sup>8</sup>

## II. Politische Handlungsnotwendigkeiten

Pflege und Betreuung durch Live-ins, die als Pendelmigrant:innen aus Ländern, zu denen ein erhebliches Wohlstandsgefälle besteht, nach Deutschland kommen, sind ein komplexes soziales Phänomen, das in der Politik bislang nicht ausreichend thematisiert und bearbeitet wurde. Während die Politik „wegschaute“, hat Live-in Care für die Versorgung betreuungs- und pflegebedürftiger Menschen in Deutschland eine immer größere Bedeutung erlangt und wird gesellschaftlich mittlerweile als ein selbstverständliches Betreuungs- und Pflegesetting wahrgenommen. Es ist nicht im Bewusstsein, dass in der Praxis oft gegen Vorschriften des Arbeits- und Sozialrechts, zum Teil auch gegen Vorschriften des Ausländerrechts, verstoßen wird. Die Politik muss sich dieser Tatsache stellen und ihre Verantwortung für die Gestaltung der Versorgung betreuungs- und pflegebedürftiger Menschen und für faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in Deutschland wahrnehmen. Dabei ist von den folgenden Voraussetzungen auszugehen.

### 1. Versorgung von betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen in ihrer Häuslichkeit

#### a) Klärung des häuslichen Betreuungs- bzw. Pflegebedarfs

Die Betreuung und die pflegerische Versorgung alleinlebender bzw. räumlich getrennt von ihren nächsten Angehörigen lebenden Menschen wird zunehmend zu einer Herausforderung. Sie kann allerdings nicht durch eine Hausangestellte/eine Live-in-Kraft erfolgen, die die frühere familiäre Sorge rund um die Uhr ersetzt. Denn für diese Konstellation müssen angemessene Arbeitsbedingungen sichergestellt werden. Das Ziel einer Neugestaltung der Versorgung muss darin liegen, den Wünschen betreuungs- und pflegebedürftiger Menschen im Rahmen der gesetzlichen Regelungen in Bezug auf Art und Form möglichst gerecht zu werden. Grenzen der Versorgung in der eigenen Häuslichkeit sind pflegfachlich geboten, wenn der Verbleib in der eigenen Wohnung für die Menschen mit einer Selbst- und/oder Fremdgefährdung verbunden ist. Außerdem ist der Umfang der Leistungen zu klären, der durch die sozialen Sicherungssysteme (Pflegeversicherung, Hilfe zur Pflege) übernommen werden kann und welche Kosten privat übernommen werden müssten.

Im Regelfall wird es für eine bedarfsorientierte Versorgung des Pflegebedürftigen in der eigenen Häuslichkeit darauf ankommen, dass im Einzelnen genau abgeklärt wird, in welchem Umfang welche pflegerische und betreuende Maßnahmen erforderlich sind, um dann die zur Verfügung stehenden Leistungsangebote bestmöglich zusammenstellen und koordinieren zu können. Bereits die aktuellen Leistungspauschalen für ambulante Pflegesachleistungen können nicht nur für körperbezogene Pflegemaßnahmen, sondern auch für betreuende Maßnahmen genutzt werden. Sie sind jedoch

<sup>7</sup> Freitag, Nora: Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland, 2020, S. 23

<sup>8</sup> Vgl. Urteil Bundesarbeitsgericht vom 24.6.2021, 5 AZR 505/20

nicht darauf ausgerichtet, eine 24-stündige Betreuung abzudecken, selbst dann nicht, wenn zusätzlich teilstationäre Angebote in Anspruch genommen werden.

Die Erfahrungen des diakonischen Vermittlungsdienstes FairCare in Trägerschaft des Vereins internationale Jugendarbeit zeigen, dass der Betreuungsbedarf häufig deutlich geringer ist, als die zunächst erwünschten 24-Stunden täglich. Deswegen ist die Bedarfsklärung, gemeinsamen mit dem zu betreuenden bzw. zu pflegenden Menschen und seinen Angehörigen, ein wichtiger erster Schritt.

### **b) Häusliche Betreuung und Pflege durch Live-in-Kräfte**

Derzeit sind die ambulanten Pflegesachleistungen als häusliche Pflegehilfe ausgestaltet, die die Mitwirkung von An- und Zugehörigen voraussetzt. Ist aufgrund der veränderten Lebenslagen von Familien diese Mitwirkung nicht möglich und wird das Live-in-Modell gewählt, sind nach dem Arbeitszeitgesetzes folgende Vorgaben zwingend zu berücksichtigen: Es ist eine werktägliche Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden täglich einzuhalten. Es besteht die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit auf 10 Stunden zu verlängern, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen durchschnittlich werktäglich 8 Stunden nicht überschritten werden. Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden muss eine Ruhepause von 30 Minuten eingehalten werden. Wenn die Arbeitszeit 9 Stunden überschreitet, muss eine Ruhepause von 45 Minuten gewährleistet werden.

Darüber hinaus muss täglich zur Erholung eine Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten werden. In diese Ruhezeit darf keine Bereitschaftsdienstzeit fallen. Denn Bereitschaftsdienstzeit, bei der der Arbeitgeber bestimmt, wo sich der Arbeitnehmer für die unverzügliche Arbeitsaufnahme bereithält, ist – anders als Rufbereitschaft, bei der der Arbeitnehmer selbst bestimmt, wo er sich aufhält, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen – Arbeitszeit. Bereitschaftsdienstzeit ist nicht dazu geeignet, sich zu erholen und muss nach aktueller Rechtslage mit dem allgemeinen Mindestlohn vergütet werden<sup>9</sup>. Darüber hinaus müssen nach dem Arbeitszeitgesetz Sonn- und Feiertagsruhe eingehalten bzw. Ersatzruhetage gewährt werden.

Das bedeutet, dass bereits bei Vertragsschluss nicht nur konkretisiert werden muss, welche Aufgaben von der Live-in-Kraft übernommen werden, sondern auch welche Bereitschaftszeiten geplant sind. Es muss eindeutig bestimmbar sein, was Bereitschaftsdienstzeit und somit Arbeitszeit ist. Vor dem Hintergrund der jüngsten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>10</sup> dürfte gerade diese Bestimmbarkeit der Arbeits- und Ruhezeiten einer Live-in-Kraft eine Herausforderung bei der praktischen Ausgestaltung der Live-in-Betreuung darstellen.

Für den Fall, dass es in einem konkreten Fall tatsächlich möglich sein sollte, eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung mit Unterstützung einer selbstständig erwerbstätigen Live-in-Kraft zu organisieren, die tatsächlich weisungsungebunden arbeitet und für abgrenzbare Arbeitsleitungen ihre Arbeitszeit selbst bestimmen kann, muss ein angemessenes arbeits- und sozialversicherungsrechtliches Schutzniveau gewährleistet werden, indem gesetzliche Schutzvorschriften auf Selbstständige erstreckt bzw. neu geschaffen werden.<sup>11</sup> Denkbar ist es z.B., Regelungen des Arbeitszeitrechts und der Mindestvergütung auf Selbstständige zu übertragen und die Rentenversicherungspflicht von Live-in-Kräften gesetzlich klarzustellen.

Berücksichtigt man das geltende Arbeitszeitgesetz, so wird schnell deutlich, dass eine häusliche Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine Person nicht umsetzbar ist. Im Ergebnis bedeutet das, dass eine möglichst umfassende Rund-um-die-Uhr-Betreuung im Rahmen des aktuellen Versorgungssystems nur durch ein Pflegearrangement aus

<sup>9</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.6.2021, 5 AZR 202/20.

<sup>10</sup> Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.6.2021, 5 AZR 202/20

<sup>11</sup>Vgl. Thüsing/Beden/Denzer/Bleckmann/Pöschke: Rechtskonforme Betreuung in den eigenen vier Wänden, NZS 2021, S. 321, 32

Live-in-Betreuung, Angehörigenpflege und professioneller Unterstützung durch einen ambulanten Pflegedienst oder eine Tagespflegeeinrichtung legal möglich sein wird. Eine rechtskonforme, den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen entsprechende 24-stündige Betreuung in der eigenen Wohnung ist nur durch mehrere Kräfte möglich und damit sehr viel teurer als Angebote, die heute auf dem Markt zur Verfügung stehen.

## **2. Weiterentwicklung der pflegerischen Versorgung und des bestehenden Pflegesystems**

Die Zahl der betreuungs- und pflegebedürftigen Menschen steigt, während die traditionelle Übernahme von Care-Arbeit im Rahmen von unentgeltlicher privater weiblicher Tätigkeit sinkt. Die gegenwärtige Relevanz von Live-in Care für die Versorgung betreuungs- und pflegebedürftiger Menschen in Deutschland macht sichtbar, dass diese Entwicklung eine große Herausforderung bedeutet. Dieser Herausforderung werden Pflegeversicherung und Hilfe zur Pflege in ihrer heutigen Ausgestaltung nicht gerecht.

Der starke Wunsch vieler alter Menschen, in der angestammten Wohnung zu verbleiben und dafür soziale Einschränkungen und hohe Kosten auf sich zu nehmen, sowie die veränderten familiären Lebens- und Arbeitsverhältnisse, die sich in der Beschäftigung von Live-in-Kräften spiegeln, sind deutliche Indikatoren dafür, dass die Pflegeversicherung, die Hilfe zur Pflege und kommunale Altenhilfe reformiert werden müssen. Die Diskrepanz zwischen den tatsächlichen Bedürfnissen pflegebedürftiger Menschen und den Angeboten der Sozialleistungsträger zeigt, dass das bestehende Angebot ambulanter, teilstationärer und vollstationärer Leistungen den Bedürfnissen dieser Menschen nicht entspricht.

Zur notwendigen Weiterentwicklung der pflegerischen Versorgung und des Pflegesystems, ist die vielfach geforderte Reform der Pflegeversicherung zwingend notwendig. Die Pflegeversicherung muss sich in ihrer Systematik und Finanzierungslogik auf Konzepte flexibler Pflegesettings und -arrangements ausrichten, in denen neben der Angehörigenbetreuung und -pflege, unterschiedliche Hilfe- und Unterstützungssysteme von ambulanten Pflegediensten über stationäre und teilstationäre Leistungen, unter Einbeziehung zivilgesellschaftlichen Engagements, bis hin zu Quartiersmanagements und stadtteilbezogenen sozialen Angeboten vernetzt arbeiten und kooperieren. Ein zukünftiges Pflegesystem sollte primär auf eine Vernetzung im Sozialraum ausgerichtet sein, in die auch die Live-in-Kräfte einbezogen werden können. Der präventive Hausbesuch, die Förderung nachbarschaftlicher Strukturen, die Förderung niedrigschwelliger Angebote, der Ausbau von Begegnungsstätten und Tagespflegeeinrichtungen in den Quartieren sind zentrale Elemente kommunaler Altenhilfe.

## **III. Vorschläge der Diakonie Deutschland**

Die Diakonie Deutschland empfiehlt ein komplexes Paket von legislativen und anderen Maßnahmen, um die Situation der Betreuungs- und Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen zu verbessern und gerechte Arbeitsbedingungen für Live-ins zu gewährleisten. Mit ihrem Konzept für eine grundlegende Pflegereform schlägt die Diakonie Deutschland vor, die Pflegeversicherung zu einer Vollversicherung auszubauen, die dem Bedarfsdeckungsgrundsatz unterliegt, dabei aber einen politisch zu bestimmenden fixen Eigenanteil, der im Fall der Bedürftigkeit von der Sozialhilfe zu tragen ist, enthält. Damit wird zugleich die Grundlage für die Weiterentwicklung hin zu einem servicebasierten Pflegesystem gelegt.<sup>12</sup>

### **1. Informationskampagne für Bürgerinnen und Bürger**

Informationen über Live-in Care werden in erster Linie von privaten Vermittlungsagenturen, die den Kontakt zwischen ausländischen Entsendebetrieben und Kunden

<sup>12</sup> Diakonie Deutschland, Positionspapier Grundlegende Pflegereform, online unter: [https://www.diakonie.de/fileadmin/user\\_upload/Diakonie/PDFs/Diakonie-Texte\\_PDF/06\\_2019\\_Grundlegende\\_Pflegereform.pdf](https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Diakonie-Texte_PDF/06_2019_Grundlegende_Pflegereform.pdf)

in Deutschland herstellen, bereitgestellt. Diese Informationen sind überwiegend irreführend. Es entsteht der Eindruck, eine 24-Stunden-Pflege und -Betreuung durch nur eine einzige Person sei rechtlich zulässig und selbstverständlich vertretbar. Hinweise auf die erheblichen Risiken für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen fehlen nahezu durchgängig. Das trägt jedenfalls dazu bei, dass die Wahrnehmung, eine „24-Stunden-Betreuung“ sei eine ganz normale Dienstleistung, die auch unter Beachtung aller gesetzlichen Vorschriften für einen Preis von weniger als 3.000 € im Monat möglich sei, weit verbreitet ist.

In dieser Situation ist eine Informationskampagne erforderlich, die insbesondere die rechtlichen Rahmenbedingungen zutreffend und verständlich darstellt. Dabei sind die Bürgerinnen und Bürger auch auf die rechtlichen Risiken hinzuweisen, die durchaus erheblich sind (von Haftung für die Differenz zwischen tatsächlich gezahltem Lohn und Mindestlohn und für Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bis hin zu strafrechtlichen Risiken, insbesondere dem Sozialversicherungsbetrug). Bürgerinnen und Bürger brauchen verlässliche und sachliche Informationen, um Risiken zu vermeiden und eine Live-in zu gesetzeskonformen Bedingungen zu engagieren.

### **2. Informationskampagne für Live-ins**

Viele Live-ins verfügen nicht über ausreichende Kenntnisse des in Deutschland geltenden Arbeits- und Sozialversicherungsrechts. Kenntnis der eigenen Rechte ist jedoch Voraussetzung, um sie realisieren zu können. Dazu kommt, dass viele Verträge, die zwischen Live-ins und Entsendeunternehmen geschlossen werden, unwirksame Klauseln enthalten (z.B. ein Verbot, der pflegebedürftigen Person oder Angehörigen die Entlohnung zu nennen oder unwirksame Vertragsstrafen). Live-ins müssen darüber informiert werden, dass bestimmte Klauseln in Arbeitsverträgen unwirksam sind. Vor dem Hintergrund, dass immer mehr Live-ins aus Nicht-EU-Staaten kommen, sind auch aufenthaltsrechtliche Informationen notwendig. Live-ins müssen über Beratungs- und Unterstützungsangebote für Menschen, die von Arbeitsausbeutung betroffen sind, informiert werden. Die Informationen müssen in den häufig vorkommenden Muttersprachen der Live-ins zur Verfügung gestellt werden. Wichtig ist, auch über soziale Medien zu kommunizieren, weil diese von vielen Live-ins genutzt werden.

### **3. Beratung und Unterstützung betroffener Familien**

Die Beratungsstrukturen für pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen sind auszubauen. Insbesondere zu Beginn einer Pflegebedürftigkeit sind Betroffene und ihre Angehörigen auf Beratung über das Versorgungssystem, die unterschiedlichen Dienstleistungsangebote sowie über Leistungsansprüche der verschiedenen Sozialgesetzbücher angewiesen.

Vor dem Hintergrund der hohen Zahl der Fälle, in denen Live-ins in Anspruch genommen werden, erscheint es darüber hinaus notwendig, spezifische Beratungsangebote für betreuungs- und pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen zu schaffen. Familien, die mit der Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen konfrontiert sind, haben einen spezifischen Beratungsbedarf, wenn sie in Erwägung ziehen, sich für die Versorgung durch eine Live-in zu entscheiden. Bislang sind sie auf die Beratung durch die Vermittlungsagenturen angewiesen, die jedoch von deren Eigeninteresse geprägt ist. Es kommt darauf an, eine unabhängige Beratungsstruktur zu schaffen.

### **4. Beratung und Unterstützung für Live-ins**

Die bestehenden Beratungsangebote von Arbeits- und Pendelmigrant:innen reichen bei weitem nicht aus, um die Beratungs- und Informationsbedarfe von Live-ins zu decken.<sup>13</sup> Bislang werden nur wenige Betroffene durch diese Angebote, die in den Sprachen der Herkunftsländer erfolgen, erreicht. Auf diese Angebote muss verstärkt in sozialen Medien hingewiesen werden. Für Live-ins empfiehlt sich eine eigenständige Online-Beratung, da sie wegen der oft umfassenden Präsenz im Haushalt der betreuungs-

<sup>13</sup> Minor Projektkontor: Aktuelles aus der Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte, Zwischenbericht 30.9.2021, online unter: [https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/12/Minor\\_MB4.0\\_Zwischenbericht-24-Stunden-Betreuungskraefte\\_21-09-30.pdf.pdf](https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/12/Minor_MB4.0_Zwischenbericht-24-Stunden-Betreuungskraefte_21-09-30.pdf.pdf)

und pflegebedürftigen Person meist nicht die Möglichkeit haben, eine Beratungsstelle aufzusuchen.

#### **5. Weiterentwicklung der Pflegeversicherung**

Die Diakonie Deutschland hat ein umfassendes Konzept zur grundlegenden Reform der Pflegeversicherung vorgelegt. Das Ziel einer solchen grundlegenden Reform sollte die Weiterentwicklung zu einem servicebasierten Pflegesystem auf der Grundlage einer Pflegevollversicherung mit einer begrenzten Eigenbeteiligung sein. Die Leistungen der häuslichen Pflege umfassen im vorliegenden Konzept die bisherigen ambulanten Pflegesachleistungen, das Pflegegeld, die Kurzzeit- und Verhinderungspflege, die teilstationäre Pflege und den Entlastungsbetrag. In einem servicebasierten Pflegesystem, wie es hier entwickelt ist, steht der pflegebedürftigen Person in der häuslichen Pflege eine pflegegradbezogene Stundenzahl/ein bestimmtes Kontingent an professionellen Pflegeleistungen/Fachleistungsstunden zu, um ihren Bedarf zu decken. Das servicebasierte Pflegesystem eröffnet die Möglichkeit, pflegende Angehörige und andere privat pflegende Personen durch sozialversicherungspflichtige Anstellungsverhältnisse abzusichern. Zu den anderen privat pflegenden Personen können auch Live-in-Kräfte zählen. Das Modell sieht des Weiteren vor, dass im Fall der Inanspruchnahme eines Festanstellungsverhältnisses eines pflegenden Angehörigen oder einer anderen privat pflegenden Person ein Case-Management verbindlich ist, das auch sicherstellen soll, dass die Qualität der Pflege gewährleistet ist. Zu den Einzelheiten wird auf das Konzept der Diakonie Deutschland für eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung aus dem Sommer 2019 verwiesen.

#### **Ansprechpartnerin:**

Maria Loheide  
Vorständin Sozialpolitik  
Telefon +49 (0)49 65211 1631  
maria.loheide@diakonie.de

# Live-in Care

## Dokumentation des Expert:innen-Workshops der Diakonie Deutschland am 18.1.2022

### Programm

#### Begrüßung und Einführung in das Thema

Maria Loheide, Vorstandin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland

#### Exzessive Arbeitszeiten für ‚Live ins‘ gestern und heute – Sind Ungleichbehandlungen im Arbeitszeitrecht zu rechtfertigen?

Prof. Dr. Kirsten Scheiwe, Universität Hildesheim

#### Arbeitsmigration in Europa. Ihre Folge als Aufgabe der Diakonie

Wanda Falk, Generalsekretärin der Diakonie Polen

#### Frauen, die Geld verdienen wollen. Lebenslagen und Perspektiven von Live-ins

Prof. PD Dr. theol. Barbara Städtler-Mach, Präsidentin der  
Ev. Hochschule Nürnberg

#### Live-in Care in Deutschland: Was wissen wir darüber und was ist aus ethischer Sicht dazu zu sagen?

Prof. Dr. Bernhard Emunds, Hochschule Sankt Georgen/Nell-Breuning-Institut

#### Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Live-In Care

Prof. Dr. Eva Kocher, Viadrina Frankfurt/Oder

#### Reduktion der Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen

Theresa Tschenker, Viadrina Frankfurt/Oder & Simone Habel,  
Nell-Breuning-Institut Frankfurt/Main

#### FairCare – heute ein Angebot für die faire und legale Vermittlung von Betreuungskräften aus Osteuropa ... gestern ein Projekt gegen ausbeuterische Arbeitsverhältnisse (ost-)europäischer Migrant\*innen in der häuslichen Betreuung!

Cemile Kayikci, VIJ e.V. Stuttgart, Leitung FairCare

#### Diskussion des Entwurfs einer Position der Diakonie Deutschland

**Podium:** Barbara Städtler-Mach, Eva Kocher, Kirsten Scheiwe,  
Bernd Emunds, Justyna Oblacewicz (DGB Faire Mobilität), Agnieszka Skwarek  
(Minor Projekt-Kontor), Wanda Falk

**Moderation:** Maria Loheide

**Prof. Dr. jur. Kirsten Scheiwe,**  
**Universität Hildesheim, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik**

## **Exzessive Arbeitszeiten für ‚Live-ins‘ gestern und heute – sind Ungleichbehandlungen im Arbeitszeitrecht zu rechtfertigen?**

Im Fokus von Kirsten Scheiwes Vortrag steht die arbeitsrechtliche Ungleichbehandlung von häuslichen Bediensteten im Vergleich zu anderen Angestellten. Aufgezeigt werden historische Kontinuitäten im Umgang mit Hausangestellten beziehungsweise Live-ins im Verlauf der letzten hundert Jahre. Scheiwe zeigt zunächst ausbeuterische Arbeitsbedingungen in der Praxis auf, gibt dann die gesellschaftliche Rechtfertigung dieser Praxis wieder und kommt schließlich zur Entwicklung arbeitsrechtlicher Normen für Hausangestellte vom Beginn des 20. Jahrhunderts bis in die Gegenwart. Mit drei Zitaten aus Untersuchungen bzw. einem Gerichtsurteil, datiert zwischen 1910–2012, verdeutlicht Scheiwe die Situation von Bediensteten im Haushalt.

Die exzessiven Arbeitszeiten in der Care-Arbeit, führt Scheiwe weiter aus, sind kein spezifisch deutsches Problem, sondern weltweit festzustellen, was die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) dokumentiert und anprangert. Live-ins in Deutschland haben bis heute meist keine abgegrenzten Arbeits- und Ruhezeiten, sie gelten als „stets verfügbar“ und auch zu Nachtzeiten als „abrufbar“. Das ist empirisch gut dokumentiert. Benachteiligt sind Live-ins vor allem beim Arbeitszeitschutz (drastische Überschreitung der gesetzlichen Höchstarbeitszeit), bei Mindestruhezeiten, Pausen und Urlaub und auch beim Entgelt. Überstundenzuschläge werden nicht gezahlt, ebenso wenig Nacht- oder Schichtarbeitszuschläge. Bereitschaftszeiten werden gegen geltendes Recht nicht als Arbeitszeit anerkannt und damit auch nicht vergütet.

Während sich die Lebens- und Arbeitsverhältnisse allgemein sehr verändert haben, gibt es in diesem Bereich auffallende historische Kontinuitäten. Scheiwe schlägt einen großen Bogen von den 1920er Jahren, als noch 78 Prozent der in häuslichen Diensten beschäftigten Frauen im Privathaushalt der Herrschaft lebten, bis heute. Bis in die 1950er Jahre hat die Zahl der Hausangestellten ständig abgenommen. Mit den Live-ins gewann diese Form der Dienstleistung in Deutschland wieder an Bedeutung. Heute haben die meisten Live-ins einen Migrationshintergrund. Sehr viele kommen aus mittel- und osteuropäischen Ländern oder auch aus Nicht-EU-Ländern und sind vielfach irregulär beschäftigt. Sie sind eine besonders vulnerable Gruppe.

Scheiwe geht dann auf die Geschichte der rechtlichen Rahmenbedingungen ein, beginnend mit den Gesindeordnungen (GO), die bis 1918 galten. Zu dieser Zeit hatte das allgemeine Arbeitsvertragsrecht sich bereits durchgesetzt. Doch für Hauspersonal normierten die GO ein Sonderrecht. Für sie galten weder feste Arbeitszeiten noch Begrenzungen der Arbeitszeit. Die Arbeitsvertragsfreiheit war in eklatanter Weise beschränkt. Lange Zeit war Hauspersonal nicht befugt zu kündigen. „Entlaufenes“ Hauspersonal wurde von der Polizei gesucht und zurückgebracht. Die Dienstherrn verfügten über ein Züchtigungsrecht.

Nach der Novemberrevolution 1918 wurden die GO aufgehoben und das allgemeine Arbeitsrecht auch für Dienstboten eingeführt. Offiziell galt so der Achtstundentag, sechs Tage in der Woche. Für Hausangestellte wurden jedoch Ausnahmeregelungen eingeführt. Diese betrafen vor allem die Arbeitszeiten. Für sie galt als Schutzrecht nur das Individualarbeitsrecht, also die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn nach § 618 BGB. Nach § 618 Abs. 2 BGB hat der Dienstberechtigte bei der Arbeits- und Erholungszeit nur die Arbeitszeiten anzuordnen, die „mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Verpflichteten erforderlich sind“. Diese allgemeine Regelung, die bis heute gilt, hatte jedoch kaum praktische Konsequenzen, überlange Arbeitszeiten waren die Regel.

Von der Arbeitszeitordnung, die 1938 in Kraft trat, wurden Privathaushalte generell ausgenommen. Erst im Manteltarifvertrag von 1955, der zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund und der Gewerkschaft NGG geschlossen wurde, wurden ein freier Tag wöchentlich und der Achtstundentag eingeführt. Davon profitierten allerdings nur etwa die 10 Prozent der Hausgehilfinnen, die gewerkschaftlich organisiert waren. Alle Versuche, Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und Mindestarbeitsbedingungen nach dem Mindestarbeitsbedingungen-Gesetz durchzusetzen, blieben erfolglos.

An dieser Stelle betont Scheiwe, dass die Berücksichtigung dieser beiden Aspekte auch weiterhin wichtige Ansatzpunkte liefert. Sie plädiert dafür, Tarifverträge und Mindestarbeitsbedingungen für allgemeinverbindlich zu erklären. Das könne Arbeitsbedingungen von Live-ins substantiell verbessern.

Der Abschluss des Tarifvertrags sorgte 1955 für Empörung, fährt Scheiwe fort. Einwände dagegen waren: die Trennung zwischen Arbeit und Freizeit sei unmöglich; die Familie sei eine Lebensgemeinschaft, kein Unternehmen, etc. Scheiwe sieht darin Legitimationsargumente, die eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung legitimieren sollen und die bis heute wirkmächtig sind.

Erst 1993, fährt sie fort, wurden auch die Arbeitsverhältnisse von Hausangestellten in Privathaushalten in den Geltungsbereich vom Arbeitszeitgesetz einbezogen. Erstmals galten Arbeitszeit- und Sonntagsarbeitschutz für alle Arbeitnehmer:innen. Mit einer Ausnahme – so denken viele – für Live-ins. Scheiwe ist jedoch der Meinung, dass dem nicht so ist. Sie zitiert § 18 Abs. 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz: „Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht für diejenigen Arbeitnehmer, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und sie eigenverantwortlich erziehen, pflegen und betreuen.“ Dieser Passus wurde eingeführt, um Pflegeeltern aus SOS-Kinderdörfern auszunehmen. Live-ins fallen, nach Ansicht von Scheiwe, normalerweise nicht darunter. Sie plädiert hier für eine enge Auslegung dieser Regelung, weil Live-ins nicht in häuslicher Gemeinschaft mit ihren Auftraggebern leben und auch nicht eigenverantwortlich arbeiten, sondern weisungsgebunden sind.

Zwei weitere Ausnahmeregelungen, die zu Lasten von Live-ins ausgelegt werden, sind die „Höchstarbeitszeit in außergewöhnlichen Fällen“ und das „Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen bei unaufschiebbaren Tätigkeiten“. Scheiwe sieht hier Kontinuitäten sowohl in Bezug auf das, was Hausangestellten/Live-ins abverlangt wird, als auch in der Anwendung von rechtlichen Ausnahmeregelungen – eine Strategie der Ausnahmen.

Im Hinblick auf die Stärkung der Rechte der Live-ins ergänzt Scheiwe zwei verbindliche Regulierungen:

1. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 9.3.2021 (C-344/19 - Radiotelevizija Slovenija), das feststellte: Arbeitsbereitschaftszeit ist Arbeitszeit.
2. Das ILO-Übereinkommen 189, „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“, das auch Deutschland ratifiziert hat. Allerdings hat die Bundesregierung in einem Memorandum auf eine Ausnahmeregelung verwiesen: Die Ausnahme von der Anwendung der Arbeitszeit für Live-ins. Begründung: Eine Abgrenzung zwischen Freizeit und Arbeitszeit sei nicht möglich.

Das ILO-Übereinkommen verlangt die allgemeine Gleichbehandlung in Bezug auf die normale Arbeitszeit, Überstundenvergütung, Ruhezeiten, Urlaub unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit.

Scheiwe kommt zu dem Schluss, dass 24-Stundenpflege durch nur eine Arbeitskraft nicht rechtens sein kann. Wenn rund um die Uhr Bereitschaft erwartet wird, werden nach dem Arbeitszeitgesetz drei bis vier Arbeitskräfte benötigt. Im Weiteren geht Scheiwe auf die bisherigen Legitimationen der Ungleichbehandlung im Arbeitsbereich ein, die zu dem Problem der entgrenzten Arbeit führen. Einige bereits bekannte Kernargumente sind „Arbeit und Freizeit lassen sich nicht trennen“; „Familienähnlichkeit“; „besonderes Vertrauensverhältnis“ et cetera.

Scheiwe gesteht zu, dass es schwieriger ist, Arbeits- und Freizeit zu trennen, wenn Arbeits- und Wohnort nicht getrennt sind, aber es sei nicht unmöglich. Sie verweist auf die Erfahrung der meisten in Zeiten von home office – eine Situation, die der von Live-ins ähnlich ist – und fragt: Warum sollte man das nicht abgrenzen können, auch wenn es schwieriger ist? Scheiwe verweist auf entsprechende Betriebsvereinbarungen, die die Erreichbarkeit von Mitarbeitern und ständige Kontaktaufnahme einschränken. Warum nicht bei Hausangestellten? Apps zur Arbeitszeitmessungen könnten das erleichtern. Zudem verlangt ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, objektive und verlässliche Arbeitszeitmessung sicherzustellen.

Scheiwe fasst zusammen: Es mag schwieriger sein, ist aber nicht unmöglich, Arbeits- und Freizeit zu trennen. Das Argument der Familienähnlichkeit entkräftet Scheiwe, indem sie darauf verweist, dass alle Vorteile von familiären Beziehungen wie etwa Ansprüche auf Unterhalt und Erbe für die Hausangestellten nicht gelten, dagegen aber die Nachteile, wie ständige Verfügbarkeit und Niedriglöhne, daher sei die Familienähnlichkeit ein Mythos.

Zwar sieht Scheiwe Empathie und ein besonderes Vertrauensverhältnis als Voraussetzung für diese Tätigkeit. Doch das gelte nicht nur für die Arbeit von Live-Ins, sondern für viele personen- und körperbezogene soziale Dienstleistungen, erst recht im medizinischen und therapeutischen Bereich. Gerade diese Anforderungen sprechen ihrer Ansicht nach eher für die Notwendigkeit der Professionalisierung dieser Tätigkeit, um Folgen wie Burnout et cetera vorzubeugen. Empathie kann, so Scheiwe, kein Argument zur Rechtfertigung von Ausbeutung sein. Auch Live-ins benötigen Gesundheitsschutz.

Zum Schluss fragt Scheiwe, wie diese Ungleichbehandlung und deren Legitimation zu erklären ist. Sie verweist auf Forschungen, die darlegen, dass hauswirtschaftliche Tätigkeiten, in den sich entwickelnden kapitalistischen, industrialisierten Gesellschaften im 19. Jahrhundert, zunehmend als unproduktive Tätigkeiten, als bloße Konsumtion oder Reproduktion bewertet wurden. Ihre produktive und wertschöpfende Bedeutung wurde systematisch ignoriert und geleugnet. Scheiwe fügt hinzu, dass sie auch heute noch weder in den Wirtschaftsstatistiken, noch im Bruttoinlandsprodukt enthalten sind. In diesem reduktionistischen Wirtschaftsverständnis sieht Scheiwe eine nicht hinnehmbare Abwertung von Care-Arbeit. Die Folge sei der feminisierte Sonderarbeitsmarkt Privathaushalt.

Scheiwe fasst zusammen, dass die besondere Benachteiligung aus der Kombination von Gender, Migrationshintergrund und Klassenzugehörigkeit resultiert. Einen zweiten Erklärungsansatz sieht Scheiwe in der Kollusion, bei der Arbeitgeber:innen und Beschäftigte einvernehmlich zu Lasten Dritter die Rechtsvorschriften umgehen. Sie willigen beide in irreguläre Beschäftigung ein. Das entlastet, so Scheiwe, zugleich die Politik davon, notwendige Reformen vorzunehmen. Denn das eigentliche Problem – welchen Teil der Kosten die Gesellschaft für Pflege und Betreuung übernehmen will – bleibt so weitgehend unsichtbar. Da höhere Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu erwarten seien, um Pflegeversicherung und andere Dienstleistungen zu finanzieren, diagnostiziert Scheiwe die politische Zurückhaltung in diesen Fragen als eine Strategie des Wegduckens.

**Wanda Falk,  
Generaldirektorin der Diakonie Polen**

## **Arbeitsmigration in Europa. Ihre Folgen als Aufgabe der Diakonie**

Wanda Falk gibt zunächst einen Gesamtüberblick über die aktuelle Situation in Polen, dem neuntgrößten Land in Europa mit 38 Millionen Einwohnern. Wie in Deutschland beziehungsweise ganz Europa altert auch die Gesellschaft in Polen. Anhand von Zahlen erläutert sie, dass der Anteil der Menschen über 65 mit 19 Prozent bereits hoch ist und weiter wächst. Gleichzeitig weist Falk daraufhin, dass das polnische Gesundheitssystem nicht so gut ausgebaut ist wie das deutsche. Das Land hat mit 2,2 Ärzten je 1.000 Einwohner:innen die niedrigste Rate in Europa. Die Gesundheitsausgaben pro Kopf betragen lediglich ein Sechstel der deutschen Aufwendungen.

Die sozialökonomische Situation beschreibt Falk als schwierig. Die Wirtschaft hat sehr unter der COVID-19-Pandemie gelitten. 19,9 Prozent der Bevölkerung sind von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht. Besonders niedrige Löhne und viele unsichere Arbeitsstellen tragen dazu bei, dass im Jahr 2020 rund 2,6 Millionen Polinnen und Polen im Ausland gearbeitet haben. Seit der Reform des polnischen Sozialhilfegesetzes (März 2004) wurden viele Aufgaben an die regionale Ebene delegiert. Sozialhilfe wird jetzt vor allem aus Mitteln der Gemeinden und Kreise gezahlt, die im Allgemeinen über wenig Geld verfügen.

Armut und Arbeitslosigkeit, sagt Falk, motivieren Arbeitsmigration. Die Folgen sind der Zerfall von Familien, zurückgelassene Kinder („Eurowaisen“), Marginalisierung weiter Bevölkerungsteile, Gewalt in den Familien, Verrohung der Gesellschaft durch Brutalisierung, Einsamkeit und Isolation, besonders im Hinblick auf die Alterung der Gesellschaft.

Letztere ist eine europäische Realität, die einen steigenden Bedarf an pflegerischen Kräften nach sich zieht. Falk prognostiziert, dass die Zahl der Menschen über 75 in der EU von 46 Millionen auf 88 Millionen und damit von 10 auf 17 Prozent der Bevölkerung steigen wird. In Polen sind heute 9 Millionen Menschen über 60 Jahre alt. Also etwa 24 Prozent der Bevölkerung. 2050 sollen es etwa 40 Prozent sein.

Im Weiteren geht Falk auf die hohe Arbeitslosigkeit in Polen ein. Ende 2021 betrug sie durchschnittlich 5,4 Prozent, abhängig von der Region. In einigen Gegenden liegt sie bei 10 Prozent und darüber. Der Anteil der arbeitslosen Frauen liegt bei 55 Prozent. Das Arbeitslosengeld wird abhängig von den erbrachten Arbeitsjahren und maximal 12 Monate bezahlt. Danach werden Arbeitssuchende zu Sozialhilfeempfänger:innen. Die geringe staatliche Unterstützung liegt zwischen 200 und 300 Euro im Monat. Gleichzeitig sind auch die Gehälter der Arbeitenden vergleichsweise gering. Das betrifft sowohl den öffentlichen Sektor als auch die medizinische Versorgung und Pflege. Viele Krankenschwestern emigrieren ins Ausland. Zwar ist 2017 ein Gesetz für ein Mindesteinkommen im Gesundheitswesen in Kraft getreten, das eine allmähliche Steigerung des Einkommens von Krankenpflegerinnen in den nächsten zehn Jahre vorsieht. Doch die Betroffenen sind der Meinung, dass diese Gesetze an ihrer Situation wenig ändern werden. Falk zeigt auf, dass die Gehälter in Pflegeheimen sehr unterschiedlich sein können. Während in Masuren nur 800 Euro bezahlt werden, verdient man in Schlesien, wo die regionale Verwaltung mehr Geld zur Verfügung hat, über 1.000 Euro.

Seit dem Beitritt Polens zur EU haben mehr als 20.000 Ärztinnen und Ärzte Polen verlassen, um im Ausland zu arbeiten. Menschen aller Alters- und Berufsgruppen ziehen eine Migration aus wirtschaftlichen Gründen in Betracht. Push-Faktoren dafür sind zu geringe Gehälter, strukturelle Probleme, Langzeitarbeitslosigkeit, hohe Jugendarbeitslosigkeit und keine ausreichende Rente. Dazu kommt, dass zwei bis drei Millionen Polen überschuldet sind.

Diese Situation in Polen, erläutert Falk, trifft auf einen steigenden Bedarf an Pflegekräften in Deutschland. Die meisten der über 600.000 Care-Arbeiterinnen sind Polinnen, die hier zwischen 900 und 1.500 Euro verdienen. Unterkunft und Verpflegung werden von den deutschen Familien gestellt. Die meisten deutschen Familien, ergänzt Falk, können sich die Betreuung ihrer Angehörigen rund um die Uhr im Rahmen des deutschen Pflegesystems nicht leisten.

Mit dem steigenden Bedarf an Pflegekräften sind in Deutschland viele private Vermittlungsagenturen entstanden. Diese Firmen arbeiten mit polnischen Partnerfirmen zusammen. Ein großes Problem sieht Falk in der Tatsache, dass die Pflegerinnen im Hause ihrer Arbeitgeber leben und de facto rund um die Uhr am Arbeitsplatz und im Einsatz sind, obwohl das gegen das deutsche Arbeitszeitgesetz verstößt. Für die Polinnen bedeutet das oft starke physische und psychische Belastungen, die durch mangelnde Sprachkenntnisse noch verstärkt werden.

In der Folge dieser Situation beschreibt Falk den Zerfall von Familien als Hauptproblem in Polen. Vor allem die sogenannten „Euro-Waisen“, die unbeaufsichtigten Kinder der Migrantinnen, aber auch Probleme der Reintegration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten verschlimmern die Lage in Polen. Falk weist in diesem Zusammenhang auf das Diakonie-Projekt FairCare hin, das sich für legale und faire Beschäftigung dieser Frauen einsetzt. Als hilfreichen Schritt in Richtung fairer Arbeitsverhältnisse bezeichnet Falk auch die unter [www.faire-mobilitaet.de](http://www.faire-mobilitaet.de) seit August 2021 zur Verfügung stehenden Informationen.

Falk berichtet über verschiedene Projekte die Diakonie in Polen, die die Menschen dabei unterstützen, die Folgen der Arbeitsmigration zu bewältigen (zum Beispiel „Du bist nicht verlassen“ für Euro-Waisen, die „Samstag-Akademie“).

Ein weiteres Problem ist der Arbeitskräftemangel in Polen, den die Arbeitsmigration bewirkt. Da die Wirtschaft wächst und viele Polen in westliche EU-Länder ausgewandert sind, erläutert Falk, beschäftigen die Polen Menschen aus der Ukraine. Die Welle von ukrainischen Einwanderern begann Anfang 2015. Die meisten Ukrainerinnen und Ukrainer arbeiten auf dem Bau, gefolgt von der Landwirtschaft, dem Hotelgewerbe, Tätigkeiten im Haushalt, dem Sicherheitsdienst und dem Einzelhandel. Auch die Pflege älterer Menschen wird in Polen in vielen Familien von Arbeitskräften aus der Ukraine übernommen.

Falk betont, dass die Diakonie Polen sich diesen Herausforderungen in vielfältiger Weise stellt. Unterstützung erfolgt sowohl auf institutioneller als auch auf lokaler Ebene durch die Diakonie-Ausschüsse der Gemeinden.

Schließlich geht Falk auf die Situation in den Seniorenheimen ein und zeigt den neuesten Trend: private polnische Pflegeheime für deutsche Senioren. Die Pandemie hat die Situation auch in Polen verschlechtert. Falk berichtet von der großen Aufgabe für die Diakonie, Kindern, Jugendlichen, Senioren und Kranken Unterstützung zukommen zu lassen, die Unterstützung benötigen. Sie zeigt Hilfspakete für die Geflüchteten an der Belarussischen Grenze und berichtet von der engen Zusammenarbeit mit anderen NGOs und mit dem Bürgerschaftsbeauftragten, der in die Grenzzone, die sich im Ausnahmezustand befindet – ein gesperrter Korridor von 50 km Breite – einreisen darf, um den Menschen dort das Nötigste zukommen zu lassen.

**Prof. PD Dr. theol. Barbara Städtler-Mach,  
Präsidentin der ev. Hochschule Nürnberg**

## **Frauen, die Geld verdienen wollen. Lebenslagen und Perspektiven von Live-ins**

Barbara Städtler-Mach berichtet, dass sie sich bereits längere Zeit mit dem Thema befasst und Teil eines Forschungsnetzwerks dazu ist. Ihre intensive Beschäftigung geht einher mit persönlichen Kontakten zu polnischen Frauen, die in Deutschland als „Betreuerinnen“ arbeiten, und wird erleichtert durch ihre polnischen Sprachkenntnisse. Sie stellt fest, dass sich ihre Haltung zu dieser Thematik gewandelt hat. Ihrer Beobachtung zufolge hat sich im Lauf der Zeit eine neue Generation von Frauen in dieser „24-Stunden-Pflege“ etabliert. Die Anfangsphase, in der Menschen aus einer gewissen Not gekommen sind, ist vorüber. Durch den Schwarzmarkt oder durch Vermittlungsagenturen oder auch Zwischenformen der beiden ist eine Art Geschäftsleben entstanden. Die Vorstellungen der Polinnen von bloßen Care-Beziehungen haben sich gewandelt. Sie wollen Geld verdienen.

Zum Begriff der „Betreuungskräfte“ bemerkt Städtler-Mach, dass sie das Wort in Anführungszeichen verwendet und wohl wissend, dass es kein idealer Begriff ist. Einschränkend fügt sie hinzu, dass sie sich schwerpunktmäßig mit Polen befasst. Sie ist jedoch der Meinung, die Ergebnisse seien auf andere Herkunftsländer übertragbar.

Der Vortrag ist in drei Teile gegliedert:

1. Nichts ist daran schlecht, Geld verdienen zu wollen.
2. Lebenslagen von Live-ins
3. Perspektiven

### **1. Nichts ist daran schlecht, Geld verdienen zu wollen**

Städtler-Machs erste These lautet: Frauen, die für sich bestimmte materielle Ziele haben und Geld verdienen wollen, entsprechen dabei dem menschlichen Interesse, ein auskömmliches Einkommen zu erzielen und auch zu Wohlstand zu kommen. An zwei Beispielen verdeutlicht sie ihre These. Beides sind Frauen, die als „Betreuerinnen“ arbeiten und die Städtler-Mach über eine Agentur persönlich kennengelernt hat.

Die erste nennt sie Frau Beata. Sie ist 65 Jahre alt und kommt aus einem Dorf im Süden Polens. Mit 60 Jahren ist sie Rentnerin geworden und blickt auf ein anstrengendes und entbehrungsreiches Leben mit einem alkoholabhängigen, gewalttätigen Ehemann zurück. Beata kümmerte sich um die beiden Töchter, die mittlerweile beide Familie haben. Eine der Töchter lebt in einem anderen EU-Land. Bis zu ihrem 60. Lebensjahr war Beata Angestellte einer Firma und arbeitete immer in Vollzeit. Daneben kümmerte sie sich um ihren Haushalt mit großem Obst- und Gemüsegarten. Mittlerweile verwitwet, bezieht sie nun eine Rente, die nach eigenen Angaben zum Leben reicht, aber nicht dafür, ihr Anwesen zu verschönern, Reparaturen im Haus und an den Gartengeräten vorzunehmen, sich neue Möbel und Elektrogeräte zu leisten. Zunächst zögerte sie, sich als Live-in zu bewerben, da sie kein Deutsch sprach. Doch dann bewarb sie sich bei einer Agentur. In den zwei Jahren bei der Agentur war Beata bereits in vier Haushalten in verschiedenen Städten Deutschlands beschäftigt. Sie versteht mittlerweile Deutsch und lernt die in ihrer Tätigkeit wichtigsten Vokabeln. Bei den Familien, in denen sie zum Einsatz kommt, ist sie beliebt. Sie wird von ihrer Agentur als freundlich und hilfsbereit beschrieben. Von dem Geld, das sie in Deutschland verdient, renoviert sie sukzessive ihr Anwesen, modernisiert ihre Einrichtung und zeigt stolz Fotos davon auf ihrem Handy.

Städtler-Machs zweites Beispiel ist Frau Irina. Auch sie ist Rentnerin, 63 Jahre alt, und wohnt in einer Kleinstadt im Westen Polens. Nach kurzer Zeit in der Industrie hat sie als Lehrerin gearbeitet. Sie ist ebenfalls verwitwet, hat eine erwachsene Tochter und

ein Enkelkind. Durch die Familie des Schwiegersohns, die nach Deutschland gezogen ist, fasst sie Mut, sich als Live-in bei einer Agentur zu bewerben. Am liebsten arbeitet sie bei Pflegebedürftigen, die sie alleine betreut. Sie stellt sich dann ganz auf diesen Menschen ein. In Polen wohnt Irina in einer kleinen Mietwohnung, zwei Zimmer, in der sie alles hat, was sie braucht. Sie ist früher als üblich in Rente gegangen, um ihr Enkelkind zu betreuen. Mit dem in Deutschland verdienten Geld will sie vor allem reisen.

Mit diesen Beispielen zeigt Städtler-Mach zwei Frauen, die auch in Polen leben könnten, sozial gut eingebunden sind, die ein Zuhause haben, in dem sie sich wohlfühlen, die aber einfach mehr Geld verdienen möchten, um ihrem Leben noch eine andere Qualität zu geben – ein schöneres Zuhause oder die Möglichkeit zu verreisen.

## 2. Lebenslagen von Live-Ins

Die Beschäftigung beziehungsweise das Geldverdienen der Live-ins ermöglicht einerseits eine Verbesserung der Lebenslagen, andererseits bedeutet sie eine Zuspitzung der Abhängigkeit. Den Begriff „Lebenslagen“ verwendet Städtler-Mach im soziologischen Sinne. Er umfasst die soziale Position eines Menschen und die Umstände, unter denen Individuen und soziale Gruppen leben. Sie bezieht sich auf Mielk, nach dem das Entscheidende bei dem Betrachten der Lebenslagen das Wechselverhältnis von ökonomischen, sozialen und kulturellen Faktoren des Lebens ist. Besonders wichtig ist Städtler-Mach, dass die Lebenslagen oft als Spielraum gesehen werden. Sie unterteilt diesen Spielraum in fünf Ebenen:

- Versorgung und Einkommen
- Interaktion und soziale Bindung
- Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten
- Muße und Regeneration
- Partizipation und Mitbestimmung in zentralen Lebensbereichen

Dieser Spielraum hilft, im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten, die individuellen Grundanliegen zu verwirklichen. Verwirklichen bedeutet hier: umfassende Fähigkeiten zu nutzen, ein Leben so zu führen, wie es den eigenen Vorstellungen entspricht.

Gemeinsam mit ihrer Kollegin, Helene Ignatzi, charakterisiert sie die Lebenslagen der Live-ins folgendermaßen:

**Einkommen und Versorgung:** Das Gesamteinkommen ist durch das Zusatzeinkommen, sofern die Live-in-Kraft eine polnische Rente oder ein anderes Einkommen bezieht, oder als grundständiges Einkommen, sofern im Herkunftsland kein Einkommen vorhanden ist, deutlich besser als das Einkommen von Frauen in vergleichbarer Lage im Heimatland.

**Bildung:** Die Tätigkeit der Frauen in Deutschland bringt Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten mit sich, die zum Beispiel Deutschkenntnisse, geographische Kenntnisse, fachliche Kompetenzen im Bereich der Haushalts- oder Pflegetätigkeit betreffen. Sie ermöglicht vielen Betreuungskräften das Reisen und das Kennenlernen anderer Städte sowie unterschiedlicher Sprachfärbungen und Dialekte. Insgesamt, betont Städtler-Mach, muss man hier jedoch realistisch bleiben, oft herrschen eher Zurückhaltung oder Scheu vor.

**Soziale Beziehungen:** Die sozialen Beziehungen beschränken sich meist auf die Familien, in denen der oder die Pflegebedürftige lebt und deren Umfeld, eventuell die Nachbarschaft, medizinisches Personal, das ins Haus kommt und so weiter. Nur bei entsprechend guten Deutschkenntnissen können Kontakte allein gepflegt werden. Stärkere Verbundenheit herrscht unter den Frauen, die auch als Live-ins arbeiten. Sie lernen einander zum Beispiel beim Spazierengehen mit Pflegebedürftigen oder auf der Anreise aus Polen kennen.

**Freizeit und Muße:** Das hängt im Wesentlichen von den Rahmenbedingungen des Arbeitsverhältnisses ab: Lage des Hauses, öffentliche Anbindungen an den Verkehr, Nutzung eines vorhandenen Autos. Auch die Angebote der Umgebung, Sportstätten, Einkaufsmöglichkeiten zum Bummeln oder Sehenswürdigkeiten spielen eine Rolle. Freizeittätigkeiten, die Deutschkenntnisse voraussetzen, wie Kino oder das Treffen in Treffpunkten, werden meist weniger genutzt.

Städtler-Mach fasst zusammen: Die Tätigkeit als Live-in ermöglicht einerseits eine Verbesserung der Lebenslagen. Live-ins können sich Dinge erarbeiten, können an Dingen teilnehmen, die ohne diese Beschäftigung für sie nicht zugänglich wären. Andererseits bedeutet sie auch eine Zuspitzung der Abhängigkeit.

### 3. Perspektiven

Zum einen betrachtet Städtler-Mach die Lebenslagen von Live-ins aus der Perspektive der deutschen Rahmenbedingungen und zum anderen aus der Perspektive der hier arbeitenden Frauen. Ihre These: Wenn Geld auf legale Weise verdient wird, bedeutet das auch, an den rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu partizipieren beziehungsweise ihnen unterworfen zu sein.

Wenn die Arbeit von „Betreuungskräften“ eine Arbeit ist wie andere auch, folgert Städtler-Mach, hat sie sich einzuordnen in die allgemeinen Bedingungen von Arbeit. Diese wird teurer, wenn sie versichert wird und wenn Steuern abgeführt werden. Gleichzeitig werden durch Sozialabgaben und Steuern auch staatliche Einkünfte erzielt. Städtler-Mach plant eine Untersuchung nach dem Modell des Social Return on Investment (SROI), die die soziale Rendite berechnet, die aus der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Bereich Care resultiert. Solange der deutsche Staat auf diese Einnahmen von Steuern verzichtet, meint Städtler-Mach, verzichtet er auch auf diesen Gewinn. Damit zielt sie auf Perspektiven für die sozialstaatliche Einbindung dieses Versorgungssystems.

Aus der Perspektive der Live-ins heißt das für Städtler-Mach: Wenn sie als Betreuungskräfte arbeiten, dann nehmen sie die Vorteile und Nachteile mit in Kauf, die für pflegerisches Personal gelten. Städtler-Mach verweist auf die Situation im Lockdown, während dessen die Menschen die Grenzen nicht passieren konnten. Mittlerweile gelten für Live-ins die gleichen Regeln wie für pflegerisches Personal. Sie können jederzeit einreisen. Andererseits würde das zum Beispiel bedeuten, dass Live-ins sich gegen Covid-19 impfen lassen müssen, wenn die Impfpflicht für pflegerisches Personal in Deutschland eingeführt wird.

Städtler-Mach fasst zusammen: Als Live-in zu arbeiten, ist eine Form der Partizipation an unserem Gesundheitswesen. Das Ziel politischen Handelns in diesem Feld muss aus ihrer Sicht sein, die dauerhafte Anerkennung dieser Dienstleistung zu erwirken. Für sie ist die Zukunft dieser Versorgungsleistung dann gegeben, wenn sie als Dienstleistung in unser deutsches Sozialstaatssystem implementiert ist.

**Prof. Dr. Bernhard Emunds,  
Hochschule Sankt Georgen/Neil Breuning Institut**

## **Live-in Care in Deutschland: Was wissen wir darüber und was ist aus ethischer Sicht darüber zu sagen?**

Emunds beleuchtet zunächst das Phänomen Live-ins und bewertet dieses dann unter ethischen Gesichtspunkten. Er hält fest, dass vor allem Frauen von dieser Form der Pendel-Migration betroffen sind. Zunächst kamen sie hauptsächlich aus Polen nach Deutschland. Mittlerweile kommen sie auch aus anderen, meist ärmeren Ländern Mittel- und Osteuropas. Herkunftsländer außerhalb der EU, wie zum Beispiel die Ukraine, bedeuten zusätzliche Prekaritäten für die Frauen, weil ihr Aufenthaltsstatus dann unklar ist.

Laut der jüngsten Studie verdienen Live-ins 800 bis 1.700 Euro im Monat. Mittlerweile soll es circa 275 Agenturen geben. Sieht man von den beiden Projekten der Wohlfahrtsverbände ab, die Emunds von den übrigen Vermittlungsformen deutlich unterscheidet, handelt es sich hauptsächlich um Kleinstunternehmen, einige regionale, mittelgroße Anbieter und wenige Großanbieter. Die meisten Agenturen arbeiten mit dem sogenannten Selbstständigen- oder mit dem Entsende-Modell. Berechnet man die Arbeitsleistung der Live-ins, konstatiert Emunds, zeigt sich eine eigene Säule des Pflege-Systems. Die Schätzungen schwanken stark. Zu unterscheiden ist dabei, ob Live-ins gezählt werden oder Haushalte, in denen sie beschäftigt sind. Die höchste Zahl, die in der Literatur aktuell vertreten wird, sind 700.000 Live-ins. Die niedrigste Angabe ist die von 105.000 Haushalten. Geht man davon aus, dass in einem Haushalt abwechselnd zwei Live-ins beschäftigt sind, ergibt das bereits 210.000 Live-ins.

Emunds orientiert sich für seine weiteren Berechnungen an der Studie von Hilscher für die Hans-Böckler-Stiftung. Die durchschnittliche Arbeitszeit ist dort mit 69 Wochenstunden für Live-ins in einem Privathaushalt angegeben. Dabei ist jedoch die Bereitschaftszeit, die zum Teil mit Aufsichtspflichten verbunden ist, nicht eingerechnet, obwohl auch sie rechtlich als Arbeitszeit zählt. Kombiniert man die Angaben von Hilscher, die von 163.000 Pflegehaushalten ausgeht, ergibt sich (ohne die Bereitschaftszeit) für das Jahr 2016, dass die Live-in Care ein Drittel der Pflege in Deutschland – 325.000 Vollzeitäquivalente (VZÄ) – abdeckt. Stationäre Einrichtungen machen 43 Prozent aus, knapp 440.000 VZÄ. In der ambulanten Pflege sind es 260.500 VZÄ, etwa 25 Prozent. Insgesamt wird so die Bedeutung der Care-Arbeit von Live-ins im deutschen Pflegesystem deutlich.

Anhand einer Grafik erläutert Emunds weiter, was Live-ins leisten. Er stützt sich dabei auf die Dissertation von Verena Rossow (Der Preis der Autonomie, 2021). Darin wird aufgezeigt, was Live-ins leisten. Ein großer Teil ihrer Tätigkeiten fällt unter haushaltsbezogene Dienstleistungen. Hinzu kommen die Bereiche Sicherheit und Grundpflege. Der dritte Bereich entfällt auf die Teilhabe, also unter anderem Gesellschaft zu leisten und soziale Kontakte zu ermöglichen. Ein letzter Bereich ist „Anwesenheit und Anleitung“. Dabei geht es auch um Aufsicht und darum, ansprechbar zu sein, also um die Bereitschaftszeit. In diesen Bereich fällt, so Emunds, das Kernproblem der langen Bereitschaftszeiten, das er aus arbeitsrechtlicher und arbeitsethischer Sicht untersucht.

Rossows Untersuchung legt auch dar, aus welchen Gründen sorgende Angehörige auf Live-in Care zurückgreifen und wie sie diese wahrnehmen. Entscheidend ist, dass sie den Wunsch des Pflegebedürftigen, zu Hause betreut zu werden, respektieren und versuchen, damit den Autonomieverlust, der mit Pflegebedürftigkeit einhergeht, zu begrenzen. Indem sie die Autonomie ihrer Eltern sicherstellen wollen, stellen die Kinder fest, dass die Pflegeverantwortung, die damit auf sie zukommt, so groß ist, dass ihre eigene Autonomie bedroht wird. Der Rückgriff auf Live-ins ist also der Versuch, diesen Autonomieverlust abzuwenden oder zumindest zu reduzieren. Die Live-ins werden zumeist als Ersatz für den eigenen Fulltime-Einsatz eingesetzt.

In der Partner:innen-Pflege geht es eher darum, die eigene Belastung zu reduzieren. Dann werden Live-ins ergänzend zum eigenen Fulltime-Einsatz herangezogen. Innerhalb dieses Versorgungsmodells, führt Emunds weiter aus, gibt es auch bei sorgenden Angehörigen immer wieder Zweifel, dass diese Form des Einsatzes ethisch, moralisch und rechtlich legitim sein kann. Viele setzen dann auf das Versprechen der vermittelnden Agentur, eine faire und rechtssichere Leistung zu vermitteln. Emunds weist darauf hin, dass unter anderem deswegen die Zahl der Agenturen so stark zugenommen hat. Gleichzeitig verhalten sich die Angehörigen hier wie souveräne Konsument:innen auf dem Markt, wenn sie Angebote auswählen, die sich in Bezug auf die Kompetenzen (zum Beispiel Sprachkompetenzen) der Live-ins und die Kosten unterscheiden.

Ein weiterer Punkt ist, so Emunds, die sehr unterschiedliche Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Angehörigen. Wenn diese eine hohe Empathie für den Pflegebedürftigen oder auch für die Live-ins aufbringen, wenn sie die geleistete Sorgearbeit wertschätzen, dann bemühen sie sich meist darum, die Live-in-Arbeit gut zu gestalten. Dort aber, wo das Verhältnis auch zum Pflegebedürftigen schon gestört ist, wenig Empathie zu spüren ist und die Sorgearbeit geringgeschätzt wird, gibt es auch kaum Bemühungen, die Arbeitsbedingungen vernünftig zu gestalten.

Anschließend befasst sich Emunds mit der gängigen Deutung von Live-in Care als einer „Win-win-Konstellation“. Mit der Win-win-Semantik wird vermittelt, beide Seiten der Kooperation hätten gleichermaßen Vorteile aus dem Vertrag. Implizit wird unterstellt, dass es keine unfaire Verteilung der Vorteile gebe. Er weist darauf hin, dass es eine solche Win-win-Situation bei Live-in Care durchaus gibt. Die Angehörigen haben den Vorteil, dass die akute Notsituation abgewendet wird, weil der pflegebedürftige Angehörige versorgt ist und ihre eigene Autonomie durch die Entlastung abgesichert wird. Im Falle der Partner:innenpflege wird die Überlastung reduziert. Es gibt auch die Vorteile für Live-ins: vor allen Dingen ein Erwerbseinkommen, das deutlich höher ist als zuhause. Dazu kommt, wie besonders in der Biographieforschung hervorgehoben wird, dass durch das eigenständige Erwerbseinkommen eine Verschiebung in den Geschlechterverhältnissen zuhause stattfindet, einhergehend mit einem Autonomie-Gewinn der erwerbstätigen Live-ins.

Im Hinblick auf die ethische Einschätzung von Live-in Care ist es Emunds wichtig, dass zwischen dem einzelnen Arrangement einer Live-in Care einerseits und der gesellschaftlichen Praxis beziehungsweise der politischen Gestaltung andererseits unterschieden wird. Für die einzelnen Arrangements kann untersucht werden, wie die Bedingungen sind, unter denen die Arbeit stattfindet. Das Aushandeln dieser Bedingungen steht jedoch in einem größeren politisch-rechtlichen Kontext, in dem sie verhandelt werden.

Die jeweilige Stärke/Schwäche der beiden Parteien ist zunächst individuell zu verstehen, als Fragen der Persönlichkeit und Durchsetzungsfähigkeit der verhandelnden Parteien. Sie ist zugleich aber auch gesellschaftlich bestimmt und geprägt von grundlegenden Asymmetrien. Der politisch-rechtliche Kontext bestimmt eben über die Stärke bzw. Schwäche der beiden Parteien mit. Er beeinflusst stark, wer welche Vorteile aus dem Arrangement ziehen kann. Nicht zufällig sind die allermeisten Live-ins Frauen aus Mittel- und Osteuropa, also Vertreterinnen einer Gruppe auf dem deutschen Arbeitsmarkt, die bei zwei der drei herausragenden Achsen sozialer Ungleichheit, bei „gender“ und „ethnicity“, auf der benachteiligten Seite stehen. Bei „ethnicity“ geht es hier vor allem um ein Machtgefälle zwischen dem westeuropäischen und dem mittel- oder osteuropäischen Vertragspartner, das mit dem großen europäischen Einkommens- und Wohlstandsgefälle von West nach Ost einhergeht.

Hinzu kommt eine starke Position der Angehörigen, weil die Live-ins in deren privaten Haushalt arbeiten und leben. Sie passen sich den Arrangements hier an und machen Konzessionen. Außerdem spielen die zum Teil begrenzten Sprachkenntnisse der Live-ins eine Rolle. Für die Ebene der politischen Gestaltung müssen Live-ins zunächst als eine tragende Säule des deutschen Pflegesystems betrachtet werden, fordert Emunds. Festzustellen ist, dass es bisher, durch das Ausnutzen des Einkommensgefälles

zwischen West- und Osteuropa, zu einer Form der Erwerbsarbeit gekommen ist, die man deutschen Erwerbstätigen nicht zumuten würde. Angesichts der momentanen Situation des Pflegesystems konstatiert er hier ein staatliches Versagen, das Familien in der Not zum letzten Strohalm Live-in Care greifen lässt.

Emunds sieht das als eine gesellschaftliche Praxis, die insgesamt keine faire Aufteilung der Vorteile aus dem Vertragsschluss über Live-in Care bietet. Er verweist auf die Erfahrungen von Faire Mobilität oder auch von Minor Projektkontor, die deutlich zeigen, wie problematisch viele Fälle im Live-in-Bereich sind. Allerdings wendet Emunds ein, dass es nicht darum gehen kann, das gesamte Live-in-Konzept abrupt zu beenden. Die Gesamtsituation muss politisch so ausgestaltet werden, dass diese Defizite überwunden werden, zumindest mittelfristig, bis eine Alternative aufgebaut ist.

In seiner arbeitsethischen Bewertung unterscheidet Emunds zwei Maßstäbe: Wichtig ist (1) die gerechte Erwerbsarbeit als gesellschaftlicher Mindeststandard. In westlichen Gesellschaften haben wir das Leitbild einer normalen abhängigen Beschäftigung. Gerechte Erwerbsarbeit als Mindeststandard in einer wohlhabenden westlichen Gesellschaft ist zu unterscheiden vom (2) globalen, sehr basalen Mindeststandard menschenwürdiger Erwerbsarbeit. Letzterer entspricht den Menschenrechten. Menschenunwürdige Arbeit nennt Emunds ausbeuterisch, wenn die Bedingungen deshalb schlecht sind, weil die Arbeitskosten damit gesenkt werden sollen. Weil Live-in Care den gesellschaftlichen Vorstellungen von einer gerechten Ordnung der Erwerbsarbeit hierzulande nicht entspricht, bezeichnet er diese (1) als ungerechte Erwerbsarbeit. Dies gilt insbesondere aufgrund der strukturell erforderlichen Bereitschaftszeit. Wird diese mit eingerechnet, ergibt sich ein sehr geringer Stundenlohn von 2,00 bis 3,60 Euro, weit unter aktuellen Mindestlohnregelungen. Abgesehen von der Anstellung durch den Privathaushalt, wie es bei den beiden Projekten der Wohlfahrtsverbände üblich ist, handelt es sich zumeist um illegale Beschäftigung. Wir haben es hier, so Emunds, mit einer Erwerbstätigkeit dritter Klasse für Frauen aus weniger wohlhabenden Ländern Mittel- und Osteuropas zu tun. Darüber hinaus beurteilt Emunds diese Arbeitsform aber auch (2) als menschenunwürdig, vor allen Dingen bezogen auf das Zeitregime einer beinahe ununterbrochenen Dauerbeanspruchung. Der Dauereinsatz ist für diese Art von Sorgearbeit konstitutiv, wie der Begriff der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ zeigt. Hinzu kommt, dass es die Live-ins oft mit besonders belastenden Situationen zu tun haben, wie mit nächtlichen Einsätzen oder Patienten mit starker Demenz.

Emunds spricht hier von einer menschenunwürdigen Arbeit und, da die Arbeitgeber:innen selbst nicht arm sind, eben auch von einer ausbeuterischen Arbeit. Er verweist diesbezüglich auf die kodifizierten Menschenrechte: Die Freizeit gehört zu den Rechten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgehalten sind. Nicht umsonst hat der UN-Sozialausschuss im Oktober 2018 in seinem Länderbericht zu Deutschland seine große Besorgnis über die gesellschaftliche Praxis der Live-in Care in Deutschland zum Ausdruck gebracht.

Das Rechtskonstrukt der abhängigen Beschäftigung bedeutet, dass man für die Arbeitszeit dem Direktionsrecht des Arbeitgebers untersteht. Er kann Anweisungen geben, die der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin auszuführen hat. Aus ethischer Sicht ist dies nur vertretbar, wenn die Zeit, in der eine Person dem Direktionsrecht des Arbeitgebers untersteht, nicht zu lang und klar begrenzt ist. Sonst verwischt die Grenze zwischen Lohnarbeit und Leibeigenschaft, die zu verhindern für das Selbstverständnis einer demokratischen Gesellschaft essentiell ist.

Emunds sieht hier einen Verstoß gegen die Selbstzweckformel, die Kant formuliert hat. Wer Menschen ohne Freizeit arbeiten lässt, der behandelt sie bloß als Mittel und nicht zugleich als Zweck. Er verstößt gegen das Instrumentalisierungsverbot. Insofern Menschen zugleich als Zweck behandelt werden, müssen sie eine Chance zur Selbstbestimmung haben und über ihr eigenes Leben verfügen. Das aber ist für Live-ins während ihres Einsatzes in Deutschland wochen- und monatelang nicht möglich.

**Prof. Dr. Eva Kocher,  
Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)**

## **Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen von Live-in Care**

Im Zentrum des Vortrags von Eva Kocher stehen zwei Fragen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen von Live-in Care. Diese beziehen sich zum einen auf den Arbeitnehmerstatus von Live-ins und zum anderen auf das Arbeitszeitrecht.

Kocher beginnt mit dem Status „Arbeitnehmer“ und dessen Rechtsfolgen, um die Unterschiede zur Selbstständigkeit deutlich zu machen. Der Arbeitnehmerstatus ist arbeitsrechtlich im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt. Damit sind sowohl arbeitsrechtliche Rechten und Pflichten als auch sozialversicherungsrechtliche Absicherungen verbunden. Dieser Status bietet den größtmöglichen arbeitsrechtlichen Schutz sowie den größtmöglichen sozialversicherungsrechtlichen Schutz. Im deutschen Recht, führt Kocher weiter aus, gibt es außerdem eine Art „Zwischenstatus“, wie zum Beispiel die Bezeichnung "arbeitnehmerähnliche Person" zeigt. Im Kontext der Rentenversicherung gibt es eine weitere Form, die mit „arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit“ bezeichnet wird.

Untersucht hat Kocher dazu, welche Gesetze hier Schutz gewähren. Als arbeitnehmerähnliche Person hat man zum Beispiel Koalitionsrechte, Urlaubsanspruch, ist vor Diskriminierung geschützt und kann auch vor den Arbeitsgerichten klagen. Anspruch auf Mindestlohn gibt es mit diesem Status jedoch nicht, genauso wenig wie Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und während des Urlaubs. Auch in der Sozialversicherung ist man nur begrenzt abgesichert. Einen ähnlichen Zwischenstatus gibt es auch in den Rechtsordnungen anderer Staaten. Das ist deshalb von Bedeutung, weil in der Live-in Care nicht selten Entsende-Konstellationen bestehen. Das heißt, dass diese Menschen die Rechtsordnung ihres Herkunftsstaats nach Deutschland mitbringen.

Die Position mit dem geringsten arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz ist die Selbstständigkeit. Hier werden zivil- und wirtschaftsrechtliche Verträge abgeschlossen. Dabei kann lediglich geprüft werden, wie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen ausgestaltet sind. Viel mehr Schutz besteht auf gesetzlicher Ebene nicht. Selbstständige müssen auch private Risikovorsorge treffen.

Im Folgenden geht Kocher auf die Verpflichtungen von Arbeitgeberinnen oder Auftraggebern ein, die Selbstständige beschäftigen. Sie fragt, unter welchen Voraussetzungen ein verfassungsrechtlicher Mindestschutz zu gewährleisten ist – also inwieweit ein zivilrechtlicher Dienstleistungsvertrag, der kein Arbeitsvertrag ist, ein gewisses Mindestschutzniveau gewährleisten muss. Danach kommt Kocher zu der Frage, wie Live-in Care hier einzuordnen ist. Die wesentlichen Kriterien für die Abgrenzung von Arbeitnehmerstatus und (echter) Selbstständigkeit sind die Weisungsgebundenheit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Auftraggebers. Kocher verknüpft die durchaus komplexe Thematik auf die Feststellung: Der Status hängt eng mit der Eingebundenheit in eine Organisation zusammen. Je enger die Person eingebunden ist, desto stärker wird auch die Weisungsgebundenheit ausgeprägt sein. Die Person kann dann nicht mehr frei über ihre Arbeitszeit, den Arbeitsort und die Aufgaben bestimmen, weil sich das aus der Organisation ergibt. Insofern korrelieren diese beiden Kriterien.

Wenn Weisungsgebundenheit und organisatorische Eingliederung gegeben sind, dann ist es ein Arbeitsverhältnis. Selbstständigkeit liegt dann nicht vor. Das gilt unabhängig davon, was im Vertrag steht. Sie weist darauf hin, dass es dazu mittlerweile Rechtsprechung gibt. Die Sozialgerichte haben sich auch damit beschäftigt, wie Live-in Care sozialrechtlich einzustufen ist. In einem Urteil (Juni 2011) ging es um einen hauswirtschaftlichen Familienbetreuer in ähnlicher Konstellation. Das Bundessozialgericht hat hier entschieden, dass man das auch in Selbstständigkeit machen kann. Hier liegt der Fall also anders, als man auf den ersten Blick denken würde.

Bei Live-in Care muss man wohl in der Regel davon ausgehen, dass die Person eng eingebunden ist, wenn 24 Stunden Bereitschaft verlangt wird und wenn man der Dynamik des Bedarfs vor Ort genügen muss. Kocher betont, dass es nahe liegt, dass daher in der großen Mehrheit der Konstellationen ohnehin ein Arbeitsverhältnis gegeben ist. Es gibt jetzt ein neueres Urteil des Bundessozialgerichts vom Oktober 2021, fügt Kocher hinzu. Eine ambulante Altenpflegerin, die in der Intensivpflege bei einem Pflegedienst beschäftigt war, klagte. In diesem Fall hat das Bundessozialgericht ihr Recht gegeben: Wenn sie in die Arbeitsabläufe des Pflegedienstes eingegliedert ist, dann ist das eine abhängige Beschäftigung.

Die Konstellationen unterscheiden sich von Einzelfall zu Einzelfall. Es wäre wünschenswert, betont Kocher, man hätte dazu einen klareren rechtlichen Rahmen zur Orientierung. Die Ergebnisse ihrer wissenschaftlichen Untersuchungen, sagt Kocher, sprechen dafür, dass in einer typischen Live-In-Care-Konstellation ein Arbeitsverhältnis gegeben ist. Sie verweist auch auf eine Untersuchung von Thüsing, die zum gleichen Ergebnis kommt. Er fokussiert die Gefahr für die Einrichtungen und Haushalte, die Verträge mit Selbstständigen machen, die rechtlich gesehen als Arbeitsverhältnisse einzuordnen sind. Denn dann handelt es sich um Scheinselbstständigkeit.

Geht man davon aus, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, stellt sich die Frage, wer der Arbeitgeber ist. Ist es der jeweilige Haushalt, in dem die Beschäftigung stattfindet, oder ist Arbeitgeberin die Vermittlungsagentur? Auch diesbezüglich hält Kocher eine gesetzliche Regelung für wünschenswert, die auf Arbeitsverhältnisse mit Agenturen und Einrichtungen orientiert, da diese in der Lage sind, diese rechtliche und soziale Verantwortung, die mit einer Arbeitgeberstellung verbunden ist, in der Realität wahrzunehmen.

Zu den Schwierigkeiten der innerstaatlichen Statusklärung, fügt Kocher an, kommen die grenzüberschreitenden Konstellationen. Dabei ist zwischen Arbeitnehmerentsendung und Arbeitnehmerfreizügigkeit zu unterscheiden. Im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit können Bürger:innen der EU in einem anderen Mitgliedstaat als abhängig Beschäftigte tätig werden. Sie schließen einen Arbeitsvertrag für die Tätigkeit im Aufnahmestaat. In so einem Fall findet das Recht des Aufnahmestaats auf den Arbeitsvertrag Anwendung.

Bei der Entsendung jedoch stellt ein Unternehmen im Herkunftsstaat die beschäftigte Person ein und entsendet sie in den Aufnahmestaat. Die Besonderheit der Entsendung besteht darin, dass hier die Arbeitgeberseite Rechte wahrnimmt, nicht die Arbeitnehmerin. In der Europäischen Union hat jeder Unternehmer Dienstleistungsfreiheit. Ein Pflegebetrieb in Polen kann zum Beispiel auch Pflege in Deutschland anbieten. Das kann er aber nur tun, wenn er seine Arbeitnehmer:innen mitnimmt. Das nennt man Entsendung. Es handelt sich also um eine vorübergehende Tätigkeit im Aufnahmestaat. Das ist ein wichtiges Kriterium, sowohl arbeits- als auch sozialrechtlich. Die Entsendung setzt allerdings voraus, dass im Herkunftsstaat eine relevante Tätigkeit des Unternehmens stattfindet. Im Arbeitsrecht kommt es darauf an, dass die Arbeitnehmer:innen die im Arbeitsverhältnis relevante Tätigkeit schon im Herkunftsstaat ausübte. Im Sozialrecht wird stärker beachtet, ob das Unternehmen, der Arbeitgeber eine relevante Tätigkeit im Herkunftsstaat vorweisen kann.

Dazu verweist Kocher auf eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH, 2021) zu einem Fall, bei dem ein Unternehmen Arbeitnehmer:innen entsandt hatte. Dieses hat in Bulgarien Leute angeworben und sie dann nach Deutschland geschickt. Der EuGH wertet das noch nicht als Entsendung, weil in Bulgarien nur angeworben, ansonsten aber keine eigene unternehmerische Tätigkeit ausgeübt wird. Wenn es kein Fall der vorübergehenden Entsendung ist, wird von „Scheinentsendung“ gesprochen. Damit gilt arbeitsvertraglich von vornherein das Recht des Aufnahmestaates.

Im Falle einer echten Entsendung, erläutert Kocher, wird der Arbeitsvertrag mit dem Recht des Herkunftslandes mitgebracht, aber überlagert durch die Mindeststandards des Aufnahmestaates. Das heißt: Selbst in einer Entsende-Konstellation finden

die Mindeststandards des Aufnahmestaats Anwendung. Das betrifft vor allem das Mindestlohngesetz und das Arbeitszeitgesetz.

Für die Einordnung von Arbeitszeit ist das EU-Recht richtungsweisend, das nur Arbeitszeit und Ruhezeit kennt, aber keine Zwischenformen. In Deutschland gibt es tarifrechtlich gesehen auch die Bereitschaft und die Rufbereitschaft. In anderen Rechtsordnungen, wie zum Beispiel im slowenischen Recht, gibt es diese Abstufungen ebenfalls. Hier geht es um die Frage, welches Entgelt bezahlt wird. Doch der EuGH fragt lediglich, ob es sich um Arbeitszeit oder um Ruhezeit handelt, da das EU-Recht nicht das Entgelt regelt, sondern nur die Frage, ob die Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Nach der Arbeitszeitrichtlinie sind das 48 Stunden pro Woche. Das EU-Recht sagt nichts dazu, wie die Arbeitszeit zu bezahlen ist. Dafür ist das nationale Recht zuständig. Deshalb ist die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom Juli 2021 wichtig. Das BAG hat bestätigt, dass das deutsche Mindestlohngesetz jede Form der Arbeitszeit gleich wertet. Nach dem Mindestlohngesetz ist jede Form der Arbeitszeit gleich zu bezahlen, auch die Bereitschaftszeit.

Manche Tarifverträge gestalten das etwas anders. Dazu gibt es keine EU-Vorgaben. Bezogen auf den Mindestlohn spielt es jedoch keine Rolle, welche Form der Arbeit geleistet wird. Das bedeutet für Bereitschaftsdienste, dass gemäß EuGH alle Zeiträume als Arbeitszeit zu werten sind, in denen der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber zur Verfügung steht, um auf dessen Verlangen eine Arbeitsleistung erbringen zu können. Zuletzt hat der EuGH zum Sonderfall der „Rufbereitschaft“ entschieden – das sind die Bereitschaftszeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben muss. Der Europäische Gerichtshof sagt, die Tatsache, dass eine Zeit mit Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft bezeichnet wird, bedeute als solche noch nichts. Es kann sowohl Bereitschaftsdienst geben, der Arbeitszeit ist, als auch einen Bereitschaftsdienst, der als Ruhezeit gewertet werden kann. Es kann Rufbereitschaft geben, die Arbeitszeit ist, und es kann Rufbereitschaft geben, die Ruhezeit ist. Die entscheidende Frage im Hinblick auf Live-in Care ist: Unter welchen Voraussetzungen ist Bereitschaftszeit und Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu werten?

Der allgemeine Maßstab des EuGH für die Ruhezeit gibt vor, dass eine Arbeitnehmerin sich aus der Arbeitsumgebung zurückziehen kann, um sich zu entspannen. Schließlich ist das Arbeitszeitrecht ein Schutzrecht. Es dient dem Schutz der Gesundheit und Sicherheit. Ruhezeit ist, wenn eine Arbeitnehmerin keiner Verpflichtung unterliegt, die sie daran hindern kann, frei und ohne Unterbrechung eigenen Interessen nachzugehen. Der EuGH verwendet gelegentlich auch die Formulierung: Ruhezeit ist, wenn man sich nicht außerhalb seines familiären und sozialen Umfelds aufhalten muss. Dazu gibt es Kriterien, die der EuGH in zwei neueren Entscheidungen konkretisiert hat. Kocher weist vor allem auf die erste Entscheidung hin (EuGH, 9.3.2021, C-344/19)

In diesem Fall ging es um Sendetechniker in Slowenien, die im dortigen Hochgebirge Sendemasten betreut haben. Dazu mussten sie sich über Wochen im Gebirge aufhalten. Sie hatten dort kleine Wohnungen und haben in dieser Zeit auch Bereitschaftsdienste gemacht, weil sie nur zu zweit waren und 24 Stunden abdecken mussten. Die Freizeit oben in den Bergen war eingeschränkt, der Weg ins Tal zu weit. Und daraus ergab sich die Frage, wie diese Bereitschaftszeiten gewertet werden. Der EuGH hat in diesen Entscheidungen das Ganze etwas flexibilisiert. Leider, meint Kocher, vorher war es klarer gewesen. Vorher galt: Wenn jemand an seinem Arbeitsplatz ist, dann ist das Arbeitszeit. Auch wenn eine relativ kurze Rufzeit bestand, galt das immer als Arbeitszeit. Und hier hat der EuGH jetzt gesagt, das sind alles einzelne Kriterien, die in die Gesamtbetrachtung eingehen. Ein Kriterium ist zum Beispiel: Wie kurz ist meine Rufzeit? Wenn ich innerhalb von acht Minuten da sein muss, dann ist es Arbeitszeit. Oder: Wenn ich relativ häufig in der Bereitschaft solche Einsatzzeiten habe, dann kann ich die Zeit nicht gut nutzen.

Ein Kriterium, das bei den slowenischen Sendetechnikern eine Rolle gespielt hat, war die Frage, ob diese Bereitschaft die Ursache für die Einschränkungen in der Zeitgestaltung ist. Sind sie oben auf dem Berg in ihrer Freizeitgestaltung eingeschränkt,

weil sie Bereitschaft haben? Oder sind sie deshalb eingeschränkt, weil der Arbeitsort so weit zum Beispiel von ihrer Familie entfernt ist? Der EuGH trifft dazu keine Entscheidung, er benennt lediglich die Kriterien. Zwar wurden die Kriterien mit dieser Entscheidung flexibilisiert. Dennoch wurden auch die Schutzzwecke benannt. Daher ist Kocher der Auffassung, dass auch mit dieser Flexibilisierung davon auszugehen ist, dass die Bereitschaftszeiten, die in einem Live-in-Care-Verhältnis bestehen, in der Regel dazu führen werden, dass sie als Arbeitszeit bewertet werden müssen. Zu dieser Auffassung ist auch das Bundesarbeitsgericht drei Monate nach der Entscheidung des EuGH gekommen (BAG; 24.6.2021, 5 AZR 505/20).

Abschließend weist Kocher auf einen weiteren Aspekt hin: Der EuGH betont zuletzt, dass auch bei Ruhezeit der Arbeitgeber nicht aus seiner Verpflichtung entlassen ist. Selbst wenn festgestellt wird, dass Bereitschaftszeiten im Einzelfall für die eigene Erholung genutzt werden können, ist die Bereitschaftszeit noch Teil des Arbeitsvertrags. Auch dann muss ein Arbeitgeber seiner Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten gerecht werden. Bereitschaftszeiten, die rechtlich als Ruhezeit zu werten sind, erlegen den Arbeitnehmern berufliche Pflichten auf und können psychische Belastungen mit sich bringen. Deutlich wird für Kocher darin, dass bei Bereitschaftszeiten in der Live-in-Pflege, selbst mit den flexibilisierten Kriterien, in aller Regel von Arbeitszeit ausgegangen werden muss.

**Simone Habel, Nell-Breuning-Institut Frankfurt/Main**  
**Theresa Tschenker, Viadrina Frankfurt/Oder**

## **Reduktion der Arbeitszeit in der Live-in-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen**

Theresa Tschenker und Simone Habel stellen die Ergebnisse ihrer Studie vor, die Teil des Projekts Modelle der Live-in-Pflege ist, das von Januar 2020 bis Oktober 2021 unter der Leitung von Bernhard Emunds und Eva Kocher durchgeführt wurde. Das interdisziplinäre Projekt verbindet rechtswissenschaftliche und soziologische Ansätze und wurde von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert, die die zentralen Ergebnisse in der Reihe Study veröffentlicht hat: Habel, Simone und Theresa Tschenker, 2022. Reduktion der Arbeitszeit in der Live-in-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen, Study 471, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 166 Seiten. Online unter: [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync\\_id=HBS-08305](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-08305).

Mit der leitenden Frage, wie Arbeitszeit in der Live-in-Pflege reduziert werden kann, führt Habel in den Bericht zum Forschungsprojekt ein. Im Zentrum steht das Problem der Arbeitszeit bei Live-in Care. Die Studie geht der Frage nach, inwieweit Maßnahmen von Vermittlungsagenturen zu einer Reduktion der Arbeitszeit in der Live-in-Pflege beitragen können.

### **Forschungsdesign**

Zunächst stellt Habel das Forschungsdesign vor. Untersucht wurden sechs Vermittlungsagenturen – private Agenturen und Wohlfahrtsorganisationen – die Live-ins vermitteln. Die ausgewählten Agenturen umfassen die drei in Deutschland angebotenen Vermittlungsmodelle: Zwei der untersuchten Agenturen bieten das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Modell an, zwei das Selbstständigen-Modell und zwei das Entsendemodell. Der Schwerpunkt lag auf Agenturen, die, in Anlehnung an eine Typologie von Leiber, Matuszczyk und Rossow, „Pioniere“ genannt werden. Diese Pioniere zeichnen sich dadurch aus, dass sie selbst Kritik an der mangelnden Regulierung des Live-in-Sektors üben. Sie zeigen proaktives Handeln, um diese Branche zu ändern, und sie prägen den Markt zum Beispiel durch eine aktive Mitgliedschaft in Verbänden oder in anderer Form politischer Lobbyarbeit oder schlicht durch ihre Größe. Vor allem implementieren sie freiwillige Standards und Maßnahmen der Selbstregulierung. Letztere wurden daraufhin untersucht, ob und wie sie zu einer Einhaltung von arbeitszeitrechtlichen Vorgaben beziehungsweise Reduktion der Arbeitszeit beitragen.

Methodisch kombiniert die Untersuchung sozialwissenschaftliche und rechtswissenschaftliche Herangehensweisen, erläutert Habel. Es wurden dazu Expert:inneninterviews mit Vertreter:innen der Agenturen geführt und diese mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz mit MAXQDA ausgewertet. Für die rechtswissenschaftliche Untersuchung wurden Arbeitsverträge der Agenturen und die bereitgestellten Informationen auf deren Homepages analysiert.

### **Ergebnisse**

#### **Begriff der Arbeitszeit**

In ihrer Zusammenfassung der Ergebnisse geht Habel zunächst auf die begriffliche Analyse der Arbeitszeit bei den Agenturen ein. Mit zwei Zitaten aus den Interviews verdeutlicht sie, dass auch hier das Argument, Arbeitszeit und Freizeit ließen sich in der Live-in-Pflege kaum trennen, zu finden ist. Es gibt in diesem Fall keine klare Definition von Arbeitszeit. Habel verweist darauf, dass dieses Argument häufig Teil der Legitimationsstrategie für exzessive Arbeitszeiten ist. Die Ergebnisse schließen an andere sozialwissenschaftliche Forschungen an, die aufzeigen, dass Arbeitszeit als

geteilte Freizeit umgedeutet wird, unabhängig davon, wie die Live-ins eigentlich gerne ihre Freizeit verbringen würden. Soziale Interaktion, Beziehungsarbeit, Ansprechbarkeit und Anwesenheit sind elementare Bestandteile der Live-in-Pflege, werden aber von denjenigen, die Live-in-Betreuung in Anspruch nehmen, oft als Freizeit der Live-in-Kraft umgedeutet.

Gleichzeitig wurde in den Interviews auch ein anderes Verständnis von Arbeit deutlich. Habel zitiert eine Person, die sagt, Freizeit bedeute, dass die Live-in dann frei habe und die Aufgaben in dieser Zeit von einer anderen Person übernommen werden müssten. Nach diesem Verständnis lassen sich Arbeits- und Freizeit klar trennen. Genau das entspricht auch dem rechtlichen Verständnis von Arbeitszeit, denn deutsche Gerichte werten Bereitschaftszeit als Arbeitszeit.

Die von Habel vorgestellten Zitate machen deutlich, dass es in den untersuchten Agenturen unterschiedliche und widersprüchliche Verständnisse von Arbeitszeit gibt. Tatsächlich sind solche widersprüchlichen Aussagen auch von ein und der:mselben Vermittler:in getätigt worden. Es liegt damit bei den untersuchten Organisationen kein eindeutiges Verständnis von Arbeitszeit vor. Habel weist jedoch darauf hin, dass ein klares Verständnis von Arbeitszeit die zentrale Grundlage dafür ist, dass die Arbeitszeit eingehalten wird.

#### **Rechtswissenschaftliche Analyse**

Die Ergebnisse der rechtswissenschaftlichen Analyse der Vorgaben und Verträge der Agenturen, die auf die Angaben zur Arbeitszeit geprüft werden, stellt Theresa Tschenker vor. Zunächst haben sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Modellen gezeigt, wobei sich Besonderheiten des Arbeitgebermodells herausgestellt haben. Letzteres birgt das größte Potenzial, die Arbeitszeit der Live-ins zu reduzieren und ein rechtssicheres Beschäftigungsverhältnis zu etablieren. Anhand einer Übersicht, die die Verträge der drei arbeitsrechtlichen Modelle vergleicht, wird zunächst klar, dass nur eine Agentur des Arbeitgebermodells einen Wochenarbeitsplan entworfen hat und dieser Wochenarbeitsplan auch den europarechtlichen und deutschen Vorschriften zur Arbeitszeit entspricht. Hier wird klar getrennt zwischen Bereitschaftszeit, Rufbereitschaft und Freizeit, so dass hier ein rechtskonformes Modell von Arbeitszeit vorgegeben wird. Das war jedoch lediglich bei einer von sechs Agenturen gegeben.

Ähnlich sieht es bei der vertraglichen Regelung der Maximalarbeitszeiten aus. Hier bestehen nur bei den Arbeitgebermodellen verbindliche Vorgaben zur maximalen Arbeitszeit in den Verträgen. Diese werden allerdings in der Praxis eher defizitär umgesetzt. In den anderen Modellen werden nur vage Aussagen zu Arbeitszeitregelungen getroffen.

In der Interviewanalyse wird zudem sichtbar, dass in allen Modellen die maßgebliche Verantwortung für die Beachtung der Arbeitszeit der Live-in übertragen und ihr eine hohe Handlungsmacht diesbezüglich zugesprochen wird. Lediglich die Vertreter:innen des Arbeitgebermodells berichten von den Schwierigkeiten der Live-ins, ihre Forderungen bezüglich der Arbeitsbedingungen gegenüber den Familien durchzusetzen. Die Agenturen verstehen „Handlungsmacht“ dahingehend, dass der Live-in Ausweichmöglichkeiten zur Arbeit bei anderen Agenturen oder auf dem sogenannten Schwarzmarkt zur Verfügung stehen.

Mit Verweis auf die Studie von Hilscher, nach der Live-ins im Durchschnitt circa 69 Stunden in der Woche arbeiten, zweifelt Tschenker dies jedoch an. Die vermeintliche Handlungsmacht, die einen Rückgriff auf rechtskonforme Arbeitsmodelle ermöglichen soll, in denen die Arbeitszeitregelungen eingehalten werden, erscheint als fragwürdig. Aus rechtswissenschaftlicher Sicht ist diese Verlagerung der Verantwortlichkeit auf die Live-ins zudem zu kritisieren, weil sie der europäischen und innerstaatlichen Rechtslage grundlegend widerspricht, nach der die Arbeitgeber:innen für die rechtskonforme Arbeitsorganisation verantwortlich sind.

### **Analyse der Maßnahmen vor, während und nach dem Einsatz der Live-in**

Im Folgenden stellt Tschenker die einzelnen Maßnahmen vor, die die Agenturen etabliert haben. Untersucht wurden die Maßnahmen, die die Agenturen vor Arbeitsbeginn, während des Arbeitseinsatzes und danach umsetzen.

Vor Arbeitsbeginn steht die Bedarfserhebung, also die Erfassung des Pflegebedarfs in den Familien, und die Aufklärung der Live-ins und der Familien. Nicht alle, aber mindestens jeweils eine Agentur aus jedem Modell legt Wert darauf, dass zunächst Aufklärungsgespräche mit den Familien und Live-ins über die Arbeitszeitproblematik geführt werden. Zudem erfolgt die Bedarfserhebung vor Ort, also nicht nur am Telefon, sondern durch eine Person der Agentur, die sich ein Bild von der Situation bei den zu Pflegenden macht. Als drittes, fügt Tschenker hinzu, werden bestimmte Betreuungsfälle ausgeschlossen. Das sind Fälle, in denen davon auszugehen ist, dass einer Live-in zu hohe Arbeitsbelastungen zugemutet würden. Das bezieht sich zum Beispiel auf Nacharbeit oder auch auf Pflegefälle, bei denen klar ist, dass eine Live-in, die in der Regel keine Pflegeausbildung absolviert hat, wahrscheinlich überfordert wäre.

Als zentrale Maßnahme während der Arbeitszeit stellt Tschenker den „Pfleagemix“ heraus. Darüber hinaus gibt es Ansprechpersonen der Agenturen vor Ort oder auch in den Herkunftsländern. Digitale Technologien sind in der von Tschenker präsentierten Übersicht in Klammern gesetzt, da sie von den Agenturen bisher nicht zur Reduktion der Arbeitszeit verwendet werden. Inwieweit digitale Technologien hierzu ein Potenzial aufweisen, bedarf es weiterer Forschung. Bezüglich der Ansprechpersonen der Live-ins im Konfliktfall führen alle Agenturen verschiedene Ansprechpartner:innen für eine Live-in vor Ort oder im Herkunftsland auf. Das Einschalten dieser Koordinator:innen führt jedoch nicht zwangsläufig zu einer Reduktion der Arbeitszeit, weil diese oft für Konflikte eingesetzt werden, die nicht unbedingt die Arbeitszeit betreffen. Auch ist nicht zwingend davon auszugehen, dass der:die Koordinator:in, Konflikte zwischen Familie und Live-in löst beziehungsweise das im Ergebnis zu einer Arbeitszeitbegrenzung führt. Tschenker fasst zusammen, dass eine tatsächliche Reduzierung der Arbeitszeit lediglich durch den Pfleagemix, also das Einschalten von professionellen Pflegediensten, Unterstützung durch Laienpfleger:innen und anderen Angeboten, die bei der Betreuung helfen, erreicht werden kann.

Als informelle Laienpfleger:innen werden diejenigen Personen bezeichnet, die keine Qualifizierung oder Ausbildung für die Pflege aufweisen und daher zu keiner oder einer sehr geringen Entlohnung in der Pflegearbeit tätig werden. Dazu zählen Angehörige und Nachbar:innen, aber auch Ehrenamtliche und in bestimmten Tandemmodellen auch weitere Live-ins. Demgegenüber werden als Professionelle diejenigen verstanden, die auf Basis einer Ausbildung zur Pflegearbeit qualifiziert und dementsprechend vergütet werden. Dazu gehören ambulante Pflegedienste und ambulante Betreuungsdienste, die Tagespflege, die Kurzzeitpflege und auch die Tagesstätten kirchlicher Träger. Auf diese Form der Entlastung durch verschiedene Personen des Pfleagemixes wird in den untersuchten Agenturen insbesondere des Arbeitgeber- und des Selbstständigenmodells Wert gelegt. Hier besteht teilweise eine enge Vernetzung der Agenturen mit den Akteur:innen des Pflegemixes. Hier besteht teilweise eine enge Vernetzung der Agenturen mit Akteurinnen des Pflegemixes. Im Selbstständigenmodell wird allerdings für die zeitliche Entlastung der Live-ins vor allem auf die nicht entlohnte Arbeit der Angehörigen gesetzt.

Die Zusammenarbeit mit ambulanten Pflegediensten, merkt Tschenker an, fokussiert nicht die zeitliche Entlastung, sondern wird vor allem dann mobilisiert, wenn der Pflegebedarf in den Familien sehr hoch ist. Für die zeitliche Entlastung besteht bei einer Agentur des Selbstständigenmodells eine Kooperation mit einem ambulanten Betreuungsdienst.

Bei dem Arbeitgebermodell ist zu betonen, dass beide Agenturen des Arbeitgebermodells den Nachweis über einen die Live-in entlastenden Pfleagemix als Bedingung dafür aufgestellt haben, dass überhaupt ein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt. Jedoch wurde auch von einer Agentur des Arbeitgebermodells berichtet,

dass nicht immer eine andere Person für die Ermöglichung von Freizeit der Live-in notwendig sei. Ob der Pflegemix tatsächlich zu einer zeitlichen Entlastung führt, muss bei beiden Agenturen des Arbeitgebermodells die Live-in selbst zurückmelden. Die Verantwortlichkeit wird also auf die Live-in geschoben, die zurückmelden muss, ob der Pflegemix wirklich funktioniert und ob sie wirklich das Maß an Freizeit bekommt, das ihr rechtlich zusteht.

Insgesamt sind die Agenturen des Arbeitgebermodells sehr gut mit anderen Pflegeanbietern vernetzt und können die Familien mit Pflegebedarf beim Aufbau dieses Pflegenetzwerks unterstützen. Für die Entsende-Agenturen steht die zeitliche Entlastung durch andere Akteur:innen nicht im Vordergrund.

Bemerkenswert ist, dass alle Modelle auf digitale Technologien zurückgreifen. Das geschieht jedoch lediglich, schränkt Tschenker ein, um die Live-ins weiterzubilden und die Kommunikation zwischen der Agentur und den Live-ins sowie den Koordinator:innen zu gewährleisten. Die Agenturen verwenden digitale Technologien bisher nicht zur Reduktion von Arbeitszeit.

Zum Schluss geht Habel auf die Interventionen ein, die die Agenturen nach eigener Aussage tätigen, wenn die Arbeitszeitregelung nicht eingehalten wird. Hierin unterscheiden sich die Modelle stark. Lediglich die Agenturen des Arbeitgebermodells geben an, dass sie bei einer Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeit von mehr als 38,5 Stunden pro Woche intervenieren. Die Agenturen des Selbstständigen-Modells dagegen intervenieren erst, wenn die individuell vereinbarten Freizeitregelungen nicht eingehalten werden. Das ist häufig nur ein freier Tag in der Woche. Und die Agenturen mit dem Entsendemodell geben an, dass sie im Extremfall intervenieren, zum Beispiel wenn häufig Personen gehoben werden müssen und das körperlich für die Live-in nicht machbar ist oder wenn es mehrfache Nachteinsätze gibt.

Hinzu kommt, dass nicht alle Interventionen, die die Agenturen tätigen, tatsächlich zu einer Arbeitszeitreduktion führen. Es gibt Agenturen, die angeben, dass sie als Intervention höhere Löhne anbieten, das ist zum Beispiel im Selbstständigenmodell möglich. Andere Agenturen geben an, dass sie für Zeitausgleich sorgen, wenn eine Intervention notwendig ist. Darüber hinaus geben alle Agenturen an, dass die Live-in die Familie wechseln kann beziehungsweise dass die Zusammenarbeit mit Familien gekündigt wird, wenn häufig die Regeln nicht eingehalten werden.

Habel fasst zusammen, dass das Arbeitgebermodell hier hervorsteicht, weil nur in diesem Modell bei einer Überschreitung der vertraglichen Arbeitszeit tatsächlich interveniert wird.

### **Fazit**

Tschenker fasst die Ergebnisse der Untersuchung so zusammen: Die Agenturen, die als Pioniere bezeichnet wurden, etablieren in unterschiedlichem Umfang verschiedene Maßnahmen zur Reduktion von Arbeitszeit. Gleichzeitig ist in der Untersuchung auch eine Begrenztheit dieser Maßnahmen sichtbar geworden, insbesondere dadurch, dass das Verständnis von Arbeitszeit nicht eindeutig geklärt ist. Darüber hinaus intervenieren nicht alle Agenturen im Falle einer Überschreitung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Insgesamt findet eine Regulierung der Live-in-Branche momentan ausschließlich auf der Basis der Selbstregulierung der Agenturen statt. Bisher führt das nicht zu einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Dazu bedarf es darüber hinaus staatlicher Interventionen.

**Cemile Kayikci,**  
**VIJ e.V. Stuttgart, Leitung FairCare**

## **FairCare: Eine Antwort der Diakonie auf Ausbeutung in der häuslichen Betreuung**

Die häusliche Betreuung, bei der meist Frauen und zu einem Teil auch Männer aus Mittel- und Südosteuropa in einem deutschen Privathaushalt mitleben, um einen oder zwei alte Menschen zu betreuen und zu versorgen, hat in Deutschland bald 40 Jahre Tradition. Es scheint eine gute Lösung für beide Seiten zu sein: Frauen und Männer aus ökonomisch schwachen Ländern finden niedrigschwellig Arbeit, und unsere alten Menschen sind gut versorgt.

Doch schon in den 1990er Jahren war klar, dass die Realität eine andere ist: Die Betreuungskräfte arbeiteten zum Teil illegalisiert (ohne Aufenthaltstitel und Arbeits-erlaubnis), sie leisteten viel zu viele Arbeitsstunden (Betreuung „rund um die Uhr“) für viel zu wenig Lohn, rechtliche Absicherung wie z.B. Krankenversicherung fehlte, von Rentenbeiträgen oder Arbeitslosenversicherung ganz schweigen. Wer jedoch daran gut verdient, waren (und sind bis heute) Vermittlungsagenturen. Deshalb kam schon in den 90er Jahren bei der Diakonie Württemberg die Idee auf, diese Thematik in einem Modellprojekt anzugehen und sich für faire Bedingungen auf diesem Markt einzusetzen. Aufgrund verschiedener Widerstände und Hürden dauerte bis 2010, bis ein Projekt dazu aufgesetzt werden konnte.

### **Modellprojekt FairCare von 2010–2013**

Die Diakonie Württemberg holte als Partner weitere Organisationen ins Boot: Evangelische Frauen in Württemberg (efw), VIJ e.V., Diakonie Polen und AIDRom in Rumänien. Gemeinsam wurden folgende Projektbausteine entwickelt und umgesetzt:

- Öffentlichkeitskampagne FairCare
- Umsetzung einer legalen und fairen Vermittlung von Betreuungskräften
- Beratung von Frauen in ausbeuterischen Beschäftigungsverhältnissen
- Zusammenarbeit der deutschen Organisationen mit polnischen und rumänischen Stellen, dort Beratung und Information für potentielle Betreuungskräfte.

### **Was wurde während der ersten Projektphase bis Ende 2013 erreicht?**

Im Rahmen der der Öffentlichkeitskampagne wurden viele Vorträge und Veranstaltungen gehalten und Pressegespräche geführt. Es kam zu Medienberichten, zum Beispiel in ZDF Wiso und Monitor sowie in polnischen Medien. Als Fazit wurde nach drei Jahren festgestellt: FairCare wurde als Projekt und Marke in der Fachöffentlichkeit und in Medien bekannt. Das Interesse an Vorträgen und Medienberichten war weiterhin groß. Doch die Thematik von fairer Beschäftigung konnte zwar kommuniziert werden, fand aber in der Bevölkerung keine breite Akzeptanz. Die Politik ignorierte das Thema weitestgehend.

Der VIJ e.V. baute im Projektzeitraum eine legale und faire Vermittlung auf. Dabei wurden Haushalte besucht, um den Bedarf zu prüfen. Unter der Bedingung, dass kein 24-Stunden-Einsatz erfolgt, wurden Betreuungskräfte an den Haushalt vermittelt. Die Rolle der Arbeit übernahmen Pflegebedürftigen oder Angehörige.. Damals wie heute gibt es dabei vor allem zwei Hürden: Die bürokratischen Pflichten der Familien als Arbeitgeber und die als hoch empfundenen Kosten. Im Projektzeitraum gab es deutlich mehr Anfragen von Betreuungskräften, die legal und fair arbeiten wollten, als von Familien, die bereit waren, dies umzusetzen.

Parallel zur Vermittlung baute das FiZ (Fraueninformationszentrum) im VIJ e.V. die Beratung von Betreuungskräften aus. Über 200 Frauen wurden beraten. Es erfolgte enge Zusammenarbeit mit Polen und Rumänien. Das Projekt verstand sich als Impulsgeber, um auf die Thematik der häuslichen Betreuung aufmerksam zu machen, insbesondere mit Blick auf die ausgebeuteten Arbeitskräfte.

Nach Projektende 2013 wurde folgendes Fazit gezogen:

**Was wurde nicht gelöst?**

- Die Politik konnte nicht davon überzeugt werden, dass ein grauer Markt schädlich ist. Das Thema steht nicht auf der politischen Tagesordnung.
- Die Zusammenarbeit mit lokalen ambulanten Pflegediensten wurde nur teilweise entwickelt und gestaltete sich schwierig.
- Der bürokratische Aufwand für eine Anstellung macht eine legale Beschäftigung sehr schwierig. Eine gute Lösung wurde nicht gefunden.

**Was wurde erreicht?**

- FairCare ist ein Markenbegriff geworden. Das Interesse der Gesellschaft am Thema war und ist sehr groß.
- Unter bestimmten Konstellationen funktioniert faire Beschäftigung. Das Interesse der Arbeitskräfte an fairer Vermittlung ist größer als das Interesse der Haushalte.
- Beratung für irregulär Beschäftigte ist notwendig.
- Die Kooperation mit Beratungsstellen in Polen und Rumänien hat sich bewährt.

**Und heute?**

Nach Projektende beschloss der VIJ e.V., die Beratung der Betreuungskräfte und die legale und faire Vermittlung weiterzuführen – bis heute. Uns war und ist bewusst, dass wir ein kleiner Player auf dem riesigen Markt sind, der sich seit 2014 weiter vergrößert und „professionalisiert“ hat – die Vermittlungsagenturen arbeiten heute noch ausgefeilter und stellen sich bestens dar, wodurch die Ausbeutungsstrukturen noch unsichtbarer werden. Deutlich verbessert hat sich mittlerweile die Kooperation mit ambulanten Pflegediensten. Während diese die osteuropäischen Kräfte früher als Bedrohung und Konkurrenz ansahen, verstehen sie sie heute als Partnerinnen, mit denen die alten Menschen gemeinsam versorgt werden.

Erstaunlich ist, dass häusliche Betreuung nun seit 40 Jahren in Deutschland stattfindet, sich der Markt dabei immer mehr vergrößert hat, aber die Politik nach wie vor wegschaut. Es ist wohl einfach bequem, die Versorgung unserer Alten auf diesem Weg zu lösen – ungeregelt, billig, auf den Schultern anderer.

Unser Anliegen ist es, weiterhin Impulse in Gesellschaft und Politik zu senden und zu zeigen, dass eine legale und faire Vermittlung und Beschäftigung von Betreuungskräften möglich ist, aber auch, wo die Hindernisse liegen und welche veränderten Rahmenbedingungen es bräuchte, damit beide Seiten – Arbeitskräfte und Haushalte – gut, qualitativ, legal und fair miteinander arbeiten können.

## Schlussdiskussion zum Workshop Live-in Care

### Podium:

**Prof. Dr. Bernhard Emunds**, Hochschule Sankt Georgen/Nell Breuning Institut

**Wanda Falk**, Generaldirektorin der Diakonie Polen

**Prof. Dr. Eva Kocher**, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)

**Justyna Oblacewicz**, Beratungsnetzwerk DGB Faire Mobilität

**Prof. Dr. jur. Kirsten Scheiwe**, Universität Hildesheim, Institut für Sozial- und Organisationspädagogik

**Agnieszka Skwarek**, Minor Projekt-Kontor

**Prof. PD Dr. theol. Barbara Städtler-Mach**, Präsidentin der ev. Hochschule Nürnberg

### Moderation:

**Maria Loheide**, Vorständin Sozialpolitik Diakonie Deutschland

In den Einzelbeiträgen des Workshops ist für **Maria Loheide**, Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, die Komplexität des Themas Live-in Care deutlich geworden. Ihrer Ansicht nach ist es nicht möglich, einzelne Aspekte völlig auszublenken. Alle Bereiche müssen in der Diskussion berücksichtigt werden. Die Diakonie Deutschland hält es für notwendig, sich mit der Situation von Live-in Care und der zunehmenden Bedeutung im deutschen Pflege- und Betreuungssystem auseinanderzusetzen. Sie will sich mit den gewonnenen Erkenntnissen in der Debatte deutlich positionieren. Sie will sich aktiv in die Diskussion einbringen, die ihrer Ansicht nach auch politisch und vor allem transparent geführt werden muss.

In der abschließenden Podiumsrunde rückt Loheide zunächst die Angehörigen in den Fokus, die meist plötzlich und unvorbereitet mit Betreuungs- und Pflegebedarf konfrontiert werden. Dabei spielen der Bedarf und die Bedürfnisse der zu Betreuenden beziehungsweise zu Pflegenden auch eine große Rolle. Außerdem soll die Bedeutung von Live-in-Kräften innerhalb des deutschen Pflegesystems nochmal differenziert betrachtet werden. Sie fragt, was passieren kann, wenn Veränderungen eingeführt werden, die das System ins Wanken bringen. Darüber hinaus sollen die Rolle der Agenturen und die Frage nach staatlicher Regulierung angesprochen werden.

Schließlich stellt sie die Frage nach der Perspektive der Betreuerinnen beziehungsweise Pflegekräfte. Was erwarten die Live-ins? Und was bedeutet die hohe Zahl der Live-in-Kräfte auch für deren Herkunftsländer? Loheide beginnt mit der Situation der Angehörigen, die Live-ins engagieren. Sie weist darauf hin, dass diese sich häufig in einer Notlage befinden, weil sie ganz plötzlich jemanden besorgen müssen, da sie nicht in der Lage sind, diese Versorgung rund um die Uhr selber wahrzunehmen. Oftmals lässt sich auf die Schnelle auch kein Kurzzeitpflege-Platz finden. Loheide weist ein grundlegendes Dilemma in Deutschland hin: Der hohe Betreuungs- und Pflegebedarf wird vom bestehenden Angebot nicht abgedeckt.

Ist den Angehörigen ein Vorwurf zu machen, fragt Loheide, wenn sie Live-in-Kräfte zu den momentan gegebenen Konditionen engagieren, ohne sich mit deren arbeitsrechtlichen Bedingungen auseinanderzusetzen? Inwiefern müssen sich die Familien vor Risiken wie Nachzahlungen von Lohn- und Sozialversicherungsbeiträgen schützen? Inwieweit muss man sie entsprechend informieren und aufklären? Sollte Schwarzarbeit in diesem Bereich viel konsequenter verfolgt werden?

**Barbara Städtler-Mach** geht auf die erste Frage ein: Vorwurf an die Familien ja oder nein? Ein Vorwurf, sagt sie, wäre sehr moralisierend in einer Situation, die ohnehin belastend ist. Andererseits denken viele, das sei eine ordentliche Versorgung. Wir kennen ja alle die Situation. Man hört, „dass dieser oder jener eine Polin hat und das läuft ganz gut. Also, ja, das macht man jetzt so.“ Daher ist das Wichtigste die Information. Städtler-Mach hat bei vielen Einladungen, sei es in Stadtseniorenräten oder in Gruppen, die sich mit der Versorgung von Pflegebedürftigen beschäftigen,

gemerkt, dass ein sehr hoher Informationsbedarf besteht. Wenn man erst anfängt, sich zu informieren, wenn am nächsten Tag die Mutter aus dem Krankenhaus kommt und irgendwie zu Hause versorgt werden muss, dann ist das unrealistisch.

Die Frage ist zudem, wer die Informationen bereitstellt. Sie verweist auf Informationen zur Einschulung. Damit kann man sich auch schon Monate, bevor der Tag kommt, beschäftigen. Der Unterschied ist, dass man dann natürlich weiß, dass er kommt.

Städtler-Mach unterstützt die Verfolgung der Schwarzarbeit. Care-Arbeit ist ihrer Meinung nach eine Dienstleistung. Sie verweist noch einmal auf die Situation während der Pandemie, die gezeigt hat, wie dünn das Eis ist, auf dem die Situation aufgebaut ist, wenn es „schwarz“ läuft. Dazu kommt das Problem, dass nicht alle Beteiligten gewahr sind, dass sie etwas tun, was nicht stimmt. Sie vergleicht es mit einer Situation, bei der jemand in seinem Garten einen Karton verbrennt. Die Person weiß vielleicht, dass es nicht richtig ist, denkt sich aber, ich muss jetzt mal schnell und dann ist es auch vorbei. So ähnlich läuft es mit der Schwarzarbeit bei Live-ins, nur, dass es oft Monate und Jahre dauert.

**Justyna Oblacewicz** schließt an Städtler-Mach an und weist auf die häufig irreführende Werbung hin, die auf den Webseiten der Agenturen zu finden ist. Wenn die Pflegesituation spontan eintritt und die Angehörigen zu dem Zeitpunkt überfordert sind, dann wird schnell nach einer Lösung gesucht. Gibt man bei einer Suchmaschine „häusliche Betreuung“ oder „24-Stunden-Betreuung“ ein, erscheint eine unüberschaubare Flut von Angeboten. Häufig führt das dazu, dass die Angehörigen sich bei Bekannten erkundigen, ob sie jemanden kennen, der jemanden kennt. Dann landet man schnell bei einer Agentur, lässt sich dort informieren und bekommt ein Angebot, das zu erstaunlich günstigen Konditionen eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ bietet und, auf den ersten Blick, rechtskonform zu sein scheint. Man möchte darauf vertrauen – auch wenn man vielleicht gewisse Bauchschmerzen hat –, dass das schon seine Richtigkeit hat.

Durch die mediale Aufmerksamkeit, die das Thema in den letzten Monaten bekommen hat – vor allem seit diesem Fall, der vor Gericht war – sind die Angehörigen etwas aufmerksamer geworden. Einige haben jetzt vielleicht noch mehr das Gefühl als vorher: Ganz richtig kann das alles nicht sein. Dennoch, so Oblacewicz, gibt es keine beziehungsweise zu wenig Alternativen. Das ist das große Problem. Denn es gibt keine unabhängige Beratung. Die Hilfesuchenden sind auf die Darstellungen der Agenturen angewiesen. Pflege-Stützpunkte gibt es noch nicht in jedem Bundesland und auch die bestehenden sind bis jetzt nicht ausgerichtet auf diese Art von Beratung. So kommen die Familien sehr schnell dahin, dass sie ein solches Angebot annehmen, ungeachtet der ungenuten Gefühle, die damit möglicherweise einhergehen.

Auch **Bernhard Emunds** geht davon aus, dass der wichtigste Schritt die Aufklärung ist und dass es dafür entsprechende Kampagnen braucht. Den Familien ist erst einmal kein Vorwurf zu machen, wenn sie zu diesem rettenden Strohalm greifen. Zugleich weist er noch einmal auf die Untersuchung von Rossow hin, die zu dem Schluss kommt, dass die Familien es sich zu leicht machen, wenn sie sich wie souveräne Konsumenten am Markt verhalten und die Problemlagen, von denen sie gehört haben, doch verdrängen. Das heißt: Eigentlich müssten auch die Familien in die Verantwortung genommen werden. Die Frage ist nur, wie.

Emunds betont, dass die meisten völlig unvorbereitet in diese Situation hineinschlittern, wenn ein Pflegefall eintritt, weil der gesamte Fragenkomplex vorher nicht behandelt worden ist. Das gilt auch für die innerfamiliäre Situation, in der oft nichts oder zu wenig miteinander besprochen wurde. Pflegestützpunkte sind nicht in allen Regionen vorhanden. Manchmal wissen die Leute nicht, dass es sie gibt, und fragen deshalb nicht nach. Hinzu kommt, dass diese Pflegestützpunkte sehr unterschiedliche Informationen weitergeben. Es gibt Pflegestützpunkte, die die rechtlichen Risiken, die Problemlagen, von denen hier gesprochen wurde, genau vor Augen haben, andere aber gerade nicht. Diese vermitteln, dass Live-in Care eine sehr gute Lösung sei. Das

heißt: Es fehlt ein Umfeld, das ein Krisenmanagement anbieten oder unterstützen könnte, und das dann auch in der Lage wäre, unterstützende Dienstleistungen anzubieten, die eine solche Rund-um-die-Uhr-Betreuung vielleicht überflüssig machen könnten.

**Eva Kocher** geht bei den Familien von einem sehr breiten Spektrum aus. Es gibt sicher einige, die sagen, „Ist doch mir egal, mit den Arbeitsbedingungen, ich nehme das billigste Angebot“. Es gibt aber sicher auch Familien, die intensiv recherchieren, die auch alles finanzieren können. Und dann gibt es natürlich dazwischen einige, die sagen, „Ja, es sollen schon gute Bedingungen sein, aber ich brauche jetzt ganz schnell eine Lösung. Ich gucke mal kurz im Internet. Ach, das hört sich doch ganz gut an ...“, die dann auch ein gutes Gewissen haben – vielleicht zu Recht, vielleicht zu Unrecht.

Für Kocher als Juristin ist es deshalb fragwürdig, den Familien allein die Verantwortung dafür zu überlassen, zum Beispiel den Unterschied zwischen echter Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung zu verstehen. Doch das müssten die Familien, um festzustellen, in welcher rechtlichen Situation die Person eigentlich ist, mit der sie hier so intensiv zusammenarbeiten. Sie müssten auch durchschauen, was die Agenturen machen.

Die Rolle der Agenturen ist im Verständnis von Kocher eigentlich zentral, weil sie im Idealfall Verantwortung übernehmen. Die Juristin betont, es sei nicht die Aufgabe der einzelnen Familien, sondern die der Politik und des Gesetzgebers, die Familien von der Verantwortung zu entlasten. Das führt sie zu der Frage, wie das machbar ist. Kocher schlägt vor, durch Finanzierungs- und Anreiz-Modelle legale Beschäftigung zu fördern und das mit Case-Management und Beratung zu verbinden. So könnten Familien entlastet werden, während jetzt Schuld und Verantwortung bei ihnen liegen, wenn gegen Arbeitsrecht verstoßen wird.

Kocher spricht sich für eine breite Durchsetzung von Arbeitsverhältnissen aus, für die auch Arbeitszeitgrenzen geregelt sind. Und das hat zur Konsequenz, dass mehr als nur eine Person nötig ist, falls jemand tatsächlich rund um die Uhr Pflege und Betreuung brauchen sollte. Um das alles zu gewährleisten, sieht Kocher die Politik in der Verantwortung.

**Justyna Oblacewicz** ergänzt, dass neben der wichtigen Information für Verbraucher:innen auch an die Informationen für Betreuungskräfte gedacht werden muss. Wichtig ist mehr Transparenz in Bezug auf die Vertragskonstellationen und die Vertragsinhalte. In ihrer Praxis erlebt Oblacewicz, dass es sehr unterschiedliche Gruppen von Verbraucher:innen gibt, die diese Dienstleistung einkaufen.

Sie berichtet, dass die Bedarfe, die die Familien im Vorfeld angegeben haben, sich oft nicht in den Vertragswerken wiederfinden, die die Betreuungskräfte unterschrieben haben. Exemplarisch nennt sie den Fall, der 2021 vor dem Bundesarbeitsgericht verhandelt wurde. Dobrina, die bulgarisch-sprachige Betreuerin, hatte einen Arbeitsvertrag mit 30 Wochenstunden unterschrieben. Der Bedarf, den die Familie bei der Agentur angemeldet hatte, erforderte aber eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung. Dobrina kannte diese Unterlagen nicht. Die Familie kannte den Vertrag von Dobrina nicht. Hier braucht es Transparenz in beide Richtungen, damit allen Beteiligten klar ist, worauf sie sich da einlassen. Klar werden muss auch, was rechtlich zulässig und möglich ist und was nicht. Das ist aktuell für beide Seiten intransparent.

**Maria Loheide** fragt nach Regelungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz. Sie will vor allem wissen, ob das Bundesarbeitsgericht dem Gesetzgeber mit der Begründung des Live-in-Care-Urteils vom 24.6.2021 nicht nahelegt, im Mindestlohngesetz zwischen Vollarbeit und Bereitschaftsdienst stärker zu differenzieren. Das Arbeitsrecht kennt keine Ausnahmen vom Mindestlohn für Live-ins. Sollte die Wertung von Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit für Live-ins aufgegeben werden? Wären solche Ausnahmen vom Mindestlohn für Bereitschaftszeiten europarechtlich überhaupt möglich?

Ihre nächste Frage dreht sich um den Vorschlag, die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und Solo-Selbstständigkeit zu verschieben, um die 24-Stunden-Betreuung aus einer rechtlichen Grauzone zu holen. Auch die Verbraucherzentralen haben in dieser Richtung argumentiert, um Verbraucher vor den Risiken zu schützen, die die Scheinselbstständigkeit der Live-ins mit sich bringen. Wäre es im Interesse aller Beteiligten besser, wenn Live-ins als Solo-Selbstständige tätig wären? Würden die Vorschriften der ILO-Norm Nr. 189 dann nicht gelten? Wären dann Arbeitszeiten von zum Beispiel 48 Stunden und zusätzliche Bereitschaftszeiten in erheblichem Umfang zulässig?

Das Bundesarbeitsgerichtsurteil, erläutert **Eva Kocher**, hat sich lediglich mit der Frage beschäftigt, für welche Bereitschaftszeiten Mindestlohn zu zahlen ist. Das gibt das europäische Recht tatsächlich nicht vor. Deshalb gibt es auch in Deutschland Tarifverträge, die unterschiedliche Entgelte für Vollarbeit und Bereitschaftszeit enthalten. Das Mindestlohngesetz geht allerdings davon aus, dass das, was da geregelt ist, zur Wahrung der Menschenwürde erforderlich ist. Daher ist fraglich, ob man aus verfassungsrechtlicher Sicht für Bereitschaftszeiten davon abweichen könnte. Wenn bestimmte Formen von Bereitschaftszeit Arbeitszeit sind – und das ist europarechtlich vorgegeben! –, dann muss auf Mindestlohnniveau dafür auch das Gleiche bezahlt werden wie für andere Arbeit auch. Anders ist es, wenn es in einen tariflichen Bereich geht, der deutlich über Mindestlohn liegt. Da kann man über Differenzierungen sprechen und die werden dort auch gemacht. Aber im Mindestlohnbereich hält Kocher das für hochproblematisch.

Die andere Frage betrifft die Solo-Selbstständigkeit. Sobald es sich um Selbstständige handelt, ist man raus aus dem Arbeitszeitrecht. Dann gibt es auch keinen Mindestlohn. Dann herrscht eine viel größere Rechtsunsicherheit. Doch selbst wenn man davon ausgeht, dass es sich um Selbstständigkeit, handelt, wäre die Frage: Wer konkretisiert die verfassungsrechtlichen Mindeststandards für den Gesundheitsschutz von Solo-Selbstständigen, die in Situationen sind, die sie gar nicht selbst bestimmen können? Denn auch diese haben Grundrechte auf Schutz ihrer Gesundheit.

Es mag sein, dass es eine kleine Gruppe von Live-ins gibt, von denen man rechtlich tatsächlich sagen kann, sie seien selbstständig tätig. Das haben einzelne Gerichte auch schon gesagt. Das mag es geben, aber das Gros der Fälle wird es nicht sein. Und in diesen gibt es gravierende verfassungsrechtliche Fragen. Kocher ist der Meinung, dass man deshalb mit der Selbstständigkeit in noch viel schwierigere rechtliche Lagen kommt, weil hier der Gesundheitsschutz von Gesetzgeberseite neu reguliert werden muss.

**Agnieszka Skwarek** bekräftigt die Ausführungen Kochers. Wenn man Aufweichungen des Arbeitszeitgesetzes oder Abweichungen zu Ungunsten von Live-ins zuließe, würde man Arbeitnehmer:innen zweiter Klasse schaffen. Für sie sei es unvorstellbar, dass man Bereitschaftszeiten, die bisher als Arbeitszeit anerkannt werden, als unbezahlte Arbeitszeit deklariert.

Ähnlich beurteilt sie die Aufweichung der Grenzen zwischen Selbstständigkeit und abhängiger Beschäftigung. Sie weist darauf hin, dass im deutschen Arbeitsrecht festgelegt ist, wo die Grenzen verlaufen, wann man es also mit Arbeitnehmer:innen zu tun hat und wann eine Selbstständigkeit vorliegt. Ein Aufweichen dieser Grenzen mit neuen Regeln ausschließlich für den Bereich Live-in Care hält sie schon aus Verfassungsgründen, aber auch aus praktischen Erwägungen für unmöglich.

Skwarek ist eine Gegnerin des Selbstständigen-Modells in diesem Bereich, auch wenn immer wieder auf Österreich verwiesen und behauptet wird, wie toll es dort funktioniert. Sie ist der Meinung, dass es in Wirklichkeit auch in Österreich nicht so gut funktioniert. Auch dort gibt es starke Stimmen, die sich gegen dieses Modell aussprechen. Die Gewerkschaft in Österreich will Klage erheben und diese Regelung zu Fall bringen. Sie hält das Arbeitgebermodell für die optimale Grundlage von Live-in Care, wie auch immer das zu gestalten sei (zum Beispiel als Arbeitnehmerüberlassung).

**Kirsten Scheiwe** stimmt den Vorrednerinnen zu. Eine Selbstständigkeit von Live-ins werde in den meisten Fällen Scheinselbstständigkeit sein, und durch das „Selbstständigen-Modell“ wären die Probleme nicht gelöst. Auch das österreichische Modell könnte noch vom Europäischen Gerichtshof auf seine Vereinbarkeit mit dem EU-Arbeitsrecht überprüft werden, die sehr fraglich ist, gibt sie zu bedenken.

Mit Blick auf die Familien, deren Aufklärung und Unterstützung bei der Vertragsgestaltung empfiehlt sie zu überlegen, ob nicht Tarifverträge und deren Allgemeinverbindlicherklärung eine wichtige Rolle spielen könnten. Damit könnten die Bedingungen auf übergeordneter Ebene geklärt werden. Auch in Musterarbeitsverträgen, die das Bundesarbeitsministerium oder die Agentur für Arbeit in allen Sprachen zur Verfügung stellen könnten, könnten die Regelungen dargestellt werden.

Scheiwe verweist auf das Schweizer Modell der Normalarbeitsverträge, die eine Art regional oder bundesweit allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge darstellen. Ähnliches gibt es auch in Italien, der Kollektivvertrag für Hausangestellte gilt, wenn im individuellen Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen wird. Das könnte eine große Hilfe für Familien und Live-ins sein. Darüber hinaus empfiehlt sie, ein vereinfachtes Verwaltungsverfahren dafür zu entwickeln, wie man Sozialversicherungsabgaben für Hausangestellte zahlt, um Privathaushalte als Arbeitgeber zu entlasten. Scheiwe verweist auf die Verfahren, wie sie für Minijobs eingerichtet worden sind. Damit würde man Familien entlasten und Klarheit in die unübersichtliche Lage bringen.

Im Übrigen spricht sie sich für die Stärkung der Organisationen der Hausangestellten aus. Auch Ombudsstellen und ein Verbandsklagerecht wären wichtig. Erläuternd fügt sie hinzu, dass der Fall, der 2021 beim Bundesarbeitsgericht gelandet ist, eine ganz große Ausnahme war, und dass die Klägerin von Faire Mobilität unterstützt wurde. Und plötzlich ist die Überraschung über die Verpflichtung zur Zahlung von Mindestlohn für Bereitschaftszeiten groß, obwohl alle, die sich ein bisschen damit auskannten, das vorhersehen konnten. Im Allgemeinen klagt keine der Live-ins, was an deren geringer Verhandlungsmacht und ihrer prekären Situation liegt. Ihre Verhandlungsmacht muss diesbezüglich durch Unterstützung, Rechtshilfefonds und so weiter gestärkt werden.

**Justyna Oblacewicz** betont, dass die Gewerkschaften und sie, als Vertreterin von Faire Mobilität, sich eindeutig gegen das Selbstständigen-Modell aussprechen. Der einzige „Vorteil“ liege darin, dass diese Ausbeutung in Österreich legalisiert wurde. Für die Betreuerinnen selbst sei dieses Modell höchst nachteilig. Sie führt aus, dass es sich dabei um eine Gruppe von Beschäftigten handelt, die häufig nicht ausreichend Deutsch sprechen, um sich hier überhaupt zurechtzufinden. Die Rechtsdurchsetzung in Deutschland ist für diese Beschäftigtengruppe bereits heute besonders schwer. Darum ist es auch nicht verwunderlich, dass dieser Fall der bulgarischen Kollegin bis heute der einzige ist, der es bis vors Bundesarbeitsgericht geschafft hat. Das liegt daran, dass die meisten der Kolleginnen, die arbeitsrechtliche Probleme haben, ihre Ansprüche nicht durchsetzen. Sie haben oft keinen Zugang zu der Unterstützung, die für die Durchsetzung von Rechten erforderlich ist, und sind von diesem ganzen System oft überfordert. Ohne Sprachkenntnisse und ohne sich längerfristig hier in Deutschland aufhalten zu können, ist es sehr schwierig, einen solchen Prozess tatsächlich durchzuführen.

Eine weitere Schwierigkeit ist, dass die Frauen fürchten, ihre Anstellung zu verlieren, wenn sie klagen, und auch keine weitere in dieser Branche mehr zu finden. Das österreichische Modell sieht zwar vor, dass die Kolleginnen trotz Selbstständigkeit sozialversichert sind. Kurt Schalek von der Arbeitskammer Wien hat in einem Artikel (Januar 2022) nochmals unterstrichen, dass der durchschnittliche Tagessatz, den die Kolleginnen in Österreich bekommen, bei 65 Euro liegt. Selbst wenn man nicht eine Arbeitszeit von 24, sondern nur 15 Stunden täglich annimmt, ergibt sich nur ein Honorar (nicht etwa ein Stundenlohn) von vier bis fünf Euro pro Stunde. Das, so Oblacewicz, kann ja wohl nicht das sein, was wir uns hier in Deutschland wünschen! Wir sprechen hier von Einhaltung des deutschen Mindestlohns. Mit dem Selbstständigen-Modell würden wir weit davon abrücken. Außerdem würde das bedeuten, dass wir von Kolleginnen,

die sowieso schon eine vulnerable Gruppe sind, verlangen würden, dass sie die Arbeitsbedingungen in eigener Sache verhandeln. Alle wissen sehr wohl, dass das so nicht funktioniert. Die Arbeitsbedingungen werden von den Agenturen vorgegeben. Auch bei den Selbstständigen ist es so, dass es da fertige Vertragswerke gibt, die zur Unterschrift vorgelegt werden. Das heißt: Mitnichten können die Kolleginnen selbst für ihre eigenen Arbeitsbedingungen sorgen. Sie müssen das annehmen, was ihnen vorgelegt wird oder es einfach lassen. Das ist die Realität. Und deswegen sprechen wir uns mit aller Eindeutigkeit gegen das Selbstständigen-Modell aus.

**Loheide** lenkt den Blick auf das deutsche Pflegesystem. Sie berichtet von einer Veranstaltung, bei der Mitarbeitende aus dem Bereich Migration sowie aus dem Bereich Pflege zusammenkamen, um über das Thema Live-in Care zu sprechen. Aus dem Bereich der ambulanten Pflege wurde berichtet, dass man zunächst sehr kritisch auf die osteuropäischen Betreuerinnen reagiert habe. Mittlerweile würden sie eher als eine Entlastung gesehen.

Die Zahlen, die Herr Emunds präsentiert hat, zeigen, wie das Verhältnis in diesem Sektor tatsächlich aussieht. Die Frage ist: Was bedeuten diese Live-in-Kräfte für unsere deutsche Pflegesituation und für das Pflegesystem? Was würde passieren, wenn man hier mit restriktiveren Maßnahmen heranginge und dann möglicherweise ein großer Teil der momentanen Pflege und Betreuung in privaten Haushalten nicht mehr umgesetzt werden könnte?

Loheide berichtet, dass manche Expert:in aus dem Bereich Pflege sagt: Da genau hinzuschauen ist so schwierig – das lassen wir lieber. Als Vorständin der Diakonie Deutschland sieht sie sich, die Politik und die Gesellschaft allerdings in der Verantwortung – für die zu Pflegenden beziehungsweise zu Betreuenden, die Angehörigen und die Live-in-Kräfte – genauer hinzuschauen. Immerhin haben die Regierungsfractionen das Problem erkannt und im Koalitionsvertrag aufgenommen, dass eine (arbeits-)rechtssichere Regelung angestrebt werden soll. Sie fragt: Welche Möglichkeiten sehen Sie, hier auf einen guten Weg zu kommen?

Zum einen, merkt **Städtler-Mach** an, haben wir überhaupt ein Problem, Familien, die Unterstützung für eine:n pflegebedürftige Angehörige:n brauchen, deutlich zu machen, was eigentlich Pflege ist. Man geht ins Internet, klickt irgendeine Agentur an und dann heißt es da „Rund-um-Pflege und liebevoll und lalala“. Das hat noch lange nichts mit einer Pflegefachlichkeit zu tun. Das, denkt Städtler-Mach, ist auch ein Grund dafür, dass viele ambulante Dienste lange Zeit so abwehrend waren und gesagt haben: „Die können ja nichts und dann sollen wir ihnen noch in unserer Arbeitszeit zeigen, wie man einen Dekubitus versorgt,“ oder derlei Dinge. Es braucht umfassendere Informationen, nicht nur über Agenturen und Arbeitsbedingungen, sondern auch dazu, was Pflege eigentlich ist. Pflege ist ein Fachberuf, von dem wir viel erwarten. Und gleichzeitig ist es auch eine Care-Tätigkeit, die innerhalb der Familie vielfach ausgeübt wird, irgendwie, mehr oder weniger gekonnt. Wenn jemand wirklich Unterstützung braucht, dann muss es schon jemand sein, der auch etwas davon versteht. Es geht auch um eine Qualifikation. Also wer als Betreuungs-Kraft oder Live-in arbeitet, der muss auch eine bestimmte Qualifikation haben. Wir müssen an so vielen Stellen umgraben, dass ich gar nicht weiß, wo man anfangen sollte.

Diese Schwierigkeit, dass viele Angehörige sagen „Ich mach das ja auch“, weist nur darauf hin, dass nicht deutlich wird, was eine Pflegefachkraft im Vergleich zur Nichtfachkraft ist. Städtler-Mach spricht deshalb nie von diesen Frauen als Pflegenden, weil sie meist keine Pflegefachkräfte sind. Sie weist darauf hin, dass es genügend Beispiele dafür gibt, dass etwas schief läuft, dass die Medikation falsch gegeben wird, dass Probleme nicht erkannt werden und so weiter.

Städtler-Mach vergleicht die Situation mit der Frage nach Kindheits-Pädagogik. Viele behaupten: „Die sitzen auch nur auf dem Teppich und spielen mit den Kindern“. Dass es dabei aber um viel mehr geht und dass viel mehr Wissen notwendig ist, das muss vermittelt werden. Das ist ein Schicksal der gesamten Care-Berufe.

**Loheide** fügt hinzu, dass die Diakonie Deutschland intensiv daran arbeitet, Attraktivität und Wertschätzung der Care-Berufe zu steigern. Da sei mit Sicherheit auch noch sehr, sehr viel zu tun, unter anderem mit der Initiative „Take care – zur Attraktivität der sozialen Berufe“.

**Emunds** erinnert daran, dass wir es mit einem familialistischen Pflegesystem zu tun haben, von dem wir auf die Dauer wegkommen müssen. Eine langfristige Perspektive müsse darauf hinarbeiten, dass häusliche Betreuung und Pflege nicht mehr die zentrale Stellung hat, die heute festzustellen ist. Auf die Schnelle ist das aber nicht zu erreichen. Deswegen muss eine mittelfristige Perspektive erarbeitet werden.

Auch er verweist auf den anfangs kritischen, von Konkurrenz bestimmten Blick von ambulanten Pflegediensten auf Live-ins. Mittlerweile, sagt Emunds, hat sich herausgestellt, dass es so etwas gibt wie ein eigenes Feld von häuslicher Betreuung, das neben der professionellen ambulanten Pflege steht. Insofern ist ein Moment der Zusammenarbeit entstanden. Es gibt unter den Bedingungen des familialistischen Pflege-modells offenbar einen Bedarf an häuslicher Einzelbetreuung, der nicht so schnell verschwinden wird.

Emunds spricht bewusst von „häuslicher Einzelbetreuung“. Das verweist auf die Tatsache, dass diejenigen, die die Betreuung übernehmen, nicht unbedingt mit im Haushalt leben müssen. Das kann mal eine sinnvolle, praktische Lösung sein. Das Wohnen im gleichen Haushalt sollte aber nicht konstitutiv sein. Denn bei der Live-in-Lösung ist die Gefahr groß, dass die Ansprüche grenzenlos werden und dass die Grenzziehungen, die notwendig sind, um zum Beispiel eine 40-Stunden-Woche zu realisieren, nicht gelingen. Um zu verhindern, dass die Arbeitskraft einer Live-in rund um die Uhr ausgenutzt wird, muss die häusliche Einzelbetreuung eingebettet werden in einen umfassenderen Mix von unterstützenden Dienstleistungen für den Haushalt. Diesbezüglich ist Deutschland noch ein Entwicklungsland. Obwohl wir auf häusliche, auch familiäre Betreuung setzen, lassen wir die Leute, die das übernehmen, mehr oder minder allein. Das sind entweder die pflegenden Angehörigen oder, wenn die Aufgabe weitergereicht wird, die Live-in-Kräfte.

**Loheide** bestätigt, dass das ein neuralgischer Punkt sei. Das bekräftigt die Notwendigkeit einer grundlegenden Pflegereform. In diesem Zusammenhang hält sie ein Service-basiertes Pflegesystem und den Mix unterschiedlicher Dienstleistungen für notwendig, gerade auch angesichts der steigenden Zahlen.

**Oblacewicz** berichtet, dass sie in ihrer Beratungspraxis viel mit Verträgen, die Live-in-Kräfte schließen, zu tun hat. Dabei ist festzustellen, dass der Aufgabenumfang, den die Betreuerinnen zu bewältigen haben, sehr weit ist. Das geht von pflegerischen Tätigkeiten über haushaltsnahe Dienstleistungen im weitesten Sinne bis hin zu Tätigkeiten als Gesellschafter:innen. Sie vermisst eine Definition: Was heißt das eigentlich, eine Betreuerin zu sein? Und wie grenzt sich das von pflegerischen Tätigkeiten ab, die eindeutig nur von Fachpersonal durchgeführt werden sollen?

Es geht dabei auch darum, die Betreuerinnen zu schützen. Haftungsfragen werden in diesen Arrangements häufig nicht gestellt. Wenn etwas passiert, dann ist unklar, wer dafür die Verantwortung trägt, wenn wir es mit einer Solo-Selbstständigkeit zu tun haben. Es ist also absolut notwendig zu definieren, was die Aufgaben einer Betreuerin sind. Das muss klar abgegrenzt werden von den Aufgaben, die in den pflegerischen Fachbereich fallen. Man sollte den Betreuerinnen aber auch die Möglichkeit geben, entsprechende Qualifizierungen machen zu können.

Die aktuellen Verträge regeln all das nicht. Das ist ein sehr einfacher und schneller Prozess, manchmal nur von wenigen Tagen, bis eine Betreuerin aus dem Ausland bei einer Familie in Deutschland eingesetzt wird. Meist geht dem keine Qualifizierung voraus. Oft ist die Pflege eines nahen Angehörigen zu Hause die einzige Erfahrung, die Frauen mitbringen müssen. Das reicht natürlich nicht aus. Die Betreuerinnen sollten entsprechend geschult werden, um ihrer Aufgabe gewachsen zu sein und um eine

Überforderung zu vermeiden. Denn das ist einer der häufigsten Gründe für Probleme im Anstellungsverhältnis. Werden sie z.B. bei schwer Demenzkranken eingesetzt, wofür sie nicht qualifiziert sind, führt das dazu, dass sie relativ schnell wieder zurückfahren wollen. Für die Familie mit einem solchen Patienten bedeutet das, dass sie sich immer wieder auf neue Betreuungskräfte einstellen muss, die aber alle nacheinander mit der Situation überfordert sind, weil sie eben nicht entsprechend vorbereitet und geschult sind. Und das ist ein Zustand, der abgestellt werden muss.

Im Anschluss daran stellt **Loheide** Fragen nach der Rolle der Agenturen. Ist eine stärkere staatliche Regulierung notwendig? Wie kommt man zu Regelungen, die Formen der unerwünschten Praxis unterbinden?

Die Juristin **Eva Kocher** merkt dazu an, dass eine stärkere Regulierung des Vertragstyps oder des Status der Betreuungskräfte mit einer Regulierung der Tätigkeit der Agenturen notwendig Hand in Hand gehen muss. Denn man würde vordefinieren, was die Mindeststandards für eine rechtskonforme Tätigkeit dieser Betreuungskräfte sind. Und das würde automatisch Grenzen für die Agenturen definieren. Sie verweist auf das Forschungsprojekt, das sie mit Bernhard Emunds geleitet hat und das Best-Practice dort sieht, wo Arbeitsverträge mit den Agenturen geschlossen werden. Für Kocher liegt in den Agenturen ein Potential, da sie als Institutionen adressierbar sind, auch für Kontrollen. Sie können in einer anderen Weise als die Familien Verantwortung übernehmen, auch für Arbeitsbedingungen.

**Emunds** bekräftigt die Überlegungen von Kocher. Bei den Agenturen sei am ehesten durchzusetzen, dass sie für vernünftige Arbeitsverhältnisse sorgen. Zugleich ist damit die Idee verbunden, dass man sie zertifiziert – und zwar auch mit Blick auf eine Förderung jener Live-in-Sorgearbeit, die den Anforderungen entspricht – sozusagen Zuckerbrot und Peitsche. Das hieße, dass den Agenturen nicht nur Ärger droht, wenn sie sich nicht an die Regeln halten, sondern dass sie auch gefördert werden können, wenn sie die Bedingungen der Zertifizierung erfüllen. Dafür muss geklärt sein, was die Bedingungen dieser Zertifizierung sind. Dazu könnte zum Beispiel ein Wochenplan für die Arbeitseinsätze gehören. Auch Personen, die Ansprechpartnerinnen sind, Koordinatorinnen-Rollen übernehmen und so weiter könnten dazugehören.

Sodann geht Emunds auf den Entwurf der Diakonie Deutschland für ein Positionspapier ein. Die Gretchenfrage sei, ob man Live-in Care als abhängige Beschäftigung ausgestalten und entsprechend regulieren wolle. In dem Entwurf dagegen klinge bisher eine gewisse Sympathie für das Selbständigen-Modell an, aber es werde nicht deutlich, worauf die Diakonie letztlich hinauswolle.

Er meine, die Diakonie müsse sich da klarer positionieren und warnt davor, Richtung Selbstständigkeit zu tendieren. Er warnt vor allem davor, mit einem Plädoyer für Selbstständigkeit ausgerechnet den beiden einzigen Projekten, die wirklich ernsthaft mit dem Arbeitszeitproblem umgehen, nämlich den beiden Projekte *vij faircare* und *CariFair* aus dem kirchlichen Umfeld, in den Rücken zu fallen. Die österreichische Lösung (die auf dem Selbständigenmodell basiert) habe allenfalls zu etwas weniger Rechtsrisiken für die privaten Haushalte geführt, aber nicht zu mehr Fairness bei den Arbeitsverhältnissen. Ob das von Dauer sein könne, habe Frau Scheiwe ja bereits angezweifelt. Für die Live-ins selber hat die Österreichische Lösung auf jeden Fall fast nichts gebracht. Sie haben die gleichen problematischen Arbeitsverhältnisse wie zuvor auch. Aus seiner Sicht sei die Selbstständigkeit kein attraktives Modell.

Im Koalitionsvertrag steht nicht mehr als ein einziger Satz. Bei diesem einzigen Satz geht es darum, dass für die „24-Stunden-Betreuung“ – interessanterweise wird der Begriff hier selbstverständlich verwendet – eine rechtssichere Grundlage geschaffen werden soll. Mit dem Arbeitgeber-Modell ist es schwer, eine solche rechtliche Grundlage zu schaffen, weil die entsprechenden Arbeitszeitgesetze zu beachten sind. Mit dem Selbständigen-Modell kann aber auch keine rechtssichere Grundlage geschaffen werden, weil im Hintergrund immer das Problem der Weisungsgebundenheit steht. Das Problem der Weisungsgebundenheit ist eng verwoben mit der

Praxis in den Pflegehaushalten. Wenn es zum Konfliktfall kommt, muss ein Gericht feststellen, ob Weisungsgebundenheit vorlag oder nicht. In dem Augenblick, wo Weisungsgebundenheit vorlag, handelt es sich um Scheinselbstständigkeit. Also dieser Weg ist eigentlich nicht zu gehen.

Frau **Loheide** erläutert, dass der Diskussionsprozess in der Diakonie noch offen ist. Der Workshop dient auch dazu, die Position zu entwickeln.

**Skwarek** knüpft an die Ausführungen von Emunds an und gibt zu bedenken: Auch wenn das Selbstständigen-Modell in Deutschland durchgeboxt werden sollte, werde es kaum Bestand haben. Wie in Österreich wird man auch hierzulande versuchen, es vor Gericht zu Fall zu bringen. Die Tätigkeit der Live-ins könne nicht als selbstständige Tätigkeit ausgeführt werden.

Sie spricht sich dafür aus, verbindliche Qualitätsstandards zu schaffen. Sie hält es allerdings für schwierig, solche Standards durchzusetzen. Aktuell gibt es hunderte von Vermittlungsagenturen. Viele von ihnen sind im Ausland tätig. Sie fürchtet, dass diese rasch Möglichkeiten finden würden, gesetzliche Vorgaben zu umgehen.

**Oblacewicz** berichtet aus den Beratungsgesprächen von Faire Mobilität, dass sie dort meist mit Agenturen zu tun haben, die ganz bewusst keine Arbeitgeberrolle übernehmen. Die Vertragskonstrukte sind meistens so gestaltet, dass zwei Agenturen involviert sind. Die eine sitzt in Deutschland. An die wendet sich die Familie. Die andere, der Vertragspartner der deutschen Agentur, sitzt im Ausland und ist für die Rekrutierung der Betreuerinnen verantwortlich. Der Vertrag zwischen dieser Agentur und der Live-in-Kraft ist oft kein Arbeitsvertrag, sondern ein Dienstleistungsvertrag. Damit wird eine Art von freier Mitarbeit zwischen der Betreuerin in Polen und einer Agentur in Polen vereinbart. Anschließend findet die Entsendung nach Deutschland statt. So hat man es hier mit einem Vierecks-Verhältnis zu tun. Allerdings ist kein Arbeitgeber in Sichtweite.

Den Vorschlag, dass die Agenturen freiwillig Verantwortung als Arbeitgeber übernehmen sollen, sieht Oblacewicz sehr skeptisch. Sie bezweifelt, dass die Agenturen geeignet sind, die Arbeitgeberrolle zu übernehmen. Sie empfiehlt darüber nachzudenken, ob kommunale Einrichtungen für diese Rolle in Frage kommen. Die Agenturen hätten jetzt schon die Möglichkeit, die Frauen anzustellen und sie als Arbeitnehmerinnen in einem Arbeitnehmerüberlassungsmodell zu überlassen. Aber das tun sie aus bestimmten Gründen nicht. Wenn Live-in-Kräfte in regulären Beschäftigungsverhältnissen tätig werden, erfordert das auch gewisse staatliche Kontroll- und Eingriffsmöglichkeiten, um die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen sicherzustellen.

Zur Frage der Kontrolle erläutert **Kocher**, dass man nicht die Agenturen kontrolliert, sondern deren Tätigkeit in Deutschland. Wenn es um private Haushalte geht, ist das sehr schwierig. Sicher müssten auch auf EU-Ebene Anstöße gegeben werden. Die europäische Arbeitsbehörde in Bratislava hat die Aufgabe, solche Dinge besser zu koordinieren. Dazu braucht man einen sehr langen Atem. Sie will aber darauf hinweisen, dass es nicht erforderlich ist, dass deutsche Behörden irgendwo im Ausland ermitteln oder kontrollieren. Es geht immer um die Kontrolle der Tätigkeit in Deutschland. Das Problem, dass wir zu wenig Kontrolle haben, taucht immer wieder auf. Aber das Problem ist nicht, dass die Agenturen im Ausland sitzen.

Problematisch findet Kocher den Vorschlag, die Tätigkeit von Dienstleistern zu verbieten. Sie glaubt nicht, dass man rechtlich vorgeben kann, dass es kommunale oder öffentlich getragene Einrichtungen sein müssen. Auch europarechtlich kann man so was nicht einfach verbieten. Deshalb plädiert sie für einen Ansatz, der die Agenturen als Organisationen wahrnimmt, die man auch in die Pflicht nehmen kann.

Dann kommt sie noch einmal auf das österreichische Modell zu sprechen. Sie stimmt den vorherigen Ausführungen zu und wiederholt noch einmal, dass es gravierende rechtliche Probleme aufwirft. Das ist rechtlich relativ komplex. Natürlich gibt es bestimmte Dinge, die der deutsche Gesetzgeber machen kann. Er kann theoretisch

eine neue Arbeitnehmerdefinition für das deutsche Recht vorgeben. Die würde aber nicht unbeeinflusst von EU-Recht gelten können. Denn EU-Recht greift an vielen Stellen ein. Das wichtigste Beispiel ist hier Arbeitszeitrecht.

Kocher denkt, dass die rechtspolitische Diskussion nicht direkt auf das österreichische Modell zulaufen wird. Im Zentrum könnte eher ein Kriterienkatalog stehen, anhand dessen besser zu bestimmen ist, unter welchen Voraussetzungen Live-in Care eine selbstständige Tätigkeit sein kann. Dadurch wird indirekt definiert, unter welchen Voraussetzungen Arbeitsverhältnisse vorliegen. Das sei eine gute Idee, weil es Rechtssicherheit bieten würde. Man weiß dann besser, wann ein Arbeitsverhältnis und wann keines besteht.

Die Schwierigkeit bei solchen Kriterienkatalogen ist immer, dass sie gleichzeitig so eine Art Anleitung dafür bieten, wie man in die Selbstständigkeit kommt. Das ist auch ein Umsetzungsproblem. Sobald es einen Kriterienkatalog im Gesetz gibt, werden Verträge angepasst. Dann gibt es plötzlich ganz viele Selbstständigen-Verträge, die so formuliert sind, wie es das Gesetz vorgibt. Deshalb muss der Kriterienkatalog so gestaltet sein, dass wirklich die schutzbedürftigen Live-in-Kräfte – und das dürften 95 Prozent sein – auch in einem regulären Arbeitsverhältnis landen. Das heißt, es muss der Kern der Schutzbedürftigkeit gut formuliert sein.

**Scheiwe** nimmt Bezug auf eine Frage im Chat zur Regulierung von Agenturen. In dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.6.2021 ging es um den Arbeitsvertrag zwischen einer bulgarischen Agentur und der Beschäftigten. Damit gilt zunächst bulgarisches Arbeitsrecht. Dennoch, so stellte das Bundesarbeitsgericht klar, ist nach der Rom 1-Verordnung der EU (Verordnung (EG) Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008) für die Mindestarbeitsbedingungen deutsches Recht anwendbar. Darin liegt natürlich eine Regulierung der Agenturen. Die deutschen Mindestarbeitsbedingungen (Mindestlohn usw.) müssen eingehalten werden.

Sodann nimmt Scheiwe noch einmal Bezug auf den Koalitionsvertrag, der auch die Frage anspricht, wie haushaltsnahe Dienstleistungen künftig geregelt werden sollen. Sie weist darauf hin, dass die Tätigkeit von Live-in-Kräften auch hauswirtschaftliche Tätigkeiten umfasst, die Gegenstand dieser Diskussion sind. So stellt sich zum Beispiel die Frage, ob das Haushaltsscheckverfahren auch im Kontext von Live-in genutzt werden könnte und welche Bedingungen dafür gelten sollten; hier könnten auch Mindestanforderungen an die arbeits- und sozialrechtliche Gestaltung vorausgesetzt werden.

Scheiwe plädiert dafür, haushaltsnahe Dienstleistungen und Live-in Care zusammen zu denken. Es geht darum, hauswirtschaftliche Arbeiten und Sorgetätigkeiten aufzuwerten, und auch darum, wer welche Kosten dafür übernimmt und wie dies gesellschaftlich finanziert werden soll.

Um den Wirtschaftsbereich der haushaltsnahen Dienstleistungen insgesamt zu normalisieren, spricht sie sich für die Aufhebung der Abgabenprivilegierung von Minijobs aus. Denn das ist ein weiterer Baustein im Feld der familialistischen Gestaltung haushaltsnaher Dienstleistungen und ihrer unzureichenden Absicherung. Wenn man das nicht mit Live-in Care zusammendenkt, werden sich Aufwertung und Professionalisierung dieses Bereichs nur schwer durchsetzen lassen. Auch das Thema der Assistenz- und Teilhabeleistungen für Menschen mit Behinderungen müsse mitgedacht werden. Menschen, die pflegebedürftig sind, sind auch Menschen mit Behinderungen im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention, die Unterstützung im Alltag benötigen. Daher ergeben sich auch hier Schnittstellen.

**Skwarek** kommt auf die Rolle der Vermittlungsagenturen zurück. Wenn sie sich eine Beschäftigungsmodell für Live-ins „zurechtbasteln“ dürfte, würde sie sich wünschen, dass die Vermittlungsagenturen dabei nur eine kleine Rolle spielen dürften. Sicher, es sei schwer, sie draußen zu halten. Doch die Agenturen seien sehr geschickt darin, Regelungen zum Schutz der Beschäftigten zu umgehen. Sie erinnert an die letzte

Änderung der Arbeitnehmer-Entsende-Richtlinie, für die die Agenturen sehr schnell eine „Lösung“ – also eine Umgehungsstrategie – hatten.

**Kocher** weist noch einmal darauf hin, dass Bereitschaftszeit in der Live-in-Konstellation Arbeitszeit ist. Da komme man nicht drum herum. Auch die Pflegearbeitsbedingungen-Verordnung (wenn sie denn anwendbar ist) sagt nur etwas zum Entgelt für Bereitschaftszeit, nicht aber zur Wertung bestimmter Zeiten als Arbeits- oder Bereitschaftszeit.

Zum Ende der Diskussion öffnet **Loheide** die Diskussion für das Plenum und lädt zu Fragen und Beiträgen ein.

Ein **Teilnehmer** greift die Auffassung von Emunds auf, dass wir langfristig weg von dem überkommenen familialistischen Versorgungssystem müssen, und fragt, was Zwischenschritte sein könnten. Über welchen Zeithorizont reden wir? Reden wir über 20 Jahre oder 30 Jahre? Und was könnten dann für die nächsten zwei oder fünf Jahre Zwischenschritte sein? Eine Strategie, mit der man schrittweise vorankommen könne, halte er für angezeigt.

**Loheide** nimmt diese Frage auf und leitet die Schlussrunde mit zwei Fragen an die Podiumsteilnehmer:innen ein: Was wären die Zwischenschritte? Und was würden die Teilnehmenden der Diakonie Deutschland empfehlen?

**Städtler-Mach** ist der Auffassung, dass die Lösung nicht unbedingt ein ganz anderes Pflegesystem sein müsse. Sie hält sehr viel von Solidarität der Generationen. Ob das familialistisch sein muss, könne man sich noch überlegen. Doch unabhängig davon, auf welches Modell wir zugehen: Als nächster Schritt steht für sie an erster Stelle eine große Informationskampagne. Was heißt Pflege? Was heißt Pflege nicht?

Sodann plädiert sie für eine Regulierung von Live-in Care im Sozialgesetzbuch. Es gibt zwei etablierte Versorgungsformen, die im Sozialgesetzbuch geregelt sind, nämlich die stationäre und die ambulante Pflege. Und es gibt eine dritte, die dazwischenliegt und über die wir heute gesprochen haben. Zu der sagt das Sozialgesetzbuch nichts. Ohne diese Form der Betreuung kann der Pflegebedarf zurzeit nicht gedeckt werden. Daher sei der nächste Schritt, Live-in Care in das Sozialgesetzbuch aufzunehmen. Das könne in zehn Jahren wieder geändert werden, wenn dann andere Modelle existieren.

**Scheiwe** fügt hinzu, dass sie den Begriff „24-Stunden-Pflege“ vermeiden würde. Es sei wichtig, klare Formulierungen zu wählen. Die sogenannte 24-Stunden-Pflege durch nur eine Beschäftigte ist eben rechtlich unmöglich.

In dem gemeinsamen Forschungsprojekt mit Bernhard Emunds hat Kocher den Eindruck gewonnen, dass die Arbeit an Rechtsvorschriften alleine nicht ausreicht, um zu einer rechtskonformen Gestaltung von Live-in Care zu kommen. Es sei notwendig, auch grundsätzlich über das Beratungssystem und über soziale Leistungen, insbesondere pflegeversicherungsrechtliche Leistungen, nachzudenken.

Unter „Abschied von familialistischen System“ versteht Kocher: gesellschaftlich zu hinterfragen, ob es wirklich die beste Form der Betreuung ist, eine Person ständig an seiner Seite zu haben. Das mag ein langer Prozess sein. Das ist auch ein kultureller Prozess und dazu braucht es gesellschaftliche Debatten. Hier geht es nicht nur um Regulierung, sondern das geht weit darüber hinaus. Sie hält diese Diskussion für dringend erforderlich.

**Falk** betrachtet die Problematik vor allem aus der Sicht der polnischen Betreuerinnen, die von den vielen Vermittlungsorganisationen abhängig sind. Als schwächstes Glied der Kette werden sie häufig betrogen. Ihnen werden Verträge und Mindestlohn versprochen, aber weder das eine noch das andere realisiert sich. Das alles geschieht unter dem Zeitdruck des oft überstürzten Einsatzes. Dazu kommen die sprachlichen Schwierigkeiten. Oft können die Frauen mit den Familien, aber auch mit den deutschen

Vermittlungsagenturen nicht kommunizieren. Die Frauen werden alleine gelassen und kommen häufig in Situationen, in denen sie schwerkranke und gebrechliche Menschen pflegen müssen.

Dazu kommt, dass die Polinnen oft nicht oder nicht ausreichend versichert sind. Wenn etwas passiert, eine polnische Live-in selbst ärztliche Hilfe braucht, dann sind die Kosten nur zu polnischen Bedingungen gedeckt. Das ist nur ein Beispiel, das verdeutlicht, wie wichtig mehr Unterstützung und vertragliche Sicherheit sind. Falk räumt ein, dass das kein einfaches Thema ist, weil auch die Arbeitsgesetze in Polen sehr kompliziert sind. Gerade in jüngster Zeit haben Rechtsreformen für große Schwierigkeiten und Unsicherheiten gesorgt. Sie verfolgt das Thema weiter aus der polnischen Perspektive und steht für Austausch und Zusammenarbeit zur Verfügung.

Wenn **Skwarek** sich von der Diakonie etwas wünschen dürfte, dann würde sie sich wünschen, dass sich die Diakonie deutlich gegen das Selbstständigen-Modell ausspricht. Als Zwischenschritt, bis eine rechtliche Grundlage vorhanden ist – also das, was von der Bundesregierung versprochen wurde – plädiert sie dafür, dass man die Beratungs-Strukturen in den Herkunftsländern ausbaut, damit die Live-ins in ihrer Herkunftssprache beraten werden. Gefragt ist vor allem eine Online-Beratung, weil die Live-ins in der realen Welt kaum sichtbar sind. Das sollte ausgebaut werden und auf diesem Weg sollte man versuchen, die Frauen zu erreichen und zu unterstützen.

Auch **Oblacewicz** hat den Wunsch an die Diakonie, dass sie sich eindeutig zu dem Arbeitgeber-Modell bekennt, zumal die Diakonie auch ein Träger ist, der mit dem FairCare-Projekt ein best-practice-Modell praktiziert. Es ist regional zwar eingeschränkt, aber trotzdem eines von den besseren, die im Moment auf dem Markt sind, da es die arbeitsrechtlichen Bestimmungen einzuhalten versucht.

Außerdem muss eine Diskussion über den Anspruch einer „24-Stunden-Betreuung“, einer Betreuung rund um die Uhr, angestoßen werden. Das ist, jedenfalls mit nur einer Person, nicht möglich und es ist gesetzeswidrig. Das darf nicht dargestellt werden als ein legales Modell, das einfach eingekauft werden kann, als eine ganz normale Dienstleistung. Eine kritische Diskussion ist notwendig, die auch die Familien mit ins Boot nimmt. Sie müssen sich dazu äußern können und mit dafür sorgen, dass unter anderem die Pflegeversicherung weiter ausgebaut wird. Oblacewicz ist der Meinung, dass die auf der Tagung formulierten Notwendigkeiten nur umzusetzen sind, wenn die Pflegeversicherung miteinbezogen und mehr Geld investiert wird, als es jetzt der Fall ist.

Offensichtlich ist, meint **Emunds**, dass stationäre Versorgung sowie auch Mischformen zwischen ambulanter und stationärer Versorgung deutlich ausgebaut werden müssen. Die Überwindung des familialistischen Pflegesystems bedeutet für ihn aber nicht, dass alles stationär stattfinden muss. Doch wir müssen davon wegkommen, dass sich vor allem Frauen gedrängt sehen, selber zu pflegen oder notfalls die Pflege an Live-ins weiterzureichen. Es muss echte Wahlmöglichkeiten zwischen häuslicher und stationärer Pflege und Mischformen geben. Dafür braucht es gute stationäre Versorgung. Dafür braucht es gute Mischformen. Damit wir guten Gewissens auch die eigene Angehörigenpflege wählen können, braucht es den Ausbau unterstützender Dienstleistungen rund um die häusliche Pflege.

Sein Wunsch an die Diakonie entspricht dem bereits geäußerten Wunsch, sich für das Arbeitgebermodell (das vij fairCare praktiziert) und gegen das Selbstständigenmodell auszusprechen. Er verbindet das mit der Bitte, das Modell weiterzuentwickeln. Denn ein Verband wie die Diakonie (ähnlich gilt das für die Caritas) ist eigentlich in einer guten Lage. Er kann die Dienstleistung der häuslichen Einzelbetreuung in einen größeren Kontext einbinden, mit anderen Dienstleistungen verbinden, zum Beispiel mit den Angeboten der ambulanten Pflegedienste. Emunds spricht sich für Pilotprojekte aus, in denen ein Verband vielleicht einen Pool von Beschäftigten schafft, die auch stundenweise Betreuungsangebote übernehmen und dadurch die häusliche Einzelbetreuerin entlasten. Die Überlegung muss weitergeführt werden: Wie könnten die Aufsichtspflicht und die Bereitschaftszeiten besser organisiert werden, zum Beispiel

mit einem solchen Pool von Beschäftigten und eventuell auch mit digitalen Technologien? Ein Verband in der Größe der Diakonie oder der Caritas ist am ehesten dazu in der Lage, solche Strukturen zu entwickeln.

**Loheide** dankt allen Beteiligten herzlich für ihre Beiträge und Anregungen. Die unterschiedlichen Perspektiven haben bei aller Komplexität noch einmal klarer gemacht, wo die weitere Diskussion hingehen müsste. Sie kündigt an, dass die Diakonie Deutschland sich mit diesem Thema weiter intensiv beschäftigen und die Entwicklungen aktiv mitgestalten wird. Dafür nimmt sie viele Anregungen aus dem Workshop mit.

## Interview:

# Im Pflegemix durchaus möglich

**Maria Loheide, Vorständin Sozialpolitik der Diakonie Deutschland, und Sebastian Wirth, Geschäftsführer der Diakonie vor Ort gmbH, im Interview über 24-Stunden-Betreuung.\***

**Interview:** Asim Loncaric

**Frau Loheide, man spricht von hunderttausenden osteuropäischen Kräften, die in Deutschland alte Menschen betreuen – teilweise unter illegalen Bedingungen. Die Ampelkoalition hat im Koalitionsvertrag beschlossen, das Feld rechtssicher zu machen. Bisher ist noch nichts passiert. Die Diakonie hatte zu diesem Thema eigene Positionen entwickelt. Wo liegt aus Ihrer Sicht das Problem?**

**Maria Loheide:** Die Diakonie beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit dem Thema und hat Politik und Regierung mehrfach darauf hingewiesen, dass hier ein absoluter Regelungsbedarf besteht. Das fängt schon damit an, dass man klären müsste: Was ist eigentlich gemeint mit 24-Stunden-Betreuung?

**Sie sprechen stattdessen von Live-ins. Wieso?**

**Maria Loheide:** Uns ist es wichtig, den Begriff 24-Stunden-Betreuung oder -Pflege überhaupt nicht mehr zu verwenden. Denn damit wird suggeriert, dass Betreuung und Pflege durch eine Person über 24 Stunden möglich sind.

**Was weiß man über die Arbeit der Live-in-Kräfte?**

**Maria Loheide:** Live-ins wohnen und leben meist mit der betreuungs- und pflegebedürftigen Person unter einem Dach – oft in einer Wohnung. In der Regel wird auch gemeinsam gegessen. In vielen Fällen sind sie rund um die Uhr für die betreuungs- und pflegebedürftige Person da. Obwohl sie oft sieben Tage in der Woche rund um die Uhr da und in Bereitschaft sind, erhalten sie Lohn nur für einen Teil dieser Arbeitszeit, zum Beispiel für 30 Stunden pro Woche. Sie arbeiten meist in Pendelmigration, das heißt sie sind für einen Zeitraum von zum Beispiel drei Monaten in Deutschland und fahren dann für drei Monate nach Hause und so weiter. Die Tätigkeit beziehungsweise Bereitschaft rund um die Uhr bedeutet Stress und ist in erheblichem Maß gesundheitsgefährdend. In der Regel erhalten Live-ins in Deutschland keine gesundheitliche Versorgung und sind oft sehr isoliert. Allerdings haben die meisten, wahrscheinlich fast alle Live-ins die Möglichkeit, digital zu kommunizieren. Der Austausch mit anderen Live-ins über Facebook-Gruppen spielt eine große Rolle.

**Herr Wirth, was sind Ihre Erfahrungen als Geschäftsführer von mehreren Sozialstationen mit den Live-ins beziehungsweise den osteuropäischen Betreuungskräften?**

**Sebastian Wirth:** Wir nehmen diese Kräfte in den Haushalten natürlich wahr. Immer wieder geht es um die Frage der Abgrenzung beziehungsweise was dürfen die eigentlich machen. Viele Angehörige stellen sich vor, dass wir quasi die Aufsicht über diese Kräfte wahrnehmen oder wahrnehmen sollten. Wir bieten natürlich auch noch zusätzliche Leistungen in den Haushalten an. Wir machen dann zum Beispiel die Behandlungspflege und in dem Zusammenhang schauen wir auch mal nach den Kräften. Oder wir bieten eine Pflegeanleitung an. Aber auch das wird von einigen nicht gewollt.

**Weil es sich im rechtlichen Graubereich befindet?**

**Sebastian Wirth:** Ja, wir bemerken, wenn eine Familie jemanden engagiert hat, dass dann häufig auch sofort der Kontakt abbricht. Die wissen, dass es meist nur so halb legal ist.

**Welche Erfahrungen haben Sie mit den Kassen in diesem Zusammenhang gemacht?**

**Sebastian Wirth:** Vor ein paar Jahren hatten wir den Fall, dass Angehörige bei uns angerufen haben. Sie hätten einen Auftrag für eine umfassende Grundpflege morgens

und abends für zwei Wochen im Zeitraum vom 23.12. bis zum 6.1., da die Betreuungskraft nicht da wäre. Die AOK hatte denen gesagt, dass sie sich an die Diakonie wenden sollten. Die seien dafür da und müssen das machen. Daraufhin habe ich bei der AOK angerufen und denen gesagt, dass wir ab dem 7.1. gerne für den Patienten da sind; auch unsere Mitarbeitende wollen über die Feiertage frei haben. Einen Punkt möchte ich nochmal herausgreifen: Man kann diese Kräfte oder die Situation nicht mit dem Teilleistungsgesetz der Pflegeversicherung betrachten. Das ist eine andere Lebenssituation.

**Maria Loheide:** Um jemanden rund um die Uhr zu betreuen, braucht man mindestens zwei bis drei Personen. Wenn man dann Mindestlohn bezahlen würde, wäre das natürlich extrem teuer. Aber in Kombination mit anderen Leistungen, wie zum Beispiel Tagespflege oder auch wenn Angehörige/Nachbarn noch teilweise Betreuung übernehmen, ist es durchaus attraktiv und nicht teurer, als wenn sie einen stationären Platz hätten. Auch die Hilfe zur Pflege erkennt zunehmend, dass das durchaus eine gute Lösung sein kann.

### **Kommen wir auf Eckpunkte der Positionierung der Diakonie zu dem Thema. Was sind die zentralen Forderungen?**

**Maria Loheide:** Wir brauchen dringend mehr Informationen für Bürgerinnen und Bürger. Denn die privaten Vermittlungsagenturen erwecken gezielt den Eindruck, dass Modelle der 24-Stunden-Betreuung und -Pflege durch eine Person legal seien. Die Bürgerinnen und Bürger müssen darüber aufgeklärt werden, dass das in der Regel nicht zutrifft und welche Risiken das für sie bedeutet.

Auch brauchen wir eine Informationskampagne für Live-ins mit umfassenden Informationen über ihre Rechte in Deutschland. Die Live-ins brauchen Beratung und Unterstützung in ihrer Herkunftssprache, zum Beispiel eine eigenständige Online-Beratung, da sie wegen ihrer besonderen Situation oft nur wenig Möglichkeiten haben, das Haus, in dem sie arbeiten, zu verlassen.

Angehörige brauchen, gerade bei unerwartet auftretender Pflegebedürftigkeit, umfassende Beratung, Unterstützung und Angebote, die sofort zur Verfügung stehen. Die Diakonie Deutschland hat ein umfassendes Konzept zur grundlegenden Reform der Pflegeversicherung vorgelegt. In einem servicebasierten Pflegesystem steht der pflegebedürftigen Person ein Betrag zu, um ihren Bedarf zu decken. Der kann dann zum Beispiel auch für eine Live-in Betreuung eingesetzt werden. Die Möglichkeit einer Anstellung einer Pflege- beziehungsweise Betreuungskraft ist hier vorgesehen. Eine Live-in kann eine sinnvolle Ergänzung in unterschiedlichen Settings und einem Pflegemix sein. Die Finanzierung ist auch im Rahmen der Hilfe zur Pflege möglich. Zugleich muss die Hilfe zur Pflege so verändert werden, dass die Inanspruchnahme attraktiver wird. Nur so kann schnell Druck von den Familien genommen und faire Arbeitsbedingungen können mitgetragen werden.

### **Im Koalitionsvertrag der Ampel wird „eine rechtssichere Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich“ angestrebt. Bisher hat sich da aber wenig getan.**

**Maria Loheide:** Mein Eindruck ist, dass sich die Ministerien das Thema gerade gegenseitig zuschieben.

### **Was könnte die Diakonie machen?**

**Maria Loheide:** Wir müssen anerkennen, dass es diesen Bedarf gibt und als Träger versuchen bestimmte Settings – zum Beispiel in einem Pflegemix – auch anzubieten.

**Sebastian Wirth:** Wenn wir das über die Diakonie machen, dann sind wir an den Pflegemindestlohn gebunden. So kommen wir auf Arbeitgeberkosten bei 24 Stunden mit Mindestlohn von locker 10.000 Euro. Die Kräfte könnte man irgendwie legalisieren und irgendwo andocken und begleiten.

**Welche Auswirkungen hat die Ukraine-Krise in Zusammenhang mit der Situation der Live-ins?**

**Maria Loheide:** Es werden viele Menschen aus der Ukraine hier illegal – ohne Aufenthaltsgenehmigung und Arbeitserlaubnis – in der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten arbeiten. Ab Juni bekommen sie eine Arbeitsgenehmigung. Auf einen Schlag sind die Betreuungskräfte legal hier. Das Problem Arbeitszeitgesetz und Mindestlohn besteht allerdings weiterhin.

\* Abdruck mit freundlicher Genehmigung: Das Interview wurde am 3.6.2022 veröffentlicht in CAREkonkret, Die Wochenzeitung für Entscheider in der Pflege. [www.carekonkret.net](http://www.carekonkret.net)

**Impressum**

Texte zur Dokumentation des Workshops (außer Text zu FairCare):

Natalie Kreis, Berlin, freie Autorin

Text zu FairCare: Doris Köhncke, VIJ e.V.

**Kontakt:**

Roland Rosenow

Migrationsrecht

Diakonie Deutschland

T +49 30 65211-1495

[roland.rosenow@diakonie.de](mailto:roland.rosenow@diakonie.de)

**Diakonie Deutschland  
Evangelisches Werk für  
Diakonie und Entwicklung e. V.**

Caroline-Michaelis-Straße 1

10115 Berlin

T +49 30 652 11-0

F +49 30 652 11-3333

[diakonie@diakonie.de](mailto:diakonie@diakonie.de)

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)