

# Aktuelles aus der Beratung für 24-Stunden-Betreuungskräfte

## Das Wichtigste in Kürze:

- Der Beratungsschwerpunkt des Projektes MB 4.0 für polnischsprachige Betreuungskräfte in Privathaushalten (sog. Live-Ins) wurde im Juni 2021 um vier weitere Sprachen erweitert: Bulgarisch, Rumänisch, Kroatisch und Tschechisch/Slowakisch.
- Die im August 2019 für polnischsprachige Live-Ins gegründete Facebook-Gruppe hat aktuell 4.000 Mitglieder und wird schrittweise vergrößert (1.304 Personen stehen auf der Warteliste).
- Die Antwortrate im Schwerpunkt liegt bei 98 %. Die Beratenden bekamen bisher zudem 99 % positives und sehr positives Feedback auf die beantworteten Fragen.
- Anlässlich des aktuellen, thematisch einschlägigen BAG-Urteils<sup>1</sup> sowie zum Zwecke des Vertrauens- und Reputationsaufbaus des Beratungsteams in den neuen Communities wurde eine Informationskampagne auf Facebook durchgeführt.
- Diese bestand aus fünf Beiträgen: „Allgemeine Informationen zum BAG-Urteil“, „Mindestlohn in Deutschland“, „Die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung“, „Beschäftigungsmodelle“ und „Reaktionen der Vermittlungsagenturen auf das BAG-Urteil“. Insgesamt hatte die Kampagne in allen Sprachcommunities eine hohe Reichweite. Der erfolgreichste Beitrag erreichte fast 125.000 Facebook-Nutzende.
- Bei allen Communities sind die 2 Top Themen „Lohn/Offene Lohnforderung/Lohnverzug“ und „Arbeitszeit“. Andere Themen, die bei allen Communities erfragt sind, sind „Vertrag allg. Informationen“, „Modelle der Beschäftigung“ und „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“.
- Die weiteren Top Themen sind je nach Sprachcommunity unterschiedlich. Bei der bulgarischen Community wurden z. B. viele Fragen zum Thema „Verpflegung“, bei der kroatischen - zum Thema „Illegale Beschäftigung“ und bei der rumänischen - zum Thema „Zugang zum Arbeitsmarkt“.
- Trotz der vielen guten Reaktionen auf die Beiträge in allen Communities, schwankt die Stimmung unter den Live-Ins von Ernüchterung bis Hoffnungslosigkeit, was Veränderungen ihrer Lage angeht.
- Grundsätzlich lässt sich aus der Beratungsarbeit für Live-Ins ableiten, dass es an einen sicheren rechtlichen Rahmen und einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten fehlt.

<sup>1</sup> [BAG, 24.06.2021 - 5 AZR 505/20](#): gesetzlicher Mindestlohn für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten (auch für Bereitschaftszeiten).

## Einleitung

Die Beschäftigungsverhältnisse von als sogenannten Live-Ins tätigen EU-Zugewanderten in Privathaushalten in Deutschland sind mit zahlreichen Problemen behaftet. Ziel des Beratungsschwerpunkts „24-Stunden-Betreuungskräfte“ ist es, diese Personen in den sozialen Medien fachkompetent zu informieren und zu beraten. Aktuell werden im Rahmen des Projekts Live-Ins aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Tschechien, Kroatien und der Slowakei beraten.

Die äußerst guten Ergebnisse der Beratungsarbeit für die polnischsprachigen Live-Ins sowie die besonders hohe medienübergreifende Reichweite und die bereits erfolgreiche Methodik des aufsuchenden Beratungsansatzes des Gesamtprojekts hat zur Erweiterung auf die vier weiteren Sprachen geführt. Hierdurch wird der Zugang zu der schwer erreichbaren Zielgruppe von 24-Stunden-Betreuungskräften in Deutschland ermöglicht, die sich hauptsächlich in den sozialen Medien (hier vorwiegend auf Facebook) über das Leben und Arbeiten in Deutschland informieren.<sup>2</sup>



**Abbildung 1: Präsenzen, Beratungszahlen und Dokumentationsdaten im Schwerpunkt „24-Stunden Betreuungskräfte“**

Stand: September 2021 © Minor

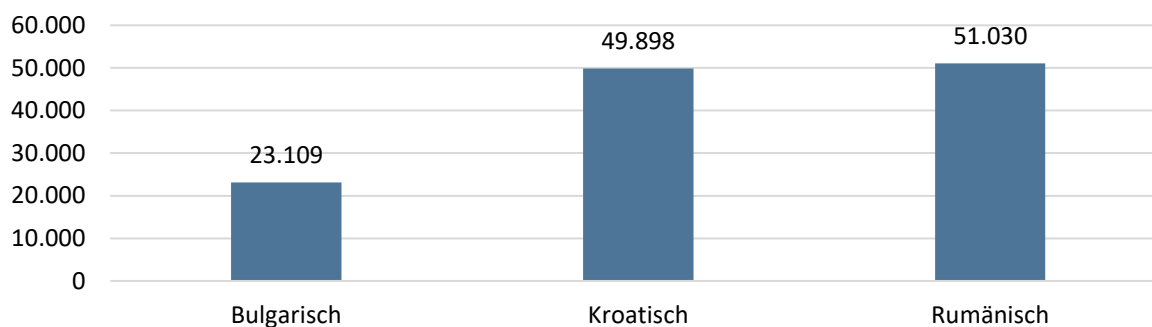
Wie aus der **Abbildung 1** zu entnehmen ist, beträgt die Antwortrate im Schwerpunkt „24-Stunden Betreuungskräfte“ 98 %. Die Beratungsteams bekommen zudem viele Fragen in der Folgeberatung, was ihre Rolle als vertrauenswürdige und kompetente Ansprechpartner bekräftigt. Die Beratenden bekommen 99 % positives und sehr positives Feedback zu den beantworteten Fragen, was das folgende Beispiel aus der bulgarischen Community veranschaulicht:

<sup>2</sup> Gründe dafür wurden in dem Zwischenbericht genannt: [https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/09/Minor\\_MB4.0\\_Zwischenbericht\\_24-Stunden-Betreuungskraefte\\_20-09-21.pdf](https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/09/Minor_MB4.0_Zwischenbericht_24-Stunden-Betreuungskraefte_20-09-21.pdf) (Stand 15.09.2020).

„Hallo! Perfekt erklärt. Sie sind eine sehr gute Beraterin und eine Expertin auf diesem Gebiet. Ich bedanke mich für die umfassende Antwort.“

Die Beratungsteams konnten feststellen, dass die bisher auf Facebook vorhandenen, an Live-Ins gerichteten Gruppen der neuen Sprachen überwiegend Stellenanzeigen enthalten. Aus diesem Grund, zum Reputationsaufbau sowie anlässlich der neu ergangenen BAG-Entscheidung<sup>3</sup> nach der entsandten Betreuungskräften der Mindestlohn auch während der Bereitschaftszeiten zugesprochen wird, hat sich das Beratungsteam dazu entschieden, im Juli/August 2021 eine Informations-Kampagne auf Facebook durchzuführen. Die Kampagne lief in allen Facebook-Gruppen, die sich thematisch mit der 24-Stunden-Betreuung in den jeweiligen Sprachen befassen und bestand aus insgesamt fünf Beiträgen: „Allgemeine Informationen zum BAG-Urteil“, „Mindestlohn in Deutschland“, „Die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung“, „Beschäftigungsmodelle“ und „Reaktionen der Vermittlungsagenturen auf das BAG-Urteil“. Dabei handelt es sich um Themen, die für Betreuungskräfte von Bedeutung sind.

Der insgesamt in allen Communities erfolgreichste Beitrag war der zur „Arbeitszeiterfassung“. Dieser erreichte allein in der bulgarischen, rumänischen und kroatischen Community fast 125.000 Personen.<sup>4</sup>



**Abbildung 2: Reichweite des Beitrags „Arbeitszeiterfassung“ für Bulgarisch, Kroatisch und Rumänisch**

Stand: 18.09.2021©Minor

Der Beitrag für die polnische Community hat nur 1.416 Personen erreicht, da dieser nur in unserer eigenen, geschlossenen Gruppe, nicht aber auch in anderen Gruppen geteilt wurde. Für Tschechisch und Slowakisch konnte die Reichweite mangels einer Facebook-Seite nicht festgestellt werden.

Einerseits diente die Kampagne der Aufklärung von Live-Ins, andererseits aber auch dem Vertrauens- und Reputationsaufbau der neuen Beratenden. Die Beiträge waren oft Auslöser von Diskussionen in den Facebook-Gruppen. Sie wurden in den meisten Sprachen auf den projekteigenen Facebook-Seiten veröffentlicht und von dort verbreitet. Die Facebook-Seiten für Bulgarisch, Rumänisch und Kroatisch haben durch die Kampagne mehr als 200 neue Abonnentinnen und Abonnenten gewonnen.<sup>5</sup> Bei der polnischen Facebook-Seite waren es 131. Für die tschechische und slowakische Community bestand zum Zeitpunkt der Kampagne noch keine eigene Seite.

<sup>3</sup> BAG, 24.06.2021 - 5 AZR 505/20.

<sup>4</sup> Die Reichweite beschreibt die Anzahl individueller Nutzenden, die einen Inhalt eines Profils oder einer Seite in einem bestimmten Zeitraum auf dem Endgerät gesehen haben. Dazu gehören u. a. Beiträge, Check-Ins und Anzeigen.

<sup>5</sup> Vergleich der Zahlen vor und nach der Kampagne.

Der Erfolg der Kampagne spiegelte sich auch in der höheren Anzahl von Freundschaftsanfragen der neuen Beraterinnen und Berater wider. Sie führte außerdem zu einem wesentlichen Anstieg von Fragestellungen an das Beratungsteam.

**CETĂȚENE ȘI CETĂȚENI UE ÎN GERMANIA**

**ASIGURĂ-ȚE CĂ TOATE ORELE SUPLIMENTARE DE MUNCĂ ÎȚI SUNT PLĂTITE.**

NOTEAZĂ-ȚI ÎN FIECARE ZI ORELE LUCRATE ȘI PAUZELE PE UN

**CALENDAR DE MUNCĂ**

Zi	Ore muncite
Luni	09:00 – 12:00 12:45 – 18:45
Marti	09:15 – 12:15 13:00 – 19:00
Miercuri	08:00 – 12:00 12:50 – 16:00

Roagă-ți șeful de tură să semneze calendarul iar când nu este posibil, roagă de ex. o colegă sau coleg de muncă să semneze.

Este important în cazul în care apar neînțelegeri și trebuie să dovedești orele lucrate.

© Minor  
Stare: septembrie 2019

Erreichte Personen: 52.045  
Interaktionen: 3.309  
Distributionswert: -

70  
42 Kommentare 125 Mal geteilt

### Abbildung 3: Beitrag „Arbeitszeiterfassung“ auf der MB 4.0-Facebook-Seite für die rumänische Sprache Facebook

Stand: 27.09.2021 © Minor

Trotz der erfolgreichen Durchführung der Kampagne und dem Erreichen von hohen Beratungszahlen ist aus Sicht des Beratungsteams die Gründung eigener FB-Gruppen für 24-Stunden-Betreuungskräfte aus den neuen Sprachcommunities, die fachkompetente Rechtsberatung in der Herkunftssprache anbieten, erforderlich. Ein vertrauensvoller Raum, auf dem die Vermittlungsagenturen keinen Zugriff haben, ist für den freien und offenen Austausch in der Zielgruppe von grundlegender Bedeutung. Die Möglichkeit, Fragen mit starker Berührung der Privatsphäre der Ratsuchenden haben, anonym zu posten, ist eine der großen Vorteile von eigenen Gruppen.

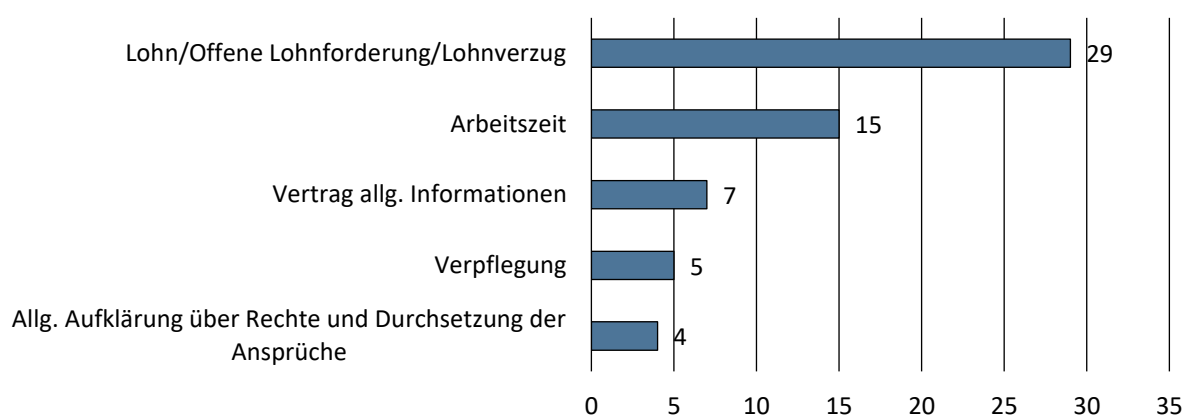
## Aufbau der Beratungsarbeit in neuen Sprachen

### 1. Bulgarisch

Die aufsuchende Beratungsarbeit auf Bulgarisch begann im Juni 2021. Zum Zeitpunkt der Auswertung fand die Beratung in 58 Facebook-Gruppen mit insgesamt 723.121 Mitgliedern statt, zwölf davon sind spezifische Gruppen für Betreuungskräfte mit insgesamt 31.540 Mitgliedern.

Da in den Facebook-Gruppen vor allem Stellenausschreibungen veröffentlicht werden, war der Informationsbedarf zu Themen wie „Mindestlohn“ oder „Arbeitszeit“ sehr hoch.

Die fünf Beiträge der Kampagne wurden über die projekteigene Facebook-Seite „Консултация 4.0“<sup>6</sup> veröffentlicht und danach in den Facebook-Gruppen geteilt. Die Informationskampagne hatte eine große Reichweite, wobei der dritte Beitrag „Die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung“ die meisten Personen erreichte. Unter dem Beitrag äußerten die Betreuungskräfte ihre Skepsis zu der Führung eines Arbeitszeitkalenders, da eine Unterschrift von der Familie oder der Agentur in der Praxis schwer zu bekommen sei. Die Beiträge hatten nicht nur hohe Reichweiten, sondern riefen auch viele Interaktionen hervor: wie z. B. der erste Beitrag „Allgemeine Informationen zum BAG-Urteil“, der insgesamt 4.708 Interaktionen hervorrief. Insgesamt bekamen die Beiträge viele positive Reaktionen. Trotzdem war die Atmosphäre in Bezug auf die notwendige Änderung in der Branche eher negativ und die Stimmung von Ernüchterung bis Hoffnungslosigkeit geprägt.



**Abbildung 4: Top 5 Themen der detailliert dokumentierten Fragestellungen in der bulgarischsprachigen Community**

Erfassungszeitraum: 01.06.2021-31.08.2021 (n=82)<sup>7</sup> ©Minor

Im Vergleich zu den anderen Sprachcommunities gab es bei der bulgarischsprachigen Community zwei Besonderheiten. Zum einen, dass komplexere Fragen immer per Privatnachricht gestellt wurden, wobei den Beratenden auch oft unaufgefordert Fotos von Verträgen geschickt wurden. Bemerkenswert war auch, dass viele falsche und irreführende Informationen in den Kommentaren bezüglich des Themas „Lohn“ unter den Beiträgen verbreitet wurden. Ein Beispiel dafür ist der Beitrag zum Thema „Mindestlohn in Deutschland“, bei dem viele Betreuungskräfte den Unterschied zwischen Pflegemindestlohn und gesetzlichen Mindestlohn für häusliche Betreuungskräfte nicht kannten. Aus diesem Grund gab es irreführende und falsche Kommentare wie z.B.: „Der Mindestlohn pro Stunde ist nicht mehr 9 Euro, sondern 11“. Aus diesem Grund wurde in der bulgarischsprachigen Community das Thema „Lohn“ am meisten problematisiert.

Das bulgarische Beratungsteam wurde gut in die Facebook-Gruppen aufgenommen und von vielen Live-Ins kontaktiert. Einer von ihnen teilte dem Beratungsteam mit, dass er auch ein Klageverfahren

<sup>6</sup> Die Abonnentenzahl der bulgarischen Facebook-Seite betrug 5.169 vor und 5.432 nach der Kampagne.

<sup>7</sup> Die übrigen Fälle verteilen sich auf zwölf weitere Themen.

gegen seine Arbeitsagentur führt und sich sehr darüber freut, dass die Informationskampagne die Live-Ins über ihre Rechte informiert und bei der Durchsetzung ermutigt.

Im Zeitraum von Juni bis August 2021 wurden insgesamt 84 Fragestellungen detailliert dokumentiert und 82 davon beantwortet. Neben dem meistgefragten Thema „Lohn/Offene Lohnforderung/Lohnverzug“, wurden die Themen „Arbeitszeit“ und „Vertrag allg. Informationen“ am häufigsten angesprochen.

## 2. Kroatisch

Die aufsuchende Beratung für Betreuungskräfte aus Kroatien startete im Juni 2021 und findet zurzeit in 48 Facebook-Gruppen statt, die zusammen 192.609 Mitglieder umfassen. Die Gruppen sind länderübergreifend und nur drei beziehen sich ausdrücklich auf Kroatien, die anderen umfassen auch die Nicht-EU-Staaten Serbien, Montenegro, Bosnien und Herzegowina sowie Kosovo.

Aufgrund der länderübergreifenden Sprache stößt die Beratungsarbeit auf Kroatisch so auf das Problem, dass einige Fragen einen Drittstaatsbezug aufweisen. Häufig ist für das Beratungsteam nicht ersichtlich, ob die ratsuchende Person aus einem EU-Staat kommt und oft hängt die Antwort auf die Frage von dieser Voraussetzung ab. In den meisten Fällen mit Drittstaatbezug wären aufenthaltsrechtliche Bestimmungen relevant, die wiederum bei EU-Bürgerinnen und -Bürgern keine Rolle spielen.

*„Seit einer langen Zeit ist eine Betreuungskraft illegal beschäftigt. Sie hat sich um eine alte Frau in Deutschland gekümmert. Wie kann sie das jetzt nachweisen?“*

Solche Kommentare und Fragen begegnen dem Beratungsteam regelmäßig, da die stark verbreitete illegale Beschäftigung (Beschäftigung ohne Vertrag) ein großes Problem in der kroatischsprachigen Community darstellt. Stellt es sich heraus, dass die ratsuchende Person aus einem der oben erwähnten Nicht-EU-Staaten kommt, ist der Sachverhalt gleich deutlich komplizierter.

In den kroatischen Facebook-Gruppen gab es wie bei den anderen Sprachcommunities Informationsbedarf zu den relevanten Problemkreisen in dieser Branche. Zunächst wurde dies daran erkannt, dass nur Stellenausschreibungen veröffentlicht wurden und sich die Live-Ins nicht trauten, öffentlich Fragen zu stellen. Dieser Umstand wurde noch deutlicher, als die BAG-Entscheidung erging. In den Facebook-Gruppen wurden viele irreführende Informationen bezüglich der Konsequenzen der höchstgerichtlichen Entscheidung verbreitet. Die Informationskampagne wurde über die projekteigene Facebook-Seite „Savjetovanje 4.0 - za EU doseljenike u Njemačkoj“<sup>8</sup> veröffentlicht und von dem Beratungsteam in den Facebook-Gruppen geteilt.

Der erste Beitrag über die Entscheidung des BAG genoss eine große Reichweite und es erfolgte eine Vielzahl an Interaktionen. Trotzdem reagierten viele Live-Ins mit Skepsis und eher pessimistisch im Hinblick auf künftige Änderungen, wobei es auch viel positives Feedback gab. Die Live-Ins bedankten sich z. B. bei den Beratenden, dass sie niedrigschwellig über die für sie so relevante Entscheidung des BAG informiert wurden. Unter dem Beitrag „Mindestlohn in Deutschland“ wurden viele Fragen bezüglich der Berechnung des Monatsgehalts gestellt. Der Grund war, dass in den meisten Stellenausschreibungen ausschließlich Netto-Vergütungen angegeben wurde.

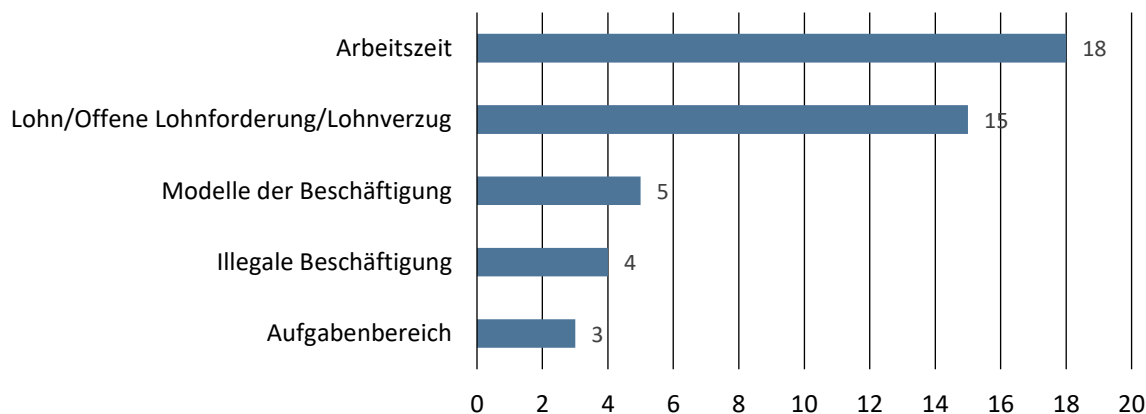
Der Beitrag zur Arbeitszeiterfassung hatte eine Reichweite von 49.898 Personen. Es gab ein reges Interesse an dem Muster des Arbeitszeitkalenders. Bei dem letzten Beitrag, der als Nachfrage bezüglich

---

<sup>8</sup> Die Abonnentenzahl der kroatischen Facebook-Seite betrug 969 vor und 1.222 nach der Kampagne.

der Reaktionen der Agenturen auf die Entscheidung des BAG formuliert war, handelte sich um den am häufigsten kommentierten Beitrag. Der Beitrag erhielt viele skeptische Kommentare, insbesondere mit dem Tenor, dass sich trotz des BAG-Urteils für die Live-Ins in der Praxis nichts ändern wird oder, dass die Betreuungskräfte noch keine Änderungen bemerkt hätten.

Wie aus **Abbildung 5** zu entnehmen ist, sind die am meisten problematisierten und erfragten Themen bei den kroatischen Live-Ins „Arbeitszeit“ und „Lohn“.



**Abbildung 5: Top 5 Themen der detailliert dokumentierten Fragestellungen kroatischer Betreuungskräfte**

Erfassungszeitraum: 01.06.2021-31.08.2021 (n=53)<sup>9</sup> ©Minor

Durch die Kampagne hat das Beratungsteam eine Vernetzung zu zahlreichen Administratorinnen und Administratoren der aktiven Facebook-Gruppen aufgebaut. Im Zeitraum von Juni bis August 2021 wurden insgesamt 53 Fragestellungen detailliert dokumentiert und davon 52 beantwortet.

### 3. Rumänisch

Die Beratungsarbeit auf Rumänisch begann im Juni 2021. Aktuell sind beide Beraterinnen für Live-Ins in 40 Facebook-Gruppen, die insgesamt mehr als 280.000 Mitglieder umfassen, aktiv. Außerdem wurden sie zu Administratorinnen einer Facebook-Seite ernannt, die von Betreuungskräften betrieben wird und die mehr als 1.600 Abonnentinnen und Abonnenten hat. Es wurde auch Kontakt mit weiteren Administratorinnen und Administratoren geknüpft.

Auch in den rumänischen Facebook-Gruppen wurden meist Stellenanzeigen gepostet und es kamen nur sporadisch Diskussionen zu den Rechten oder Pflichten der Live-Ins vor.

Die fünf Beiträge der Informationskampagne wurden über die projekteigene Facebook-Seite „Consiliere de migratie 4.0“<sup>10</sup> veröffentlicht und von dort in 37 Facebook-Gruppen geteilt.

Der erste Beitrag „Allgemeine Informationen über die BAG-Entscheidung“ hat die größte Reichweite erzielt. Er wurde 200-mal geteilt und hat über 55.000 Personen erreicht. Dies hat nochmal deutlich gemacht, wie groß der Informationsbedarf der Betreuungskräfte ist. Viele Betreuungskräfte haben den

<sup>9</sup> Die übrigen Fälle verteilen sich auf sieben weitere Themen.

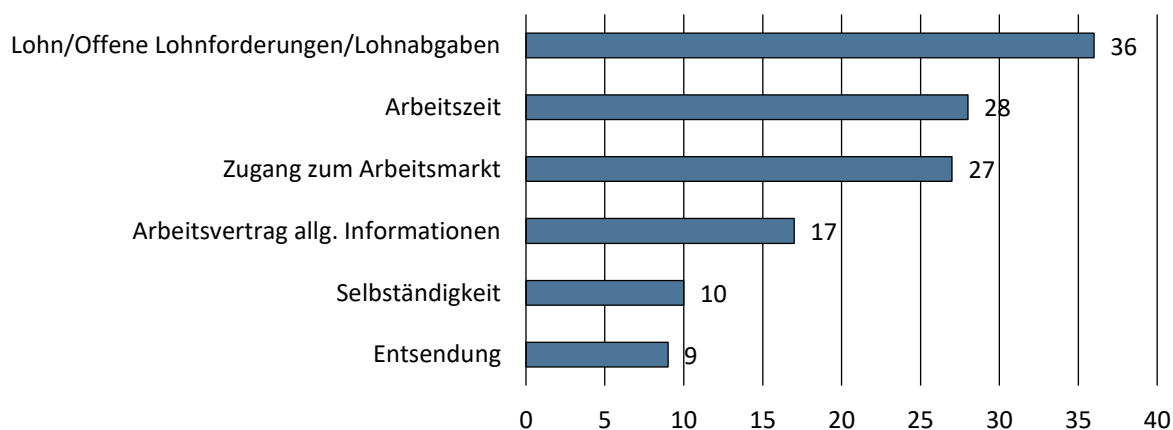
<sup>10</sup> Die Abonnentenzahl der rumänischen Facebook-Seite betrug 9.040 vor und 9.312 nach der Kampagne.

Beitrag selbstständig weitergeleitet. Der Beitrag zum Mindestlohn hat eine kleinere Reichweite erreicht (über 20.000). Er hat aber viele Fragen zum Unterschied zwischen dem allgemeinen Mindestlohn und Pflegemindestlohn hervorgerufen.

Die Reaktionen zum dritten Beitrag bezüglich der Arbeitszeiterfassung waren sehr positiv, insbesondere die Mustervorlage zur Arbeitszeiterfassung wurde mehrmals geteilt. Dessen Reichweite betrug auch über 50.000. Es hat sich herausgestellt, dass viele Verträge eine zweistündige Pause am Tag und einen Tag in der Woche als Ruhetag vorsehen. Eine Beispielsfrage zu Arbeitszeit und Überstunden lautet wie folgt:

*„Hallo! Bitte sagen Sie mir, wie viele Stunden ich pro Tag arbeiten muss. Ich stehe um 06:00 Uhr auf und gehe um 22:00 Uhr zur gleichen Zeit wie der Opa ins Bett. Danke.“*

Der Beitrag „Beschäftigungsmodelle“ hat mehr als 20.000 Personen erreicht und rege Diskussionen über die Vermittlungsagenturen ausgelöst. Die Betreuungskräfte erklärten, dass sich infolge des BAG-Urteils bisher nichts geändert hat und reagierten dementsprechend skeptisch auf eine mögliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Lediglich eine einzige Betreuungskraft behauptete stolz, dass ihr Lohn infolge der BAG-Entscheidung seitens der Vermittlungsagentur erhöht worden sei.



**Abbildung 6: Top 6 Haupteinflüsse in der rumänischsprachigen Community**

Erfassungszeitraum: 01.06.2021-31.08.2021 (n=136) ©Minor

Im Zeitraum von Juni bis August 2021 wurden insgesamt 136 Fragestellungen detailliert dokumentiert und davon 119 beantwortet. Top 3 Haupteinflüsse waren „Lohn“, „Arbeitszeit“ und „Zugang zum Arbeitsmarkt“.

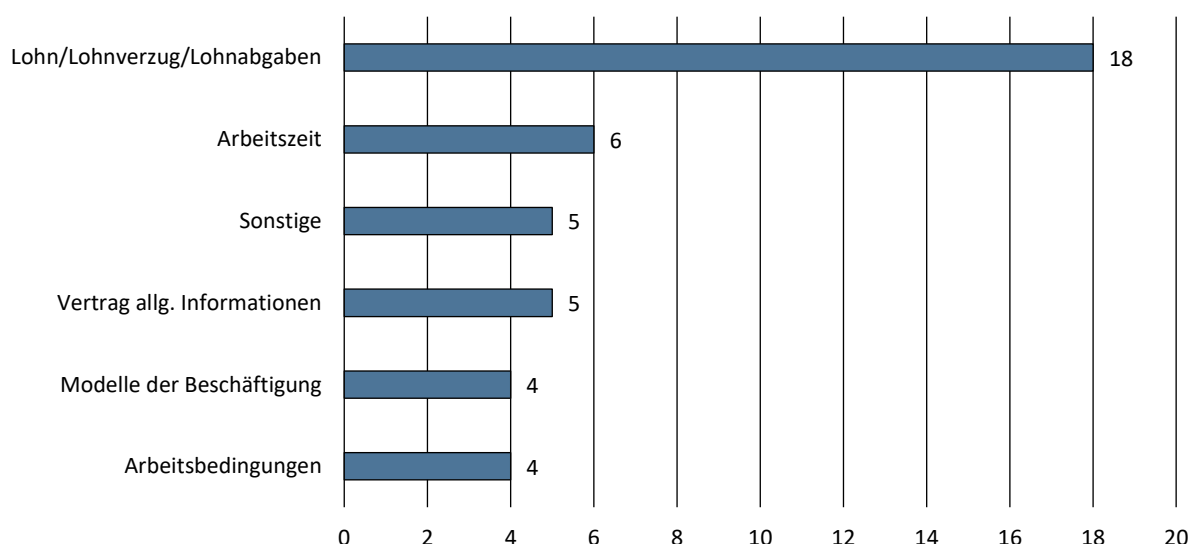
#### 4. Tschechisch und Slowakisch

Die aufsuchende Beratung in den tschechisch-slowakischen Netzwerken begann im Juli 2021 und fand zum Zeitpunkt der Auswertung in 34 Facebook-Gruppen mit insgesamt 162.102 Mitgliedern statt. 29 der Gruppen beziehen sich auf die Slowakei und fünf auf Tschechien. Die Veröffentlichung der Beiträge im Rahmen der Kampagne erfolgte ausschließlich über die projekteigenen Facebook-Profile. Die Beiträge wurden nach der Veröffentlichung in den Facebook-Gruppen geteilt.



Festzustellen ist zunächst, dass die tschechischen und slowakischen Sprachgemeinschaften grundsätzlich gemeinsam in den sozialen Medien agieren. Überraschenderweise enthielten die Facebook-Gruppen nicht nur Stellenausschreibungen. Eine slowakische Gruppe fokussiert sich auf die kritische Beleuchtung der rechtswidrigen Praktiken von Agenturen. Allerdings konnte das Beratungsteam mithilfe der informativen Kampagne feststellen, dass in allen Gruppen ein Mangel an Wissen über das Arbeitsrecht in Deutschland herrschte.

Die Betreuungskräfte hatten sich einerseits durch Kommentare unter den Beiträgen der Kampagne sehr aktiv und positiv geäußert, andererseits äußerten sie eine gewisse Skepsis gegenüber der Verpflichtung der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die sog. „Bereitschaftszeiten“ wie die normale Arbeitszeit zu vergüten. Zudem war vielen Live-Ins nicht bewusst, dass die sog. „24-Stunden-Betreuung“ in Deutschland nicht im Einklang mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften steht. Es kristallisierte sich heraus, dass einige Agenturen die von den Live-Ins geführten Arbeitszeitkalendar nicht akzeptierten, um auf diese Art und Weise die Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Ansprüche der Betreuungskräfte zu verhindern.



**Abbildung 7: Top 6 Themen der detailliert dokumentierten Fragestellungen tschechischer und slowakischer Betreuungskräfte**

Erfassungszeitraum: 01.06.2021-31.08.2021 (n=44) ©Minor

Das Thema „Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“ wurde in der tschechischen und slowakischen Community am meisten problematisiert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass viele Betreuungskräfte ihren Lohn häufig nicht bzw. nicht vollständig ausbezahlt bekommen. Aus diesem Grund kommt es oft zu Fragen, wie die nicht bezahlte Vergütung geltend gemacht werden kann. Wie in allen anderen Sprachcommunities, ist auch das Thema „Arbeitszeit“ sehr erfragt. Das Beratungsteam klärte die tschechischen und slowakischen Live-Ins regelmäßig über die gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit und den gesetzlich verankerten Ruhetag auf, der seitens der Vermittlungsagenturen häufig nicht gewährt wurde.

Daneben konnte das Beratungsteam durch seine intensive Beratungsarbeit eine gute Reputation aufbauen und als vertrauenswürdiger Ansprechpartner anerkannt werden. Die Kampagne führte zudem zu einer weitreichenden und erfolgreichen Entwicklung des Netzwerkaufbaus.

Im Zeitraum von Juni bis August 2021 wurden insgesamt 42 Fragestellungen detailliert dokumentiert und davon 38 beantwortet.

### Weiterentwicklung der Beratungsarbeit auf Polnisch

Da die Beratungsarbeit auf Polnisch seit August 2019 in der speziell dafür gegründeten Facebook-Gruppe „Opiekunki i opiekunowie w Niemczech – bezpłatne porady prawne“ (Betreuerinnen und Betreuer in Deutschland – kostenlose Rechtsberatung) stattfindet, wurden die Beiträge im Rahmen der Kampagne in der eigenen Facebook-Gruppe sowie auf der projekteigenen Facebook-Seite „Doradztwo migracyjne 4.0“<sup>11</sup> veröffentlicht.

Die etwas geringere Reichweite der Beiträge im Vergleich zu den anderen Sprachcommunities ist darauf zurückzuführen, dass die Beiträge nicht in anderen Facebook-Gruppen weitergeteilt wurden, wie bei den anderen Sprachen im Projektschwerpunkt. Trotzdem hatten sie eine gute Reichweite – der letzte Beitrag „Reaktionen der Vermittlungsagenturen“ hatte eine Reichweite von 12.403 Personen und wurde 57-mal geteilt. Unter dem Beitrag teilten die polnischen Betreuungskräfte ihre bisherigen Erfahrungen mit den Agenturen mit. Auf die BAG-Entscheidung angesprochen, behaupten die Agenturen, dass das Urteil noch nicht rechtskräftig sei, und dass die deutschen Familien es sich sowieso nicht leisten können, den Betreuungskräften den Mindestlohn auszuzahlen.

Weiterhin bekamen die Beiträge zu den Themen „Mindestlohn in Deutschland“ und „Beschäftigungsmodelle“ viele Fragen zu den polnischen Dienstleistungsverträgen (sog. Müllverträgen). Es wurde von den polnischen Live-Ins oft gefragt, ob der deutsche Mindestlohn auch bei der Beschäftigung auf der Grundlage von polnischen Dienstleistungsverträgen gilt. Dazu behaupten die Agenturen in Polen, dass bei der Anstellung in Polen ausschließlich das polnische Recht anwendbar sei und somit das BAG-Urteil keine Anwendung auf das Beschäftigungsmodell mit Einsatz von Dienstleistungsverträgen findet. Unter dem Beitrag „Beschäftigungsmodelle“ kam auch die Frage, unter welcher Beschäftigungsform sich der polnische „Müllvertrag“ kategorisieren lässt.

Generell lässt sich viel Skepsis und Enttäuschung von den Betreuungskräften nach dem Urteil beobachten. Die polnischen Live-Ins stehen im Allgemeinen eher kritisch den eventuellen künftigen positiven Änderungen in der Branche gegenüber. Es herrscht die Meinung, dass falls sich Änderungen überhaupt ergeben, dann werden es sicherlich nur solche sein, die sich im Endeffekt nachteilig auf sie auswirken werden.

Wie in **Abbildung 8** zu erkennen ist, sind die Top Themen bei der Beratung auf Polnisch „Lohn/Offene Lohnforderung/Lohnverzug“, „Arbeitszeit“ und „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“.

---

<sup>11</sup> Die Abonnentenzahl der polnischen Facebook-Seite betrug 5.098 vor und 5.229 nach der Kampagne.



**Abbildung 8: Thematische Zuordnung der detailliert dokumentierten Fragestellungen von polnischsprachigen 24-Stunden-Betreuungskräften**

Erfassungszeitraum: 01.06.2021-31.08.2021 (n=376) ©Minor

Im Vergleich zum letzten Zwischenbericht von Mai 2021<sup>12</sup> ist der Anteil der Fragen zu den Themen „Lohn/Offene Lohnforderung/Lohnverzug“, „Arbeitszeit“ und „Modelle der Beschäftigung“ gestiegen. Viele polnische Betreuungskräfte interessieren sich mehr dafür, wie eine Beschäftigung auf Basis eines Dienstleistungsvertrags gestaltet ist. Die Fragen zu diesem Thema werden seitens des Beratungsteams dem Thema „Vertrag allg. Informationen“ zugeordnet.

### Aktuelle Fachdiskussionen zu dem Thema „24-Stunden-Betreuung“ in Deutschland

Minor arbeitet seit Jahren auf der Grundlage von Studien und Beratungsmodellen an der Verbesserung der Situation von Live-Ins in Deutschland und nimmt auch an den in regelmäßigen Abständen stattfindenden transnationalen und nationalen Fachdiskussionen zu dem Thema „24-Stunden-Betreuung“ teil: z. B. an den Konferenzen „Decent Care Work?“, „Transnational Home Care Arrangements“, dem Fachgespräch „Pflegekräfte aus Osteuropa in Privathaushalten“ der EU-Gleichbehandlungsstelle, dem Dialogforum der Verbraucherzentrale Brandenburg, sowie weiteren Workshops, Austauschtreffen und Kooperationstreffen. Aus den Fachgesprächen geht hervor, dass es

<sup>12</sup> Im Vergleich zur Auswertung in folgendem Zwischenbericht: [https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/07/Minor\\_MB4.0\\_Zwischenbericht-24-Stunden-Betreuungskraefte\\_2021.pdf](https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/07/Minor_MB4.0_Zwischenbericht-24-Stunden-Betreuungskraefte_2021.pdf) (Stand 30.04.2021).

längst überfällig ist an Lösungen zu arbeiten, um die angespannte Situation zu entschärfen und gleichzeitig der Ausbeutung der Live-Ins in Deutschland ein Ende zu setzen.<sup>13</sup> Nachfolgend werden Handlungsansätze skizziert, die aus unserer fachlichen Sicht die Arbeitsbedingungen und die Lebenssituation von Live-Ins in Deutschland verbessern können:

- **Rechtssicherheit für die Beschäftigung von Live-Ins schaffen**, in dem die Beschäftigungsmodelle auf den Prüfstand gestellt und reguliert werden. Ein Beispiel für problematische Konstellationen ist zum einen das **Entsendemodell** unter Verwendung des polnischen Dienstleistungsvertrages oder die in der Praxis häufig verwendeten Selbstständigenmodelle unter dem Gesichtspunkt der **Scheinselbstständigkeit**. Auch das „österreichische Modell“ ist keine Lösung für Arbeitsausbeutung und Rechtsunsicherheit.
- Die Förderung und der **Ausbau von fairen Modellen** wie FairCare, CariFair, die eine faire Beschäftigung auf Basis eines Arbeitsvertrags anbieten.
- Die **Regulierung der Vermittlungspraxis** der Vermittlungsagenturen, z. B. in Form von rechtlich verbindlichen Standards und Zertifizierungen für Agenturen sowie Kontrollmechanismen.
- Die Errichtung von **Anlaufstellen**, bei denen bei (Rechts)Verstößen oder Unregelmäßigkeiten eine Beschwerde eingelegt werden kann, die ggf. einen Kontrollmechanismus auslöst.
- Die **Unterstützung der Familien** mit pflegebedürftigen Angehörigen durch die Entwicklung von (Beratungs-)Angeboten, welche die privaten Haushalte bei der Anstellung von Live-Ins und dem Abschluss eines Arbeitsvertrags begleiten und wichtige Problemstellungen klären.
- Die Entwicklung von Maßnahmen, die den **administrativen Aufwand für die privaten Haushalte bei der Anstellung erleichtern** oder **Steuervergünstigungen** und andere **Zuschüsse** bei einer fairen Anwendung des Arbeitgebermodells bieten.
- Eine Aufklärungskampagne zur **gesellschaftlichen Sensibilisierung**, um auf eine in der Praxis oft nicht sichergestellte rechtssichere Beschäftigung von Live-Ins aufmerksam zu machen und auf die Risiken, die für die privaten Haushalte mit einer rechtswidrigen Beschäftigung einer Live-In einhergehen.
- **Live-In Betreuung im deutschen Pflegesystem** als wichtigen Baustein der Pflegelandschaft **einbeziehen** und das Tätigkeitsbild einer Live-In eindeutig festlegen; Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Live-Ins staatlich fördern.
- Die Erweiterung bereits existierender **mehrsprachiger Beratungsangebote (inkl. Rechtsberatung)** und die Erstellung von neuen Informationsangeboten und **Partizipationsmöglichkeiten für Live-Ins** in geschützten Räumen (z. B. in den sozialen Medien im Rahmen des Projekts MB 4.0). So kann der Austausch und die Vernetzung der Live-Ins untereinander ermöglicht und verbessert und bedarfsorientierte Hilfestellungen gegeben werden.

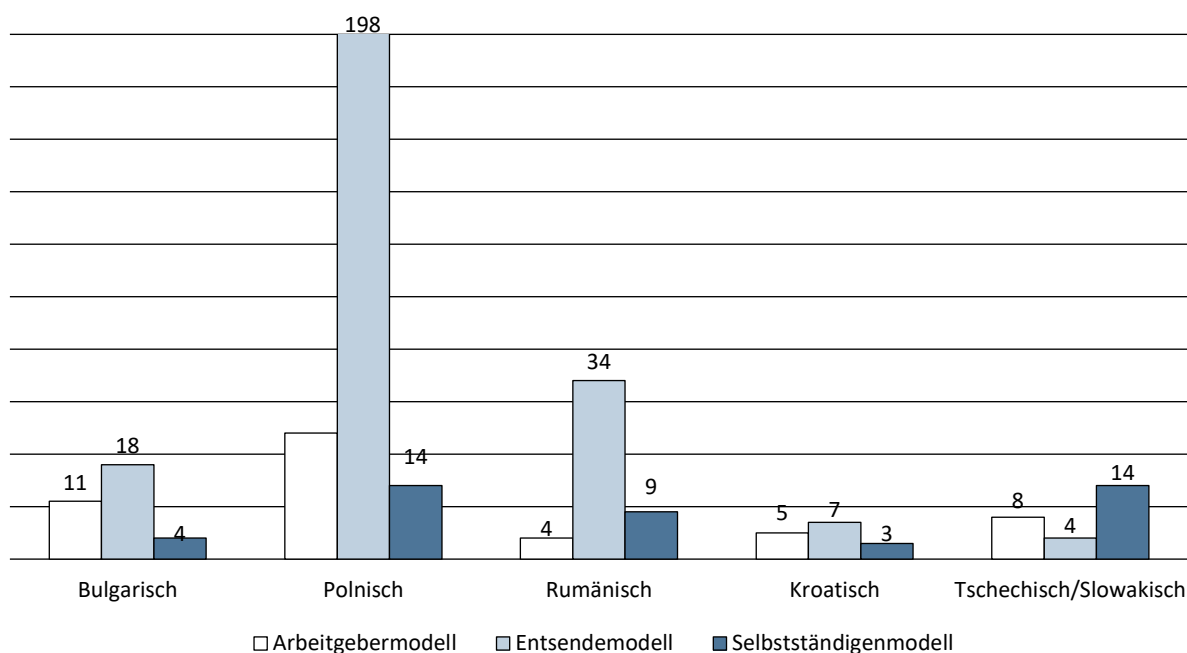
---

<sup>13</sup> Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR) 2020: Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. Berlin. [https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/07/Minor\\_MB4.0\\_DIMR\\_Freitag-Nora\\_Arbeitsausbeutung-beenden\\_2020.pdf](https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/07/Minor_MB4.0_DIMR_Freitag-Nora_Arbeitsausbeutung-beenden_2020.pdf); Policy Paper (2021) Gute Arbeit für Live-In-Care Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik: [https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und\\_nbi-position-2021\\_2-live-in-care.pdf](https://nbi.sankt-georgen.de/assets/documents/cillas--und_nbi-position-2021_2-live-in-care.pdf)

## Zusammenfassung

In Deutschland tätige Live-Ins haben, unabhängig vom Herkunftsland, oft dieselben Probleme, Sorgen und Schwierigkeiten. Ein grenzübergreifendes Thema stellen die Überstunden dar, die Live-Ins oft zu leisten haben, ohne hierfür einen Ausgleich zu bekommen. Auch das Thema „Lohn/Offene Lohnforderung/Lohnverzug“ wird oft von den Betreuungskräften aller Sprachcommunities angesprochen.

Darüber hinaus ist die geringe Verbreitung des Arbeitgebermodells in allen Sprachcommunities sehr bemerkenswert. Im Gegensatz dazu ließ sich feststellen, dass viele Stellenausschreibungen auf Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit (Gewerbe) ausgerichtet waren, bei denen es sich in dieser Branche erfahrungsgemäß in vielen Fällen um eine sog. „Scheinselbstständigkeit“ handelt. Die Beratungsteams konnten mithilfe der Informationskampagne die Argumentation der Agenturen für die Aufnahme der Selbstständigkeit entkräften und die Unterschiede zwischen selbstständiger und weisungsgebundener Beschäftigung aufzeigen.



**Abbildung 9: Aufteilung der Beschäftigungsmodelle nach Sprachgemeinschaften**

Erfassungszeitraum: 01.06.2021-31.08.2021 (n=357) ©Minor

Wie aus der **Abbildung 9** zu entnehmen ist, ist bei den tschechisch-slowakischen Live-Ins das Selbstständigenmodell am meisten verbreitet. Dies ist auf die Ausrichtung der tschechischen und slowakischen Vermittlungsagenturen auf das Selbstständigenmodell zurückzuführen, was bei dem folgenden Beispiel einer Stellenausschreibung auf einer slowakischen Facebook Gruppe ersichtlich wird:

*„Neues Angebot in DE für eine Betreuerin einer mobilen Oma mit Demenz, Regensburg ab 7.9. für einen Monat, Gewerbevertrag pro Tag 60€ + 130€ für Fahrtkosten, ohne Gewerbe 50€ pro Tag.“*

Im Vergleich zu der tschechischen und slowakischen Community, die schwerpunktmäßig selbstständig beschäftigt sind, ist das Entsendemodell unter Zugrundelegung eines polnischen Dienstleistungsvertrags in der polnischen Community von den Vermittlungsagenturen bevorzugt und stark verbreitet. Überraschenderweise wurde das bulgarische Beratungsteam auch mit den polnischen Dienstleistungsverträgen konfrontiert. Viele bulgarische Betreuungskräfte schließen einen solchen Vertrag in der Unkenntnis ab, dass diesem Vertragsmodell kein Arbeitsvertrag zugrunde liegt. In der rumänischen Sprachcommunity ist das Entsendemodell ebenfalls stark verbreitet.

Darüber hinaus hatten fast alle Live-Ins aller Sprachgemeinschaften, auch nach Erlass des BAG-Urteils, eine skeptische Einstellung zu möglichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in dieser Branche. Generell lässt sich feststellen, dass es sowohl an einem sicheren rechtlichen Rahmen für die 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten, als auch an einer deutlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Live-Ins, fehlt.