

Häusliche Betreuung in Deutschland als Schwerpunkt im Rahmen des Projektes „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“.

Zusammenfassung und Ergebnisse.

Stand Juli 2022

Das Wichtigste in Kürze:

- Schätzungsweise **300.000 bis 600.000¹** meist weibliche und aus osteuropäischen Ländern kommende **Betreuungskräfte** (sog. Live-Ins) kümmern sich **in Deutschland** um ältere Menschen und wohnen dabei in deren Privathaushalten. Ihre Beschäftigungsverhältnisse sind oft mit zahlreichen Problemen behaftet: ausufernde Arbeitszeiten, unfaire Entlohnung, fehlender Krankenversicherungsschutz, häufig wechselnde Einsatzorte und fehlender sozialrechtlicher Schutz sind nur ein Teil davon.
- Ab Juni 2019 werden **polnisch-** und ab Juni 2021 auch **bulgarisch-, kroatisch-, rumänisch-, tschechisch- und slowakischsprachige** Live-Ins bei der Wahrnehmung ihrer Rechte im Rahmen des Projektes MB 4.0 unterstützt. Die Minor-Beratenden begegnen den Live-Ins in den sozialen Medien, wo diese am meisten kommunizieren, und leisten Informations- und Beratungsarbeit.
- Die Beratenden im Projektschwerpunkt arbeiten in **sechs Sprachen** und sind Mitglieder von **246 Social Media Spaces**.
- Für die Beratungsarbeit wurden **fünf Facebook-Gruppe** für Live-Ins gegründet, wo die Minor-Beratenden fachkompetente Rechtsberatung in den jeweiligen Herkunftssprache anbieten. Die geschlossenen Gruppen schaffen einen geschützten und vertrauensvollen Informations- und Austauschort und haben aktuell insgesamt mehr als **10.115 Mitglieder** (zzgl. 1.959 Personen auf Wartelisten).
- Die **Antwortrate** im Projektschwerpunkt liegt bei **91 %**. Die Beratenden bekamen bisher zudem **95 % positives und sehr positives Feedback** auf die beantworteten Fragen.
- Im Beratungsschwerpunkt wurden **93 % der Fragen von Frauen** gestellt.
- Bei allen Communities sind die zwei Top-Beratungsthemen **„Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“** und **„Arbeitszeit“**. Weitere häufig gestellte Fragen betreffen Themen wie „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“, „Vertrag allg. Informationen“, und Themen im Zusammenhang mit dem Coronavirus.
- Die **Covid-19-Pandemie** hat einen Einfluss auf die Beratungsarbeit und hat zu zahlreichen Fragen zu den für die Live-Ins relevanten Themen wie den Einreisebeschränkungen, dem Corona-Bonus, den 3-G-Regeln am Arbeitsplatz und der einrichtungsbezogenen Impfpflicht geführt.
- Grundsätzlich lässt sich aus der Beratungsarbeit für Live-Ins ableiten, dass es an einem sicheren rechtlichen Rahmen für die Ausübung dieser Tätigkeit fehlt und die Arbeitsbedingungen in der häuslichen Betreuung in Privathaushalten dringender Verbesserung benötigen.

¹ Steiner, J. / Prieler, V. / Leibfingler, M. / Benazha, A., 2019: Völlig legal!? Rechtliche Rahmung und Legalitätsnarrative in der 24h-Betreuung in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 44: 1-19.

Einleitung

Schätzungsweise 300.000 bis 600.000 Betreuungskräfte kümmern sich in Deutschland um ältere Menschen und wohnen dabei in deren Privathaushalten. Illegale Beschäftigungsverhältnisse und eine hohe Fluktuation der Einsätze erschweren eine genauere Erhebung der Zahlen. Das Berufsbild dieser „Live-Ins“ kennzeichnet sich durch die Anforderung, bei der zu betreuenden Person zu wohnen, sie zu umsorgen, den Haushalt zu erledigen, die Mahlzeiten zuzubereiten und rund um die Uhr auf Abruf zur Verfügung zu stehen. Für gewöhnlich verbringen Live-Ins einige Wochen oder Monate als Betreuungskraft in Deutschland und reisen dann wieder in ihre Heimat zurück, um nach einigen Wochen oder Monaten wieder zurückzukommen. In der Zwischenzeit wird die zu betreuende Person von einer anderen Betreuungskraft versorgt.

Aktuell kommen die Betreuungskräfte überwiegend aus Polen, zunehmend aber auch aus Rumänien, Bulgarien, Ungarn, Tschechien, der Slowakei und Kroatien. Die Beauftragung mit nicht vertraglich geregelter Hausarbeit und medizinischen Aufgaben, rechtlich problematische Beschäftigungsmodelle, intransparente Stellenbeschreibungen und niedrige Bezahlung, unzureichende Sprachkenntnisse und soziale Isolation – das sind nur einige wenige Probleme, mit denen die meist weiblichen (siehe **Abbildung 1**) Betreuungskräfte mittleren Alters konfrontiert sind.

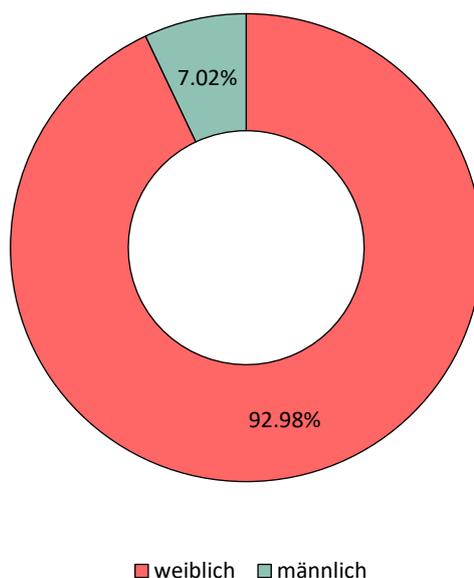


Abbildung 1: Geschlecht der Live-Ins, deren Fragen im Rahmen des Projektes erfasst wurden

Stand: Juli 2022 (n=5.400) © Minor

Trotz der sehr hohen Zahl der in Deutschland beschäftigten häuslichen Betreuungskräfte erreichen konventionelle Informations- und Beratungsangebote diese nur sehr schwer, obwohl sie in großem Umfang von Arbeitsausbeutung betroffen sind. Mangelnde Sprachkenntnisse, ausufernde Arbeitszeiten (oft länger als 12 Stunden am Tag), häufig wechselnde Einsatzorte sowie die durch den unsicheren Beschäftigungsstatus ausgelöste Angst vor Behörden und Vermittlungsagenturen stellen Gründe dar, dass sie in Deutschland in sozialer Isolation leben. Die Verbindung mit der Familie und den Freunden im Ausland, der Austausch mit anderen Betreuungskräften und die Teilhabe am Leben außerhalb des Arbeitsortes finden hauptsächlich über die sozialen Medien, vorwiegend auf Facebook, statt.

Aufbau der Informations- und Beratungsarbeit

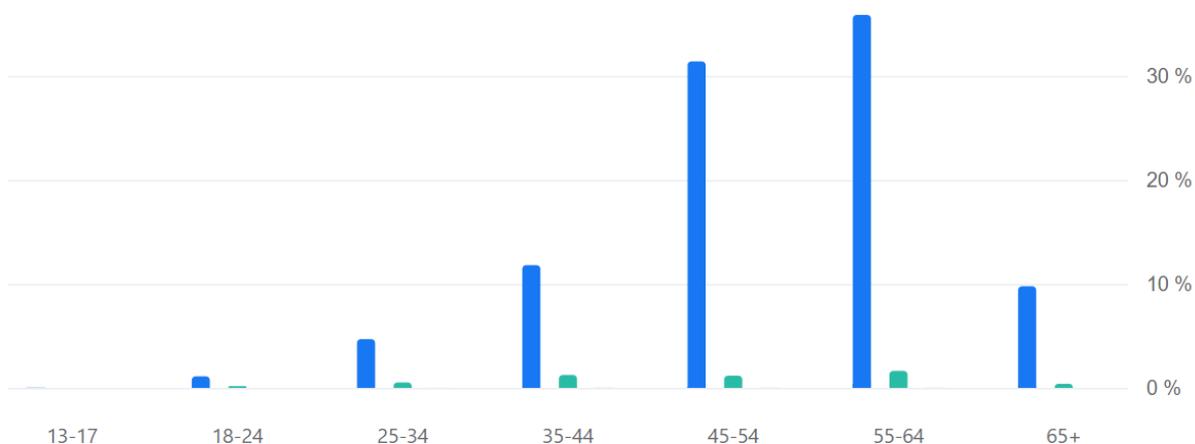
Ab Juni 2019 werden im Minor-Projekt „MB 4.0 – Gute Arbeit in Deutschland“ polnisch- und ab Juni 2021 auch bulgarisch-, kroatisch-, rumänisch-, tschechisch- und slowakischsprachige Live-Ins bei der Wahrnehmung ihrer Rechte durch Information und Beratung unterstützt. Dadurch wird erstmals ein breiter Zugang zu der sehr schwer erreichbaren Zielgruppe in Deutschland ermöglicht, indem Beratende diesen dort begegnen, wo sie kommunizieren – in den sozialen Medien. MB 4.0 bietet diesem in hohem Maße von Prekarisierung und Ausbeutung bedrohten Personenkreis fachkompetente, niedrighschwellige und ortsunabhängige Information und Beratung in den sozialen Medien an. Grundlage dafür ist der vielversprechende Beratungsansatz des Gesamtprojektes „Migrationsberatung 4.0“, durch den es möglich ist, der Zielgruppe dort zu begegnen, wo sie sich in sozialen Medien über das Leben und Arbeiten in Deutschland informieren und austauschen.

Mit dem Beginn der Beratung haben die polnischsprachigen Beratenden bei Minor die Erkenntnis gewonnen, dass sich der aufsuchende Beratungsansatz speziell für die Zielgruppe der Live-Ins als nur bedingt erfolgreich erwiesen hat. Ihren Beobachtungen zufolge wurden – im Gegensatz zu anderen Berufsgruppen – nur vereinzelt Fragen von Live-Ins zu allgemeinen Themen wie Leben und Arbeiten in Deutschland gestellt. Grund dafür: Spezifische Facebook-Pflegegruppen, in denen man die Live-Ins vermuten würde, werden oft von Vermittlungsagenturen mit dem Ziel geführt, in erster Linie neue Betreuungskräfte anzuwerben. Fragen und Diskussionen über die Probleme von Beschäftigten aus der Branche sind aus Sicht der Vermittlungsagenturen nachteilig und werden in den von ihnen dominierten Gruppen kaum zugelassen. Um den Live-Ins einen geschützten und vertrauensvollen Informations- und Austauschort auf einem bereits von ihnen genutztem Medium anzubieten und um den Zugang zu der Zielgruppe zu erweitern, wurde entsprechend dem Modellcharakter des Projektes testweise eine eigene MB 4.0 Facebook-Gruppe für Live-Ins aus Polen gegründet.

Die zielgruppenspezifische MB 4.0 Facebook-Gruppe wurde am 19.08.2019 erstellt und nennt sich „Opiekunki i opiekunowie w Niemczech – bezpłatne porady prawne“ (Betreuerinnen und Betreuer in Deutschland – kostenlose Rechtsberatung). Den Minor-Beratenden gelang es mit der Facebook-Gruppe innerhalb kürzester Zeit das Interesse und Vertrauen einer großen Zahl von Live-Ins zu gewinnen. Aktuell hat die Gruppe über 4.500 Mitglieder und mehr als 1.600 Personen befinden sich auf der Warteliste. Dabei handelt es sich weitestgehend um Frauen im Alter zwischen 45 und 64 Jahren (siehe **Abbildung 2**).

Alter und Geschlecht ⓘ

● 95 % Weiblich ● 5 % Männlich ● 0 % Divers

**Abbildung 2: Geschlecht und Alter in der polnischsprachigen Gruppe**

Stand: Juli 2022 © Minor (n=4.552)

Auf Wunsch der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration erfolgte im April 2021 eine Erweiterung des Beratungsschwerpunktes des Projektes MB 4.0 um fünf weitere Sprachen: Bulgarisch, Rumänisch, Kroatisch, Tschechisch und Slowakisch. Der Grund hierfür waren die bisher sehr guten Ergebnisse der Beratungsarbeit für die polnischsprachigen Live-Ins.

Die aufsuchende Beratungsarbeit in den neuen Sprachen begann im Juni 2021. Die Beratenden von MB 4.0 konnten feststellen, dass die bisher auf Facebook vorhandenen, an Live-Ins gerichteten Gruppen der neuen Sprachen genauso wie die polnischen überwiegend Stellenanzeigen enthielten. Aus diesem Grund, zum Reputationsaufbau sowie anlässlich der neu ergangenen BAG-Entscheidung², wonach entsandten Betreuungskräften der Mindestlohn auch während der Bereitschaftszeiten zugesprochen wird, haben sich die Minor-Beratenden dazu entschieden, im Juli/August 2021 eine Informationskampagne auf Facebook durchzuführen. Die Kampagne lief in allen Facebook-Gruppen, die sich thematisch mit der häuslichen Betreuung in den jeweiligen Sprachen befassen und bestand aus insgesamt fünf Beiträgen: „Allgemeine Informationen zum BAG-Urteil“, „Mindestlohn in Deutschland“, „Die Bedeutung der Arbeitszeiterfassung“ (siehe **Abbildung 3**), „Beschäftigungsmodelle“ und „Reaktionen der Vermittlungsagenturen auf das BAG-Urteil“. Dabei handelt es sich um Themen, die für Betreuungskräfte von Bedeutung sind. Einerseits diente die Kampagne der Aufklärung von Live-Ins, andererseits aber auch dem Vertrauens- und Reputationsaufbau der neuen Minor-Beratenden. Die Beiträge waren oft Auslöser von Diskussionen in den Facebook-Gruppen. Der Erfolg der Kampagne spiegelte sich in der höheren Anzahl von Freundschaftsanfragen der neuen Beratenden wider. Sie führte außerdem zu einem wesentlichen Anstieg von Fragestellungen an die Beratenden. Insgesamt hatte die Kampagne in allen Sprachcommunities eine hohe Reichweite. Der erfolgreichste Beitrag erreichte fast 125.000 Facebook-Nutzende aller fünf Sprachcommunities.

² BAG, 24.06.2021 -5 AZR 505/20.

CETĂȚENE ȘI CETĂȚENI UE ÎN GERMANIA

ASIGURĂ-TE 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 12:30 - 18:00

Roagă-ți șeful de tură să semneze calendarul iar când nu este posibil, roagă de ex. a 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

52.045 Erreichte Personen 3.309 Interaktionen - Distributionswert Beitrag bewerben

70 42 Kommentare 125 Mal geteilt

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

Stand: August 2021 © Minor

Trotz der erfolgreichen Durchführung der Kampagne und dem Erreichen von hohen Beratungszahlen war aus Sicht der Beratenden die Gründung eigener Facebook-Gruppen für Live-Ins für die neuen Sprachcommunities, die fachkompetente Rechtsberatung in der Herkunftssprache anbieten, erforderlich. Jede Sprachcommunity hat inzwischen eine eigene Facebook-Gruppe, wo arbeits- und sozialrechtliche Fragen beantwortet und Informationsangebote veröffentlicht werden können. Die Informationsangebote werden meist im wöchentlichen Rhythmus gepostet und betreffen einerseits Themen, die für die Live-Ins relevant sind, wie Arbeitszeiten oder Zahlungsaufforderung, andererseits Themen von allgemeinem Interesse, wie Erhöhung des Mindestlohns.

Die Minor-Facebook-Gruppen sind geschlossene Gruppen bzw. „privat“. Das bedeutet, dass die Administratorinnen und Administratoren jeder Mitgliedschaftsanfrage zustimmen müssen und man erst nach erteilter Zustimmung die in der Gruppe veröffentlichten Inhalte und die Mitglieder der Gruppe sehen kann. Einer Zustimmung geht immer eine kritische Überprüfung des Profils der die Beitrittsanfrage stellenden Person voraus. Bei der Entscheidung wird insbesondere darauf Wert gelegt, ob die Person den Gruppenregeln zugestimmt hat, nicht für eine Vermittlungsagentur arbeitet und als Betreuungskraft in Deutschland arbeitet bzw. arbeiten möchte. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass keine Mitarbeitende der Vermittlungsagenturen den Gruppen beitreten können und somit die vertrauliche Kommunikation gewährleistet werden kann.

Mit aufbereiteten Informationen, zugeschnitten auf die Problematiken und Bedürfnisse der Live-Ins, bauten die Beratenden anfänglich ihre Reputation auf. Fragen und Interaktionen ließen nicht lange auf sich

warten. Transparentes Auftreten, klare Regeln und eine intensive Moderation förderten die Kommunikation und Beratungsarbeit in den neuen Gruppen. Die Ratsuchenden werden sachlich, kompetent und informativ unterstützt, das mediale Publikum profitiert von den Inputs.

Auswertung der Beratungsarbeit

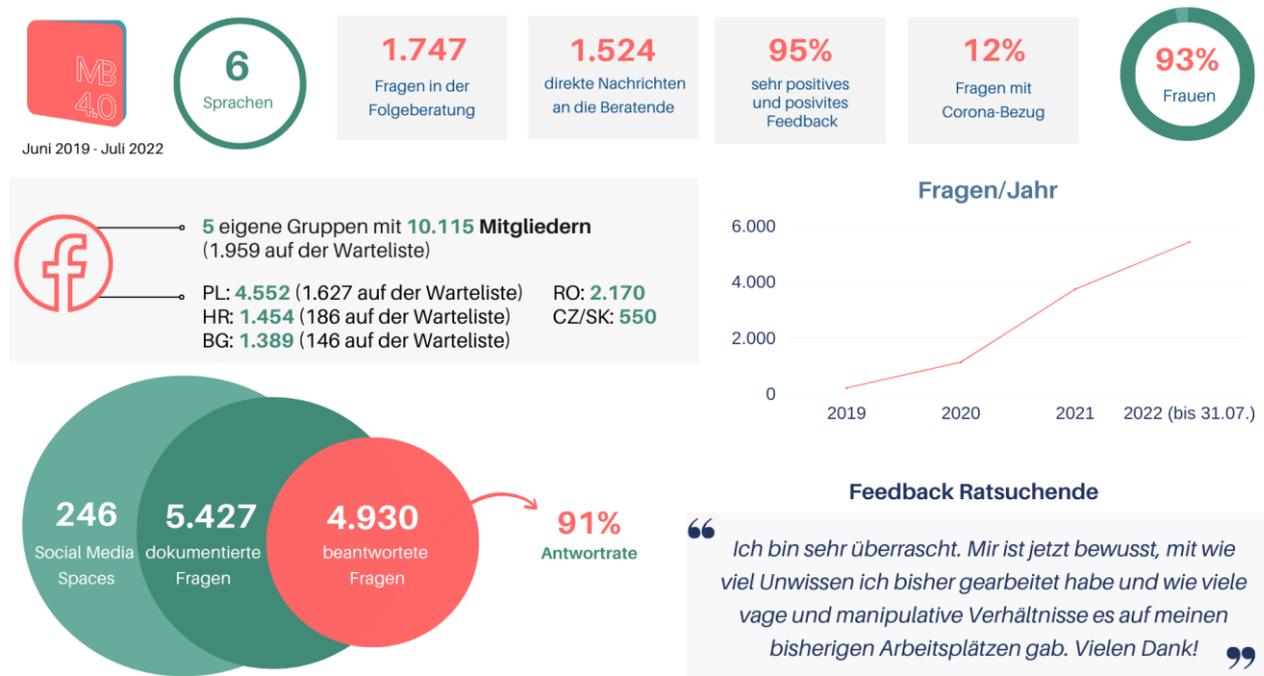


Abbildung 4: Präsenzen, Beratungszahlen und Dokumentationsdaten im Projektschwerpunkt

Erfassungszeitraum: Juni 2019 - Juli 2022 © Minor

Die Beratenden im Projektschwerpunkt beraten in sechs Sprachen und sind Mitglieder von 246 Social Media Spaces. Darunter fallen überwiegend Live-Ins-spezifische Facebook-Gruppen aber auch Facebook-Seiten.

Der Projektschwerpunkt hat fünf eigene Facebook-Gruppen mit insgesamt 10.115 Mitgliedern. Die überwiegende Mehrheit der Mitglieder ist weiblich und zwischen 45 und 64 Jahre alt. Die Gruppe der polnischsprachigen Community, die bereits seit Juni 2019 besteht, hat mit 4.552 die höchste Mitgliederzahl und 1.627 Personen befinden sich noch auf der Warteliste.

Die Warteliste entsteht, wenn zu viele Fragen gestellt werden und die Beratenden nicht die Kapazität haben, weitere Fragen zu beantworten. In diesen Fällen werden zunächst alle vorliegenden Fragen beantwortet und erst in einem zweiten Schritt weitere Personen in der Gruppe zugelassen.

Die Gruppen, in denen bulgarisch-, kroatisch-, rumänisch-, tschechisch- und slowakischsprachige Live-Ins beraten werden, bestehen seit Oktober/November 2021. Diese Gruppen haben jeweils, 2.170 (Rumänisch), 1.454 (Kroatisch), 1.389 (Bulgarisch) und 550 (Tschechisch und Slowakisch) Mitglieder und insgesamt 332 Personen auf den Wartelisten.

Im Zeitraum von Juni 2019 bis Juli 2022 wurden 5.427 Fragen dokumentiert und 4.930 Fragen beantwortet. Die Antwortrate im Projektschwerpunkt liegt damit bei 91 %. Davon wurden 1.524 per Direktnachricht

an die Beratenden gestellt. Einige identifizierte und dann dokumentierte Fragen konnten nicht beantwortet werden, da der jeweilige Beitrag gelöscht oder die Kommentarfunktion deaktiviert wurde. Zudem wurden von den gefundenen Fragen einige bereits von anderen Gruppenmitgliedern adäquat beantwortet, sodass sich die Tätigkeit des Beratungsteams darauf konzentrierte, die richtige Antwort zu bestärken.

Die Beratenden bekamen bisher zudem 95 % positives und sehr positives Feedback auf die beantworteten Fragen, was sich auch in der hohen Anzahl von Folgefragen widerspiegelt: 1.747 der Fragen wurden als Folgefragen dokumentiert. Das bedeutet, dass sich die Ratsuchenden nach der ersten Beratung erneut an die Beratenden im Projekt gewandt haben.

Hervorzuheben ist auch, dass im Beratungsschwerpunkt im Zeitraum von Juni 2019 bis Juli 2022 93 % der Fragen von Frauen gestellt wurden und dass 12 % der dokumentierten Fragen einen Corona-Bezug aufweisen. Des Weiteren haben die Beratenden aus dem Projektschwerpunkt insgesamt mehr als 3.300 Freunde auf Facebook.

Entwicklung der Beratung in den Minor-Facebook-Gruppen

Die polnische Gruppe „Opiekunki i opiekunowie w Niemczech – bezpłatne porady prawne“ (Betreuerinnen und Betreuer in Deutschland – kostenlose Rechtsberatung), die seit 2019 sehr erfolgreich funktioniert, diente als Vorbild bei der Erstellung der Facebook-Gruppen der neuen Sprachcommunities.

Die Beratungsarbeit in den neuen Facebook-Gruppen in bulgarischer, rumänischer, kroatischer und tschechischer/slowakischer Sprache begann je nach Sprache im Zeitraum vom 27.10.2021 bis 03.11.2021. Um die neu gegründeten Facebook-Gruppen bei den Betreuungskräften bekannt zu machen, entschlossen sich die Beratenden, Werbung für die eigenen Facebook-Gruppen zu schalten. Ergänzend wurde auch ein Sonderbeitrag (siehe **Abbildung 5**) erstellt, der in den allgemeinen Live-Ins-Gruppen, in denen die Beratenden aufsuchend tätig sind, veröffentlicht wurde. Der Sonderbeitrag beinhaltete einen ausdrücklichen Hinweis auf die neue Facebook-Gruppe sowie eine Einladung zu der Gruppe mit einem ergänzenden QR-Code. Dank diesen Maßnahmen verzeichneten die Beratenden eine große Anzahl an Mitgliedschaftsanfragen in allen Gruppen.



Abbildung 5: Beitrag „Einladung zu der neuen Gruppe“ für die tschechische Sprachcommunity
Stand: November 2021 © Minor

Dem Beginn der Beratungsarbeit in den eigenen Facebook-Gruppen ging außerdem die Veröffentlichung einer Umfrage voraus, in der die Teilnehmenden über die am häufigsten gefragten Themen abstimmen konnten (siehe **Abbildung 6**). Eines der Ziele der Umfrage war auch, einen guten visuellen Überblick über die wichtigsten Themen der Live-Ins gewinnen zu können. Anschließend wurden Beiträge zu den Themen wie „Beratungshilfe in Deutschland“, „Verstoß gegen Arbeitszeitgesetz“ und „Arbeitszeit“, „Annerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland“ oder „Informationen zum

Pflegegrad“ veröffentlicht. Solche Umfragen wurden in regelmäßigen Abständen wiederholt durchgeführt, so dass die Live-Ins fachkompetente Informationen über die gewünschten Themen in zugänglicher Weise bekommen.

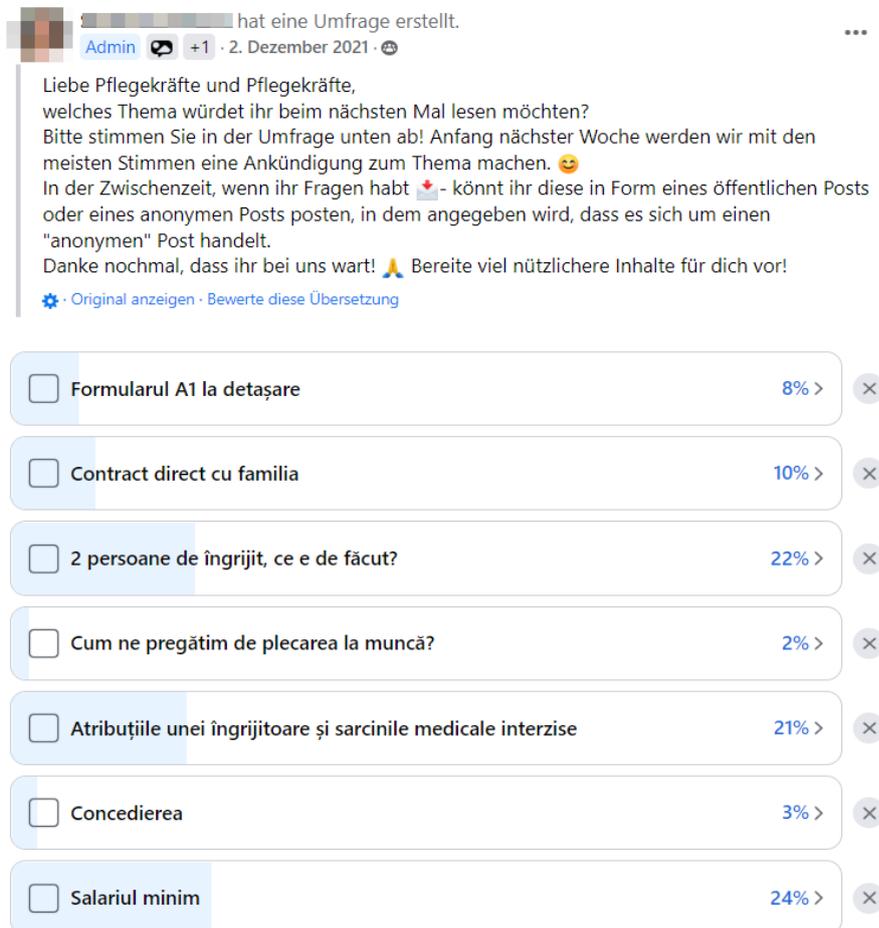


Abbildung 6: Umfrage zu den gewünschten Themen in der rumänischen Facebook-Gruppe
Deutsche Übersetzung. Stand: Februar 2022 © Minor

Aufgrund der durchgeführten Werbemaßnahmen, des erfolgreichen Beginns der Beratungsarbeit mit der Einräumung der Möglichkeit von anonymen Fragestellungen sowie der Veröffentlichung von zahlreichen Informationsbeiträgen konnten die Beratenden in kurzer Zeit viele Mitglieder gewinnen.

Bemerkenswert ist zudem, dass viele Live-Ins die projekteigenen Facebook-Gruppen eigenständig beworben und selbst andere Betreuungskräfte eingeladen haben, den Gruppen beizutreten. Darüber hinaus haben einige sehr aktive Mitglieder die Informationsbeiträge in ihren Facebook-Profilen geteilt, wodurch die Beiträge viel Aufmerksamkeit bekommen haben und die Gruppen einen schnellen Zuwachs an Mitgliedern verzeichnen konnten (siehe **Abbildung 7**).

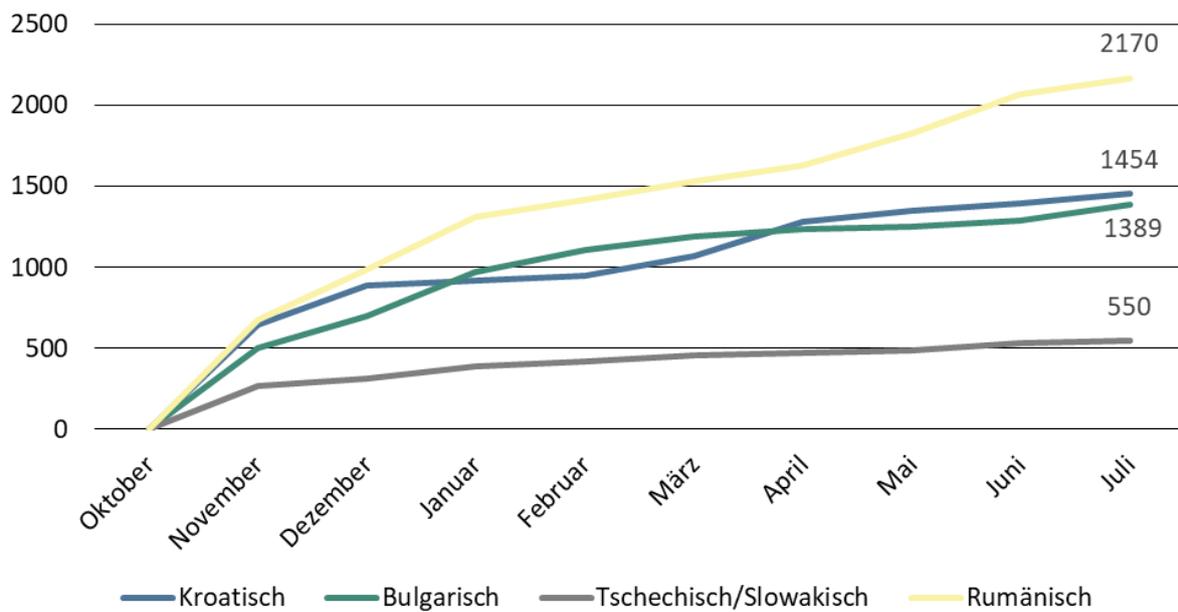


Abbildung 7: Entwicklung der Mitgliederzahlen der MB 4.0-Facebook-Gruppen

Stand: Juli 2022 (n=5.563) © Minor

Die Minor-Beratenden konnten anhand Facebook-Gruppen-Insights feststellen, dass viele Betreuungskräfte nach zuverlässigen Informationen bereits vor ihrer Einreise nach Deutschland suchen. Die Fragestellungen von Live-Ins, die sich in ihren Herkunftsländern befinden (siehe **Abbildung 8**), betreffen einerseits Themen wie „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“, „Vertrag allg. Informationen“, „Coronathemen“ und „Zugang zum Arbeitsmarkt“. Auf der anderen Seite werden die Beraterinnen von Live-Ins kontaktiert, die in Deutschland tätig waren und ihre Rechte aus ihrem jeweiligen Herkunftsland durchsetzen wollen. Diese Fragestellungen betreffen meistens das Thema „Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“.

Sprache	Bezeichnung der Facebook-Gruppe „Betreuerinnen und Betreuer in Deutschland – kostenlose Rechtsberatung“	Standort der Gruppenmitglieder (im Prozentsatz)		
		Deutschland	Ursprungsland	Rest
Bulgarisch	Болногледачи и социални асистенти в Германия - безплатна правна консултация	33,05 %	60,04 %	6,91 %
Polnisch	Opiekunki i opiekunowie w Niemczech - bezpłatne porady prawne	27,35 %	71,2 %	1,4 %

Rumänisch	Îngrijitoare și îngrijitori în Germania - consiliere juridică gratuită	33,73 %	55,71 %	10,56 %
Kroatisch	Rad u kućnoj njezi u Njemačkoj - besplatni pravni savjeti za EU državljane	32,46 %	31,57 %	35,97 %
Tschechisch / Slowakisch	Pečovatelé a pečovatelky v Německu – bezplatné právní poradenství	22 %	68,18 %	9,82 %

Abbildung 8: Standort der Ratsuchenden in den Facebook-Gruppen

Stand: Juli 2022 © Minor

Beratung in den Minor-Facebook-Gruppen

Aufgrund der Einrichtung von Facebook-Gruppen für jede Sprachcommunity wurden die meisten Fragen in diesem Kommunikationskanal gestellt und beantwortet. Wegen einer Vielzahl von ähnlichen Sachverhalten, der sich regelmäßig wiederholenden Fragen und der durch Direktnachrichten bedingten überproportionalen Belastung einzelner Beratenden, wurde der Fokus Ende März 2021 auf die in der Facebook-Gruppe gestellten Fragen gelegt und weniger über Messenger beraten. Trotzdem wenden sich weiterhin viele Live-Ins mit komplizierten Sachverhalten an die Beratenden per Privatnachricht (siehe **Abbildung 9**).

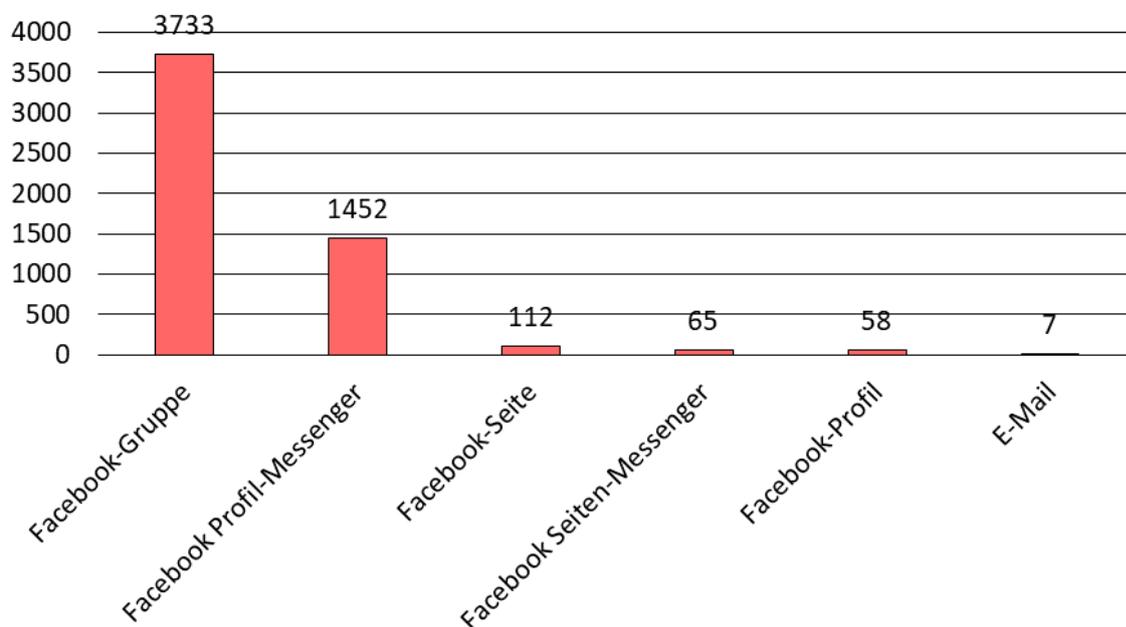


Abbildung 9: Vergleich der insgesamt dokumentierten Fragestellungen im Hinblick auf Kommunikationskanäle

Stand: Juli 2022 (n=5.427) © Minor

Vielfach wurde von den Betreuungskräften die Möglichkeit der anonymen Fragestellung (siehe **Abbildung 10**) in den Facebook-Gruppen genutzt. Dadurch haben die Ratsuchenden die Möglichkeit, ihre Fragen und

Erfahrungen mitzuteilen und eine Beratung zu bekommen, ohne ihre Identität zu verraten oder von anderen Gruppenmitgliedern direkt angegriffen zu werden.



Gruppenmitglied

20. Januar · 🌐



Здравейте!

За какво трябва да внимавам, ако реша да сключа частен договор със семейството, при което работя? При тях съм от 5 месеца, но те казват, че им е скъпо да плащат на фирмата, от която съм изпратена. В случай, че решим да сключим договор помежду си, бихте ли ми дали мнение за коректността на договора? Ще ви изпратя снимка.

Благодаря предварително за отговора!

Hallo!

Wovor sollte ich aufpassen, wenn ich mich entscheide, einen Privatvertrag mit der Familie, an der ich arbeite, abzuschließen? Ich bin seit 5 Monaten bei ihnen, aber sie sagen, dass es teuer ist, die Firma zu bezahlen, von der ich geschickt wurde.

Falls wir uns entscheiden, einen Vertrag unter uns zu machen, würdet ihr mir eure Meinung zur Richtigkeit des Vertrags sagen? Ich schick dir ein Bild.

Danke schon mal für die Antwort!

⚙ · [Übersetzung verbergen](#) · [Bewerte diese Übersetzung](#)

[Insights ansehen](#)

Beitragsreichweite: 499 >



15

19 Kommentare

Abbildung 10: Anonyme Fragestellung in der bulgarischen Facebook-Gruppe

Mit deutscher Übersetzung. Stand: Januar 2022 © Minor

Die Fragestellungen betrafen eine Reihe von arbeitsrechtlichen Themen (siehe **Abbildung 11**). Das Thema „Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“ wurde in allen Sprachcommunities 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. Für diese Fälle haben die Minor-Beratenden in ihren Gruppen u. a. ein Muster für Lohnaufforderung und Erklärvideos veröffentlicht, die im Rahmen des Projektes erstellt wurden, aber auch auf die Infothek auf der Homepage der EU-Gleichbehandlungsstelle weitergeleitet. Die Live-Ins können mit dem Muster für Lohnaufforderung den nicht gezahlten Lohn bei ihrem Arbeitgeber oder ihrer Vermittlungsagentur einfordern. Bemerkenswert war auch, dass viele falsche und irreführende Informationen in den Kommentaren bezüglich des Themas „Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“ unter den Beiträgen verbreitet wurden. Viele Betreuungskräfte kennen den Unterschied zwischen Pflegemindestlohn und gesetzlichen Mindestlohn für häusliche Betreuungskräfte nicht. Aus diesem Grund gibt es irreführende und falsche Kommentare, wie zum Beispiel dieser bei der bulgarischen Community: „Der Mindestlohn pro Stunde beträgt nicht mehr 9 Euro, sondern 11 Euro“. Zur Bekämpfung solcher Falschinformationen weisen die Beratenden regelmäßig auf die Infothek auf der Homepage der EU-Gleichbehandlungsstelle hin.

Ein weiteres häufig vorkommendes Thema ist „Arbeitszeit“. Die Beratenden klärten die Live-Ins regelmäßig über die gesetzlichen Grenzen der Arbeitszeit und den gesetzlich verankerten Ruhetag auf, der seitens der Vermittlungsagenturen häufig nicht gewährt wurde.

Weitere häufig gestellte Fragen betreffen Themen wie „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“, „Vertrag allg. Informationen“ und natürlich Themen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie. Teilweise kommen komplexere Sachverhalte vor. In solchen Fällen verweisen die Beratenden auf die „Beratungsstellensuchmaschine“ der EU-Gleichbehandlungsstelle.

Insbesondere zu Beginn des Jahres 2021 sahen die Beratenden einen starken Anstieg der Fragen, die sich speziell auf Arbeitszeit und Lohn bezogen, was mit der BAG-Entscheidung zusammenhing (siehe **Abbildung 11**).

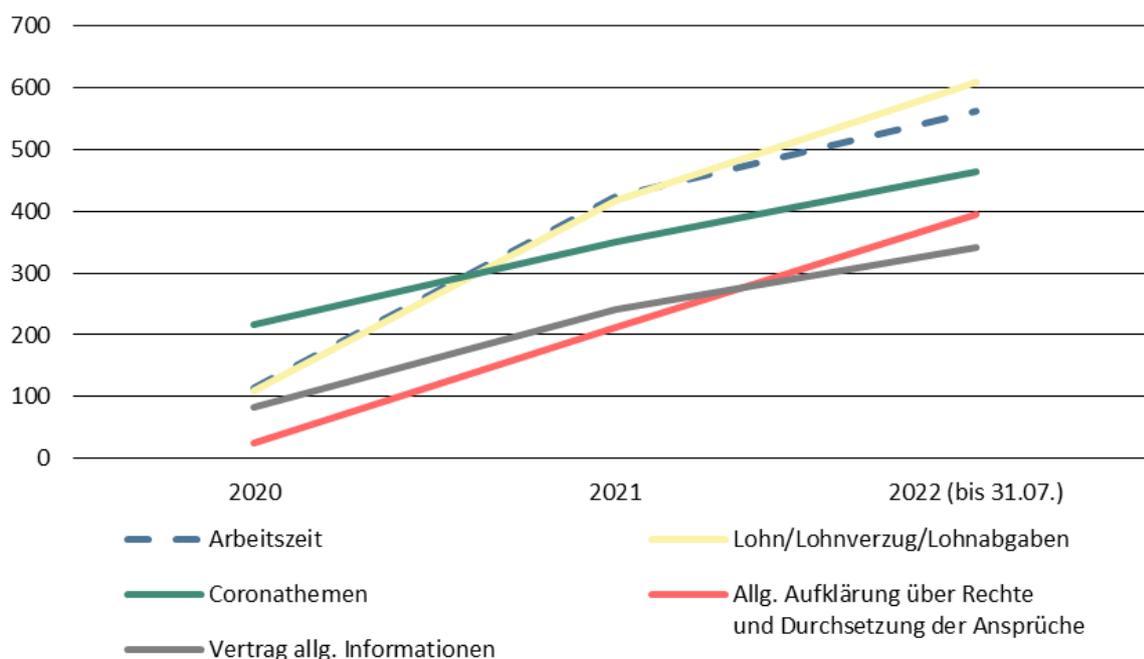


Abbildung 11: Top 5 Themen der detailliert dokumentierten Fragestellungen

Stand: Juli 2022 (n=5.207) © Minor

Obwohl die Live-Ins aller Sprachcommunities die gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Probleme haben, konnten die Minor-Beratenden einige Unterschiede feststellen.

Die Beratungsarbeit auf Kroatisch stößt aufgrund der länderübergreifenden Sprache (für ein auf EU-Bürgerinnen und -Bürger gerichtetes Projekt wie „MB 4.0“) auf das Problem, dass einige Fragen einen Drittstaatsbezug zu den Nicht-EU-Ländern Serbien, Montenegro, Bosnien und Herzegowina sowie Kosovo aufweisen. Häufig ist für die Beratenden nicht ersichtlich, ob die ratsuchende Person aus einem EU-Staat stammt 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 den Beratenden regelmäßig, da die stark verbreitete illegale Beschäftigung 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.

Das Selbstständigenmodell (Gewerbe), bei dem es sich in dieser Branche erfahrungsgemäß in den meisten Fällen um eine sog. „Scheinselbstständigkeit“ handelt, ist bei den tschechisch-slowakischen Live-Ins am

meisten verbreitet. Dies ist auf die Ausrichtung der tschechischen und slowakischen Vermittlungsagenturen auf das Selbstständigenmodell (auch aufgrund der entsprechenden gesetzlichen Regelungen in Österreich) zurückzuführen, was bei dem folgenden Beispiel einer Stellenausschreibung in 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.“

Die Beratenden weisen dann auf die Gefahren des „Scheinselbstständigkeit“ hin und leiten die Ratsuchenden für mehr Informationen auf die Website der EU-Gleichbehandlungsstelle zu den „FAQ Besondere Arbeitsformen“ weiter.

Die von den rumänischen Live-Ins gestellten Fragen betreffen insbesondere den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Anforderung, konkrete Vermittlungsagenturen und die von ihnen angebotenen Verträge zu überprüfen. Die Beratenden erläutern daher die Vorteile des Arbeitgebermodells und verweisen auf Angebote, die auf die Arbeitnehmenden-Rechte achten und faire Arbeitsbedingungen anbieten.

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 Fragen die Impflpflicht in der häuslichen Betreuung betrafen.

Die Besonderheit in der polnischen Community ist der polnische Dienstleistungsvertrag, der in der Regel der Beschäftigung der aus Polen stammenden Live-Ins zu Grunde liegt. Der Dienstleistungsvertrag richtet sich grundsätzlich nach der Regulation des polnischen Zivilgesetzbuches und wird somit nach dem polnischen Recht nicht als Arbeitsverhältnis angesehen, sondern ein Verhältnis rein zivilrechtlicher Natur, bei welchem keine Subordination besteht und die Parteien gleichgestellt sind. Solche Verträge werden in Polen umgangssprachlich als „Müllverträge“ bezeichnet. Dabei ist zwischen zwei Varianten dieses Modells zu unterscheiden: dem Quasi-Entsendemodell und der sog. „Arbeit unter deutschen Bedingungen“ (pol.: „Praca na niemieckich warunkach“). Bei der ersten Variante werden die Beiträge zur Sozialversicherung im Entsendestaat abgeführt. Bei der zweiten Variante wird anstatt eines deutschen Arbeitsvertrages ein polnischer Dienstleistungsvertrag abgeschlossen, wobei seitens Vermittlungsagenturen damit geworben wird, dass die Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland abgeführt werden sollten. Bei beiden Varianten wird für die Berechnung der Beiträge ein sehr niedriges Grundgehalt zu Grunde gelegt und sehr niedrige bzw. in vielen Fällen gar keine bzw. nur ausgewählte Beiträge abgeführt. Das rasche Wachstum der Anwendung der zweiten Variante scheint auf die im Jahr 2020 in Kraft getretenen Reform des Arbeitnehmerentsendegesetzes zurückzuführen zu sein, mit dem die europäische Entsenderichtlinie in Deutschland umgesetzt wird. Es handelt sich dabei um einen Versuch der Umgehung der europarechtlichen und nationalen Vorschriften.

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Beratungsarbeit für Live-Ins

Zu Beginn der Covid-19-Pandemie wurden die polnischen Beratenden von einer Welle von Fragen mit neuer Thematik überschwemmt. Häufig auftretende Herausforderungen dieser Beschäftigten, wie unsichere und problematische Arbeitsmodelle, unklarer Krankenversicherungsstatus und fehlende Abführung

der Sozialversicherungsbeiträge in Polen führten zu einer erhöhten Verunsicherung unter den Betroffenen. Die eingeführten Einschränkungen zur Pandemiebekämpfung hatten großen Einfluss nicht nur auf die Beschäftigungsverhältnisse, aber auch auf die private Lebenssituation der Live-Ins.

Am Anfang der pandemischen Krise berichteten die Live-Ins, von den durch die Grenzschließungen bzw. verstärkten Grenzkontrollen an der deutsch-polnischen Grenze verursachten Einschränkungen besonders betroffen zu sein. Die Unsicherheit über die weitere Entwicklung der Reisebeschränkungen zwischen Deutschland und Polen begleitete die Konversationen stark. Aufgrund ihres häufig unsicheren Beschäftigungsstatus bestand bei vielen Live-Ins Angst vor den (Grenz-)Kontrollen und Unsicherheit in Bezug auf die Verpflichtung zur Umsetzung der Quarantänemaßnahmen in Deutschland. Viele Live-Ins befürchteten, im Falle einer Kontrolle, an der Anreise nach Deutschland gehindert zu werden. Andererseits waren die Live-Ins, die nach Polen zurückreisen wollten, aufgrund der unsicheren Situation an der Ausreise gehindert und konnten nicht zu ihren Familien zurückkehren. Diese Umstände verursachten einen erhöhten Bedarf nach zuverlässigen Informationen für die Live-Ins.

Vielfach diskutiert wurde auch die illegale Praktik der Umgehung von Quarantäneverpflichtung bei der Einreise nach Deutschland durch die Kleinbusfahrerinnen- und -fahrer, die die Reisenden vor der deutsch-polnischen Grenze aussteigen und diese zu Fuß überqueren ließen. Sie selbst gaben sich an der Grenze als Warenkraftfahrer aus, um die 14-tägige Quarantänepflicht zu vermeiden. Die Beratenden haben die Ratsuchenden stets über den aktuellen Stand der geltenden Quarantäneverpflichtungen informiert und auf die illegale Praktik durch die Kleinbusfahrerinnen- und -fahrer hingewiesen.

Die Anzahl der von Betreuungskräften gestellten sozial- und arbeitsrechtlichen Fragen in der projekteigenen Facebook-Gruppe nahm zu Beginn der Covid-19-Pandemie im Zeitraum vom 01.03.2020 bis 27.04.2020 deutlich zu. Durch die Veröffentlichung mehrerer Beiträge in der Gruppe zur aktuellen Lage und die Beantwortung von Fragen durch die Beratenden wurden wichtige Informationen an die Zielgruppe vermittelt. Die Anzahl der Beiträge, die durch die Beratenden und durch die Gruppen-Mitglieder in der polnischen Gruppe veröffentlicht wurden, verzeichnete einen Anstieg von 46 % in diesem Zeitraum. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Reaktionen auf die Beiträge um 154 % und die Anzahl von Kommentaren auf Beiträge um 153 % (siehe **Abbildung 12**).

Mrz 1, 2020 - Apr 27, 2020

92 Beiträge 1.693,0 Kommentare 3.656,0 Reaktionen

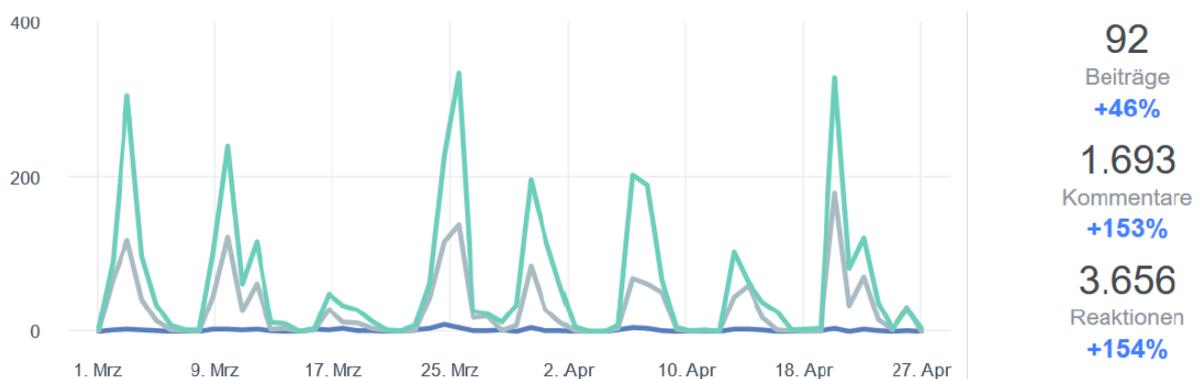


Abbildung 12: Wachstum der Beiträge, Kommentare und Reaktionen in der polnischen Facebook-Gruppe

Erfassungszeitraum: 01.03.-27.04.2020 © Minor

Die Anzahl der Gruppenmitglieder in der polnischen Facebook-Gruppe wuchs im gleichen Zeitraum um 12 % (siehe

Abbildung 13).



Abbildung 13: Wachstum der Gruppenmitglieder der polnischen Facebook-Gruppe

Erfassungszeitraum: 01.03.-27.04.2020 © Minor

Zudem wurden vermehrt Fragen gestellt, die den bevorzugten Impfung für die Betreuungskräfte thematisierten. Dieser konnte sich im Rahmen der Impfpriorisierung sowohl aus § 3 Abs. 1 Nr. 3 a oder § 4 Abs. 1 Nr. 3 CoronaimpfV ergeben, wenn die Live-Ins als enge Kontaktpersonen durch die pflegebedürftigen Personen benannt werden, als auch aus § 4 Abs. 1 Nr. 9 CoronaimpfV, wenn aufgrund ihrer Arbeits- oder Lebensumstände ein deutlich erhöhtes Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus besteht. Die gestellten Fragen bezüglich der Impfung umfassten vor allem die Anspruchsgrundlage und Inanspruchnahme des bevorzugten Impfung sowie andere praktische Angelegenheiten wie die Vereinbarung des Impftermins, die notwendigen Unterlagen und den Krankenversicherungsstatus. Die zu diesem Thema veröffentlichten Informationsangebote hatten einige Hate-Speech-Kommentare und andere Meinungsäußerungen verursacht, die die Covid-19-Pandemie und die Impfstrategie generell in Frage stellten.

Darüber hinaus wurden häufig Fragen zum Pflegebonus und finanzieller Unterstützung gestellt, vor allem in Bezug auf den Anspruch auf diese Sonderleistung in Deutschland. Nach der Vorschrift des § 150a SGB XI erstreckt sich jedoch die Verpflichtung zur Auszahlung der einmaligen Sonderleistung ausschließlich auf die Pflegeeinrichtungen. Live-Ins, die in den Privathaushalten der pflegebedürftigen Personen tätig sind, hatten somit keinen Anspruch auf den Pflegebonus, solange dieser nicht vertraglich vereinbart wurde.

Das Thema hat nicht nur die polnischen Beratenden stark beschäftigt, sondern wurde auch in den neuen Sprachcommunities sehr oft diskutiert. Die Beratenden konnten feststellen, dass einige Betreuungskräfte finanzielle Unterstützung von Vermittlungsagenturen aufgrund der pandemischen Situation bekommen haben. Jedoch konnte es nicht genau ermitteln, ob es sich dabei um einen Corona-Bonus oder um eine einseitige Verpflichtung aufgrund des konkret abgeschlossenen Vertrags handelt. Die allgemeine Stimmung der Zielgruppe bezüglich finanzieller Unterstützung in der Corona-Krise war von Enttäuschung geprägt. Einer der Gründe dafür war die Verbreitung von irreführenden Informationen durch die Vermittlungsagenturen, dass die Impfung eine Voraussetzung für die Auszahlung finanzieller Unterstützung sei.

„In unserer Vermittlungsagentur haben Kolleginnen einen Bonus bekommen, aber nur diejenige, die geimpft sind. Ist das korrekt? Warum bekommen wir keinen Bonus?“

Die Beratenden gingen auf solche Mitteilungen und Kommentare ein, indem sie die Ratsuchenden über die geltenden gesetzlichen Vorschriften aufklärten.

Eine weitere Einschränkung, die häufig thematisiert wurde, war die Einführung der 3-G-Pflicht am Arbeitsplatz. Diese wurde bundesweit am 24.11.2021 eingeführt. Demnach durften nur noch geimpfte, genesene und getestete Beschäftigte Zutritt zur Arbeitsstätte erhalten. Die Einführung der 3-G-Pflicht am Arbeitsplatz hat zu einer großen Verunsicherung der Betreuungskräfte in allen Sprachcommunities geführt. Sie generierte nicht nur in den eigenen Facebook-Gruppen viele Fragen und Diskussionen, sondern auch in den allgemeinen pflegespezifischen Facebook-Gruppen. Themen wie Kostenübernahme und die Rechtmäßigkeit dieser Verpflichtung waren häufig bestimmend.

„Hallo! Wissen Sie, ob die Tests für Covid derzeit kostenlos sind? Wenn nicht, wissen Sie, wie hoch die Kosten sind und ob der Arbeitgeber die Kosten übernimmt? Danke!“

Das am meisten problematisierte und diskutierte coronabezogene Thema betraf die allgemeine und die einrichtungsbezogene Impfpflicht in der Pflege.

Einer der Gründe dafür war die in fast allen Stellenausschreibungen verbreitete Information, dass nur geimpfte Betreuungskräfte eine Arbeitsstelle bekommen könnten. Daraus entstand der Eindruck, dass in Deutschland eine allgemeine Impfpflicht besteht. Unter den Live-Ins herrschte große Verwirrung, ob dies rechtmäßig ist und einseitig durch die Vermittlungsagenturen verordnet werden darf. Die Beratenden konnten die Betreuungskräfte über die aktuellen Informationen und den Stand der geltenden Corona-Schutzmaßnahmen aufklären. Trotzdem stellen die Live-Ins täglich impfbezogene Fragen in den projekt-eigenen Facebook-Gruppen. Diese Art von Fragen lösen große Diskussionen mit unterschiedlichen Stellungnahmen auf, darunter auch Hate-Speech-Kommentare und zahlreiche irreführende Informationen, die von den Beratenden berichtigt werden müssen.

Mit der Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht für medizinisches Personal verschärfen sich die Diskussionen über das Thema Impfung in den Facebook-Gruppen weiter. Laut geltenden Regeln müssen Beschäftigte von Kliniken, Pflegeheimen und ähnlichen Einrichtungen bis zum 15.03.2022 einen Nachweis über eine vollständige Impfung oder Genesung vorlegen. Viele Live-Ins befürchten, ihre derzeitige Arbeitsstelle zu verlieren, weil sie die erforderlichen Nachweise nicht vorlegen konnten. Fragen zu Kündigungsvoraussetzungen, dem Kündigungsschutz und dem Bezug von Arbeitslosengeld nach dem Wegzug in das Herkunftsland wurden häufig gestellt. Bemerkenswert war, dass viele Live-Ins im Falle einer rechtswirksamen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses in ihr Heimatland zurückzukehren wollten.

Eine Beispielfrage aus der bulgarischen Sprachcommunity zum Thema einrichtungsbezogene Impfung:

„Hallo! Könnten Sie mir bitte sagen, ob die Verordnung auch die 24/7-Betreuungskräfte betrifft. (nämlich, wenn man mit der Familie lebt und nur mit der Familie Kontakt hat). Ich bitte Sie um eine juristisch überprüfte Antwort. Vielen Dank.“

Allgemeine Fragen wie die Beispielfrage aus der tschechischen Community bezüglich der Impfpflicht begegnete den Beratenden nicht nur in den Facebook-Gruppen, sondern auch in den eigenen Facebook-Profilen und über private Nachrichten über die Facebook-Messenger-Funktion.

„Muss man jetzt geimpft sein? Oder was gilt jetzt für uns?“

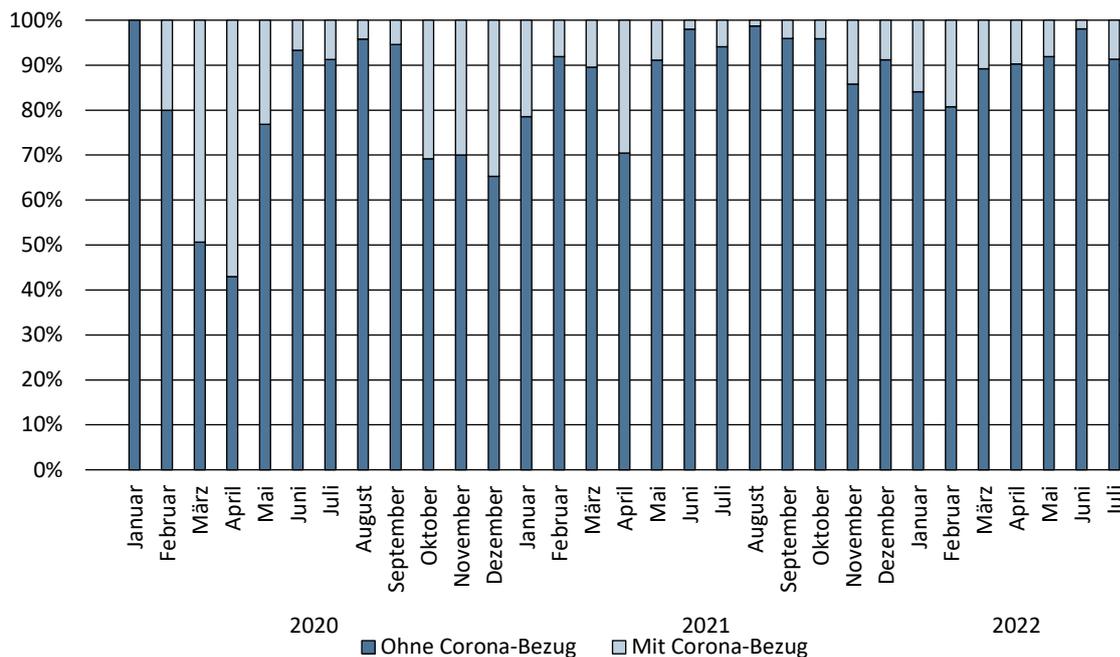


Abbildung 14: Dokumentierte Fragestellungen mit und ohne Corona-Bezug von Live-Ins in allen Sprachcommunities

Erfassungszeitraum: 01.01.2020-31.07.2022 (n= 5.239) © Minor

In Monaten mit vielen pandemiebedingten Einschränkungen stellten coronabezogene Fragen einen großen Anteil aller erfassten Fragen dar. Im April 2020 wiesen sogar 57 % aller erfassten Fragen einen Corona-Bezug auf. In den Sommermonaten, in denen wesentliche Lockerungen eingeführt wurden, ging der Anteil wiederum auf unter 4 % zurück. Mit Beginn der zweiten Welle der Covid-19-Pandemie im Herbst 2020 lässt sich erneut eine deutliche Steigerung der coronabezogenen Fragen feststellen. Im Durchschnitt liegt der Anteil der coronabezogenen Fragen nahezu konstant bei 20 % - 30 % von allen erfassten Fragen. Am Anfang der aufsuchenden Beratungsarbeit in den neuen Sprachcommunities im Sommer 2021 war das Thema „Corona“ nicht der Schwerpunkt der Beratung. Mit Beginn der neuen Welle im Herbst 2021 und der Einführung der zahlreichen Einschränkungen in der Arbeitswelt ist der Anteil der coronabezogenen Fälle deutlich gestiegen. Die neue Welle der Covid-19-Pandemie hatte nicht nur Einfluss auf die Zahl der Fragestellungen mit Corona-Thematik, sondern auch auf die Komplexität der gestellten Fragen.

Die Analysen des Projektes machen deutlich, dass die Auswirkungen der Einschränkungen und coronabezogenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie für Menschen in prekären, transnationalen Beschäftigungsverhältnissen wie die Live-Ins und für die durch sie gepflegten Personen besonders gravierend sind. Es ist auch davon auszugehen, dass coronabezogene Fragen in den sozialen Medien weiterhin intensiv diskutiert werden und die Beratenden die Ratsuchenden weiter mit relevanten Informationen und Beratung zu diesen Themen unterstützen müssen.

Praxisbeispiele aus der Beratung

Bis Juli 2022 haben die Beratenden insgesamt 5.427 Fragen dokumentiert und 4.930 davon beantwortet (siehe

Abbildung 4). Dabei wurden 88,08 % aller diesen Fragen von den Beratenden innerhalb von 48 Stunden beantwortet. Die Hauptthemen dieser Fragen waren „Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“, „Arbeitszeit“,

„Coronathemen“, „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“, und „Vertrag allg. Informationen“ (siehe **Abbildung 11**). Die Beratungszahlen in den einzelnen Sprachen sind in der folgenden Abbildung zu finden (siehe **Abbildung 15**).

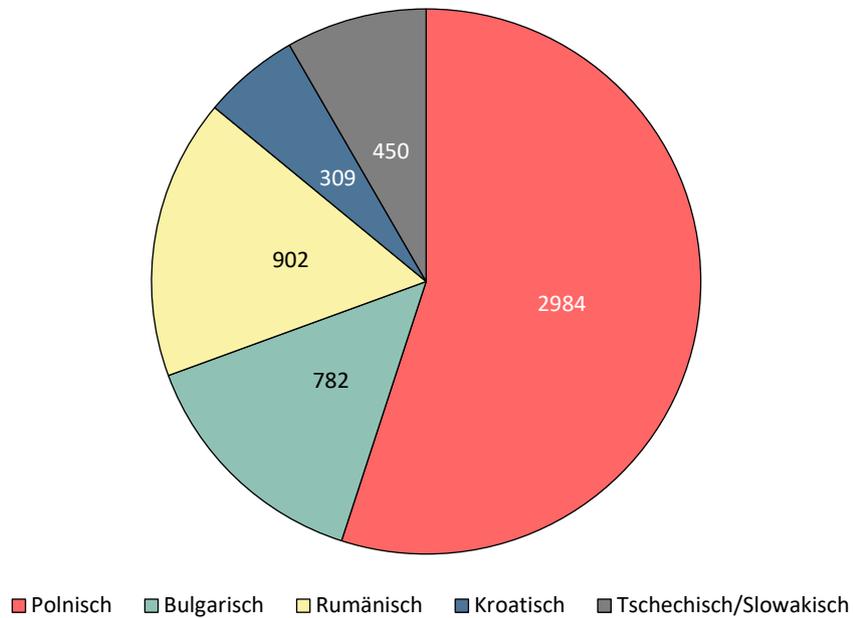


Abbildung 15: Beratungszahlen nach Sprachen

Stand: Juli 2022 (n= 5.427) © Minor

Beispielfragen und Antworten aus den Communities

Bulgarischsprachige Community

Frage: Hallo, ich habe zehn Tage gearbeitet. Am elften Tag habe ich die Kündigung bekommen. Gleich am nächsten Tag habe ich mich dann krankgemeldet. Meine Kündigung war zum 23. Juli. Aber der Arbeitgeber streitet sich mit mir und besteht darauf, dass er mich nur für die zehn Tage bezahlen wird. Und ich bestehe darauf, dass er das Gehalt bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zahlen muss, auch wenn ich in der Probezeit bin. Könnten Sie mir bitte bestätigen, ob ich Recht habe? Vielen Dank!

Antwort: Hallo, um die volle Entgeltfortzahlung nach dem EntgFG zu erhalten, müssen Sie eine ununterbrochene Beschäftigung über einen Zeitraum von vier Wochen nachweisen können. Da Sie nur zehn Arbeitstage haben und dann eine Kündigung erhalten haben, haben Sie keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch Ihren Arbeitgeber, also auf das volle Entgelt bei Krankheit. Stattdessen erhalten Sie für die Zeit, in der Sie während Ihrer Krankheit nicht gearbeitet haben, Krankengeld von Ihrer Krankenkasse. Es ist wichtig zu wissen, dass das Krankengeld nicht den vollen Betrag Ihres Gehalts ausmacht, sondern etwa 70 % Ihres Bruttogehalts.

Herzliche Grüße und viel Glück!

Feedback

Vielen Dank liebe Beraterin, wie immer eine ausführliche Antwort in verständlicher Sprache! Ich habe viele Dinge gelernt, über die wir sonst in den Gruppen herumdiskutieren würden, ohne zu wissen, ob sie wahr sind. Von Ihnen bekommen wir nur korrekte Informationen! Großer Respekt!

Kroatischsprachige Community

Frage: Wie funktioniert die A1 Bescheinigung und von wem bekommt man sie? Schöne Grüße

Antwort: Liebe*r XY, Inhaber*innen einer A1-Bescheinigung unterliegen nur dem Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem die Bescheinigung ausgestellt wurde, nicht dem Land, in dem sie vorübergehend beschäftigt sind. Für in Deutschland tätige häusliche Betreuungskräfte mit einer A1-Bescheinigung aus Kroatien bedeutet dies, dass sie dem kroatischen Sozialversicherungsrecht unterliegen und ihre Beiträge im Heimatland Kroatien entrichtet werden.

Einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung können stellen: Arbeitnehmer, Arbeitgeber oder Selbständige. Die Kroatische Rentenversicherungsanstalt stellt eine A1-Bescheinigung auf der Grundlage der Verordnung Nr. 883/2004 sowie der Verordnung Nr. 987/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates aus.

Mehr zum A1-Zertifikat erfahren Sie in unserem aktuellen Beitrag unter folgendem Link: (Link)
Mit freundlichen Grüßen!



Vielen Dank!

Polnischsprachige Community

Frage Nr. 1: Hallo, ich habe eine Frage. Ich möchte als Betreuungskraft in Deutschland arbeiten. Was muss ich in diesem Fall tun? Wie soll ich am besten vorgehen? Illegale Beschäftigung kommt nicht in Frage.

Antwort Nr. 1: Guten Tag. Wir empfehlen den Abschluss eines Arbeitsvertrages, bei dem es sich um die sicherste Beschäftigungsform für Betreuungskräfte handelt. Die Beschäftigung auf Grundlage eines deutschen Arbeitsvertrags bringt eine Reihe von Vorteilen für den Arbeitnehmenden wie beispielsweise die Verpflichtung der Arbeitgebenden zur Abführung der Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland mit sich. Weitere Vorteile sind unter anderem die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit sowie Anspruch auf bezahlten Urlaub. Wenn Sie sich für einen Arbeitsvertrag entscheiden, haben Sie die Möglichkeit, eine Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit (Midijob oder Minijob) auszuüben. Aufgrund der Besonderheiten in dieser Branche ist in der Regel ein Vollzeitarbeitsvertrag erforderlich, da die Betreuung älterer Menschen in den meisten Fällen in Teilzeit nicht möglich ist. Den Arbeitsvertrag können Sie direkt mit der Familie der zu betreuenden Person oder mit der zu betreuenden Person abschließen. Dieses Beschäftigungsmodell garantiert die Einhaltung der Arbeitsrechte und schützt Sie vor Ausbeutung durch die Vermittlungsagenturen. Vom Abschluss der in der Praxis üblichen Dienstleistungsverträge beziehungsweise von der Anmeldung eines Gewerbes raten wir ausdrücklich ab. Bei weiteren Fragen stehen wir zu Verfügung!

Danke für Ihre Antwort, es ist großartig, dass Sie da sind.

Frage Nr. 2: Hallo, ich arbeite als häusliche Betreuungskraft in Deutschland. Können Sie mir sagen, ob im Haus außerhalb des Badezimmers und des Zimmers der Live-In Kameras installiert werden dürfen? Ich wurde nicht darüber informiert und habe der Überwachung auch nicht zugestimmt.

Antwort Nr.2: Grundsätzlich sind verdeckte Videoüberwachungen nicht zulässig. Die Videoüberwachungen am Arbeitsplatz stellt einen massiven Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der betroffenen Beschäftigten dar. Bei der Ausübung der Beschäftigung in einem privaten, von Live-Ins selbst bewohnten Haushalt, handelt sich um einen nicht öffentlich zugänglichen Bereich, der einem besonderen Schutz unterliegt und in dem eine Videoüberwachung grundsätzlich nicht zulässig ist.

Frage Nr. 3: Hey, ich habe eine Frage. Ich sollte ein mobiles Paar betreuen, das sich mit Hilfe von Rollatoren fortbewegen sollte. Vor Ort musste ich jedoch feststellen, dass die Beschreibung des Gesundheitszustandes der Frau falsch war. Ich muss sie heben und tragen etc. Die Vermittlungsagentur versicherte mir außerdem, dass nicht ich, sondern eine Krankenschwester die Tabletten verabreichen wird. Was kann ich tun?

Antwort Nr. 3: Betreuungskräfte sind in der Regel keine fachlich ausgebildeten Pflegekräfte und können nicht mit medizinischen Aufgaben betraut werden. Sie übernehmen lediglich die Alltagsbetreuung für Senioren wie z.B. hauswirtschaftliche Aufgaben, Hilfe bei der Grundpflege, Begleitung (z.B. zum Arzttermin) und Botengänge. Beim Vorliegen eines polnischen Dienstleistungsvertrages wäre hier eine fristlose Kündigung aus wichtigem Grund möglich, da eine erhebliche Abweichung des tatsächlichen Aufgabenbereichs von dem beschriebenen Aufgabenbereich besteht und folglich ein Vertrauensverlust gegenüber der anderen Vertragspartei gegeben ist.

Ich danke Ihnen sehr. Ich versuche schon seit langem, auf die Probleme in unserer Branche hinzuweisen. Ich selbst wurde anfangs sowohl von der Firma als auch von meiner Familie missbraucht. Dann hatte ich das Glück, in eine Familie zu kommen, in der mein Sohn und meine Schwiegertochter mich durch den Dschungel der deutschen Vorschriften führten. Darüber hinaus habe ich die Sprache gelernt. Jetzt versuche ich, anderen Betreuungskräften zu helfen, aber auch anderen Menschen aus Polen, die in Deutschland leben und arbeiten. Wenn ich die Rückmeldung erhalte, dass ein Problem löst, treibt mich das noch mehr an. Denn in der Vergangenheit hat mir niemand von der polnischen Seite geholfen. Es ist eine große Ehre für mich, zu dieser Gruppe zu gehören.

Rumänischsprachige Community

Frage Nr. 1: Hallo, ich habe eine Frage. Ich arbeite als Betreuungskraft bei einer deutschen Agentur. Im Arbeitsvertrag steht, dass ich mit der alten Dame von 8.00 bis 17.00 Uhr arbeite, aber in Wirklichkeit arbeite ich viel länger, ich bringe die alte Dame erst um 21.30 beziehungsweise 22.00 Uhr ins Bett und werde dafür nicht bezahlt. Was sollte ich in diesem Fall tun?

Antwort Nr. 1: Wenn in Ihrem Vertrag steht, dass Sie nur von 8 bis 17 Uhr arbeiten müssen, dann bestehen Sie auf diese Arbeitszeiten! Am besten sprechen Sie mit dem Arbeitgeber und verweisen auf die Einhaltung der vereinbarten Arbeitszeiten. Wenn Sie Schwierigkeiten haben, melden Sie sich schriftlich (am besten per Einschreiben mit Rückschein) bei der Vermittlungsagentur!

Sie müssen nicht 24 Stunden lang auf Abruf für die betreute Person zur Verfügung stehen! Arbeit rund um die Uhr, auch Nacharbeit, ist in Deutschland nicht erlaubt! Wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie von Ihrem Arbeitgeber ausgenutzt und schlecht behandelt werden, suchen Sie eine Beratungsstelle in Ihrer Nähe auf: (Link zur Beratungsstellen-Suchmaschine auf der Seite von der EU-Gleichbehandlungsstelle).

Bezüglich der geleisteten Überstunden: Betreuungskräfte haben Anspruch auf den Mindestlohn. Auch für die Zeit, in der Bereitschaftsdienst geleistet wird! Wenn Sie Ihre Arbeitsstunden dokumentieren, können Sie nachweisen, wie viel Sie gearbeitet haben, und Sie können für diese Stunden eine Vergütung verlangen.

Wichtig: Dies gilt, wenn Sie im Rahmen eines Arbeitsvertrags (auch Entsendung) beschäftigt sind. Leider gelten diese Vorschriften nicht, wenn Sie selbstständig sind. In vielen Fällen liegt aber erfahrungsgemäß sogenannte Scheinselbstständigkeit vor, sodass man dennoch zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes kommt.

Vielen Dank für die Gründung dieser Gruppe! So können alle Live-Ins über ihre Rechte informiert werden! Glückwunsch und Danke!

Wenn Sie das Geld für die geleisteten Überstunden nicht erhalten, müssen Sie die Auszahlung des Lohns zunächst schriftlich (und am besten per Einschreiben mit Rückschein) bei der Vermittlungsagentur verlangen. Eine Kopie dieses Schreibens sollten Sie für sich aufbewahren, eine weitere an Ihre Familie weitergeben.

Für diese Aufforderung können Sie die von uns bereitgestellte Vorlage verwenden: (Link zur Vorlage).

Wenn das nicht funktioniert, können Sie sich an das Arbeitsgericht wenden. Das zuständige Arbeitsgericht befindet sich an dem Ort, an dem der Arbeitgeber seinen Sitz hat. Sie können sich auch an das Arbeitsgericht der Stadt wenden, in der Sie gearbeitet haben.

Frage Nr. 2: Welche Schritte muss ein Arbeitgeber unternehmen, wenn er eine Betreuungsperson einstellen möchte (abgesehen von Minijob und Gewerbe)? Wenn Sie uns solche Informationen zur Verfügung stellen würden, wüssten viele Betreuungskräfte, was zu tun ist!

Antwort Nr. 2: Für die Einstellung gibt es drei Modalitäten: Arbeitsvertrag, Entsendung aus dem Herkunftsland oder als Selbständige/r.

Auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit können Sie nach Stellen suchen. Wenn Sie keinen in Deutschland anerkannten Abschluss in der Pflege haben, suchen Sie nach Stellen mit den Bezeichnungen „Betreuungskraft“ und „Alltagsbegleiter/in“.

Am besten ist es, einen Arbeitsvertrag direkt mit dem Arbeitgeber abzuschließen. Die Vorteile dieses Modells bestehen darin, dass die Familie für die Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verantwortlich ist und eine Unfall- und Krankenversicherung abschließen muss, dass Ihr Gehalt während des Urlaubs oder im Krankheitsfall gezahlt werden muss und dass der Arbeitgeber – d. h. in der Regel die Verwandten

Jetzt bin ich aufgeklärt und weiß was zu tun ist. Ich hoffe, dass diese Infos auch anderen Kollegen zu nutzen sind. Vielen Dank für alles und ich freue mich Teil der Gruppe zu sein. Allen wünsche ich eine gute Woche und alles Gute!

– für die Betreuung des Familienangehörigen sorgen muss, während Sie im Urlaub oder krank sind. In Deutschland wird der Mindestlohn gezahlt, der ab Juli 2021 9,60 Euro brutto pro Stunde beträgt.

Der Arbeitgeber kann folgendes tun: Die Bundesagentur für Arbeit (ZAV) hilft kostenlos bei der Suche nach ausländischen Arbeitskräften. Der Arbeitgeber sendet der ZAV ihr Stellenangebot mit einer Stellenbeschreibung, die dann mit den Profilen ausländischer Bewerber abgeglichen wird.

Tschechisch- und Slowakischsprachige Community

Frage: Ist es überhaupt erlaubt, mit einem slowakischen Arbeitsvertrag in Deutschland zu arbeiten?

Antwort: Hallo, ja, Sie können mit einem slowakischen Arbeitsvertrag in Deutschland arbeiten, wenn Sie von der Vermittlungsagentur nach Deutschland wirksam entsendet werden.

Entsandte Arbeitnehmenden können im Sozialversicherungssystem des Landes versichert bleiben, in dem sie vor der Entsendung gearbeitet haben. Der Arbeitgeber muss jedoch die zuständigen Behörden des Aufnahmelandes vorab informieren und ein Formular, die so genannte A1-Bescheinigung, beantragen, das bestätigt, dass die entsandte Arbeitnehmende beim Sozialversicherungssystem des Heimatlandes gemeldet sind und daher im Entsendungsland keine Beiträge zahlen muss.

Wichtig zu erwähnen ist, dass entsandte Arbeitnehmer sich auf eine Reihe von zentralen Rechten berufen können, die im Aufnahmemitgliedstaat gelten. Diese sind u.a. Mindestentgeltsätze, Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten und bezahlter Mindestjahresurlaub.

Wenn Sie jedoch langfristig in Deutschland arbeiten wollen, kommt ein slowakischer Arbeitsvertrag dauerhaft nicht in Frage. Sie haben z. B. keinen Anspruch auf eine deutsche Rente (die viel höher ist als in der Slowakei) oder auf deutsches Arbeitslosengeld.

Vielen Dank für Ihre Ratschläge und Hinweise. Ich bin mir sicher, dass Ihre Ratschläge vielen von uns helfen, um die Rechte und Zuständigkeiten zu klären. 🌸❤.

Aktuelle Fachdiskussionen zum Thema „Häusliche Betreuung“ in Deutschland und Vernetzung

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 laufend stattfindenden transnationalen und nationalen Fachdiskussionen zu dem Thema „Häusliche 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 Europäischen Fachgespräch der Arbeitsgemeinschaft der deutschen Familienorganisationen (AGF), dem Dialogforum der Verbraucherzentrale Brandenburg, dem Expert:innen Workshop „Live-In-Care“ von Diakonie sowie weiteren Workshops, Austauschtreffen und Kooperationstreffen. Aus den Fachgesprächen geht hervor, dass es 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.³

Des Weiteren werden im Rahmen des Projektes feste Kontakte mit wichtigen Administratorinnen und Administratoren von sozialen Medien (Facebook-Gruppen etc.) aufgebaut, die auf die Zielgruppen ausgerichtet sind. Darüber hinaus stellt die Vernetzung mit Online- bzw. Präsenzberatungsstellen sicher, dass eine präzise und gezielte Verweisberatung für die Ratsuchenden in den sozialen Netzwerken erfolgen kann. Die Zusammenarbeit mit Faire Mobilität mit den in regelmäßigen Abständen stattfindenden Austauschtreffen, die auf Grundlage einer im April 2020 abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung basiert, stellt ebenfalls ein Element der Vernetzungsarbeit dar.

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 und CariFair⁴, 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 Vermittlungsagenturen sowie Kontrollmechanismen.
- Die Errichtung von **Anlaufstellen**, bei denen bei (Rechts)Verstößen oder Unregelmäßigkeiten eine Beschwerde eingelegt werden kann, die ggf. einen Kontrollmechanismus auslöst.

³ Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR), 2020: Arbeitsausbeutung beenden. Osteuropäische Arbeitskräfte in der häuslichen Betreuung in Deutschland. https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2020/07/Minor_MB4.0_DIMR_Freitag-Nora_Arbeitsausbeutung-beenden_2020.pdf; Emunds, B. / Kocher, E. / Habel, S. / Pflug, R. / Tschenker, T. / von Deetzen, V., 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.

⁴ Siehe auch: FairCare (<http://www.vij-faircare.de/home/>) und CariFair (<https://carifair.de/>).

- 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 höheres **Pflegegeld, 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 wie im Rahmen des Projektes MB 4.0). So kann der Austausch und die Vernetzung der Live-Ins untereinander ermöglicht und verbessert und bedarfsorientierte Hilfestellungen gegeben werden.

Weiterhin wird die Schaffung einer rechtssicheren Gestaltung der Arbeitsverhältnisse in der Branche der häuslichen Betreuung auch zu einer der Aufgaben der neuen Regierungskoalition und wurde im Koalitionsvertrag festgeschrieben: „Wir gestalten eine rechtssichere Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich“ (S. 81).⁵

Aus der Beratungsarbeit ist auch festzustellen, dass die Live-Ins die politischen Diskussionen aktiv verfolgen und sich eine schnelle Lösung der vielen Problemen in der Branche wünschen.

Zusammenfassung

Die in Deutschland tätigen Live-Ins haben, unabhängig vom Herkunftsland, oft dieselben Probleme, Sorgen und Schwierigkeiten. Der Bedarf nach mehr Informationen zu den sehr häufig von den Live-Ins angesprochenen Themen und Problemen wie z. B. „Lohn/Lohnverzug/Lohnabgaben“, „Arbeitszeit“ und „Allg. Aufklärung über Rechte und Durchsetzung der Ansprüche“ bleibt ständig hoch.

Die im Rahmen des Projektes gegründeten geschlossenen Minor-Facebook-Gruppen stellen einen sicheren und vertrauensvollen Informations- und Austauschort dar, in dem die Live-Ins Zugang zu aktuellen Informationen und fachlich kompetenter Beratung haben. Aus der folgenden Abbildung ist zu entnehmen, dass ein Drittel der beantworteten Fragen als komplexere Fragen bezeichnet werden und mehr als ein Drittel davon die Beratenden in Form von direkten Nachrichten erreichen (siehe **Abbildung 16**). Ein großer Anteil der beantworteten Fragen sind auch als Folgeberatung dokumentiert. Unter Folgeberatung wird

⁵ Koalitionsvertrag, 2021: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP). <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>.

jede weitere Frage dokumentiert, mit der sich eine Person an die Beratenden wendet. Die Zahlen bestätigen, dass die Beratenden von den Live-Ins als vertrauenswürdige Ansprechpartner wahrgenommen werden und eine sehr gute Reputation aufgebaut haben.

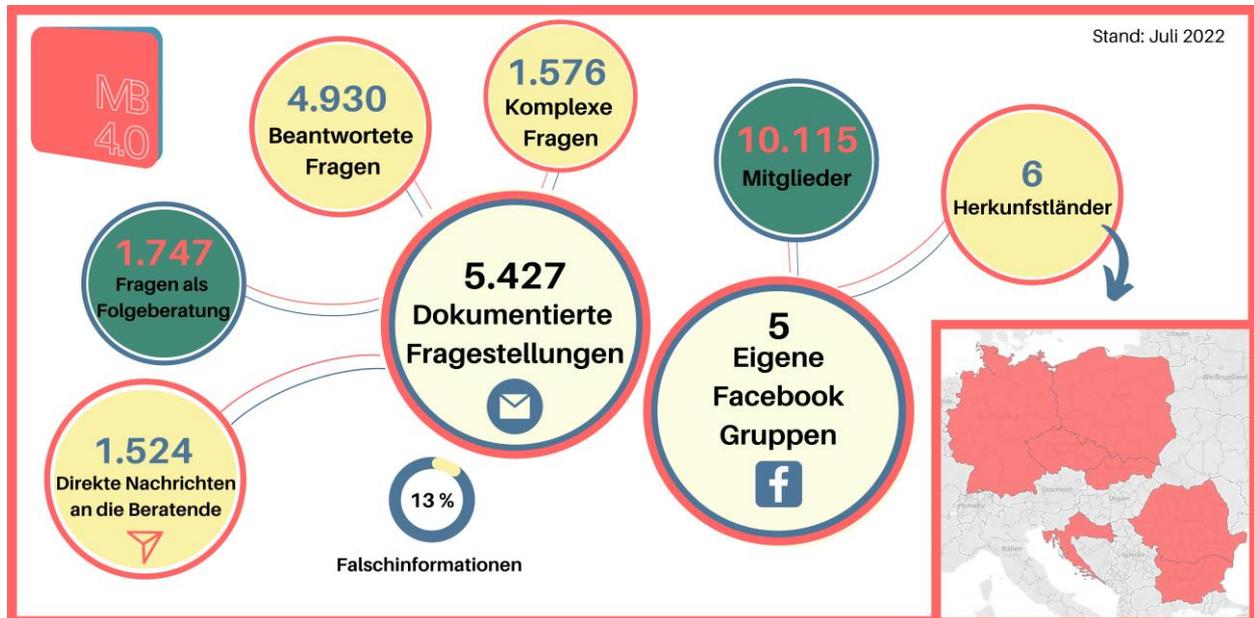


Abbildung 16: Beratungsdaten über die dokumentierten Fragen im Projektschwerpunkt Live-Ins
Stand: Juli 2022 © Minor

Weiterhin lässt sich im Rahmen der Beratungsarbeit erkennen, dass die Live-Ins die politischen Diskussionen zur Schaffung eines rechtssicheren Modells der Arbeitsverhältnisse in der häuslichen Betreuung aufmerksam verfolgen, aber trotzdem eine skeptische Einstellung zu möglichen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in dieser Branche haben. 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.