LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
17/3188

A01, A14

fair
Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv

Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordneten,

das DGB-Beratungsnetzwerk Faire Mobilität begrüßt die Forderung der SPD - Fraktion bezüglich der Abfassung von strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die sog. häusliche Pflege im Allgemeinen sowie die Verhinderung der Ausbeutung der pflegenden Arbeitskräfte, sog. Live-in- Kräfte, aus dem Ausland durch Schaffung einer rechtssicheren Basis im Besonderen.

Aus unserer Sicht verdient dieser Sektor die uneingeschränkte Unterstützung der NRW-Landesregierung, um die Missstände im Bereich der Versorgung von betreuungsbedürftigen älteren Menschen, die sich aufgrund von finanziellen und personellen Lücken in der Pflegeversicherung entwickelt und etabliert haben, auszuräumen.

Somit sollte das Ziel eindeutig die Etablierung von klaren Arbeitsstrukturen und fairen Arbeitsbedingungen sein, so dass beide Seiten, sowohl die ArbeitnehmerInnen als auch die zu betreuenden Personen und ihre Familien, in einem legalen Rahmen agieren können.

Häusliche 24 Std. Pflege

In Deutschland gibt es etwa 3,4 Millionen Pflegebedürftige. Von diesen werden 2,59 Mio. (76 Prozent) zu Hause versorgt. 1,1 Mio. der Angehörigen erhalten dafür Pflegegeld. Dieses wird zum Teil für die 24 Std.-Betreuungskräfte/Live-ins aus Osteuropa verwendet.

Leider gibt es keinerlei verlässliche Daten über die Anzahl von Live-in-Kräften in Deutschland. Schätzungen gehen davon aus, dass in Deutschland von 100.000 bis 500.000 Live-in-Kräfte arbeiten.

Ein Grund dafür ist der hohe Anteil von Schwarzarbeit (nach Schätzung des Bundesverbands der häuslichen Seniorenbetreuung e.V. liegt der Anteil bei 90 Prozent). Ein weiterer Grund ist, dass die Bundesregierung die Daten der (zumindest vordergründig) legalen, d.h. entsandten oder selbständigen Live-in-Kräfte nicht erfasst. Für diese Personengruppe gibt es auch keine

Meldepflicht, da diese nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz nur für Pflegedienstleistungen existiert. Da die Live-in-Kräfte in der Regel über keine medizinische Ausbildung als Pflegekraft verfügen, werden sie in den Verträgen häufig als Haushaltshilfen geführt. Eingebürgert hat sich jedoch die Bezeichnung 24 Stunden Pflege, womit suggeriert wird, dass eine Rund-um-die-Uhr Versorgung gewährleistet wird. Entsprechend sind auch die Erwartungshaltungen der Verbraucherfamilien.

Vertragsformen dieser Branche

Die häufigste Vertragsform bei den formalisierten Beschäftigungsformen ist der polnische Dienstleistungsvertrag. Betreuungskräfte aus Polen stellen aktuell die größte Beschäftigtengruppe in der Branche dar. Weitere Beschäftigungsformen sind (Schein)Entsendungen von Arbeitnehmer*innen, Selbständige mit einem Gewerbe in Deutschland und das Arbeitgebermodell, bei dem die Betreuungskraft direkt bei der Familie angestellt ist oder einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen ambulanten Pflegedienst geschlossen haben. Bei einigen der genannten Modelle spricht vieles für illegale Arbeitnehmerüberlassung. Es wird angenommen, dass trotz allem Schwarzarbeit die am weitesten verbreitete Beschäftigungsform in diesem Sektor sei.

Beim Dienstleistungsvertrag handelt es sich um einen zivilrechtlichen Vertrag zwischen der (polnischen) Betreuungskraft als Auftragnehmerin und der im Ausland ansässigen (polnischen) Vermittlungsagentur als Auftraggeber. Mit dem Dienstleistungsvertrag hat die Auftragnehmerin den Status einer Selbständigen und folglich keinen Anspruch auf Arbeitnehmerschutzrechte in Polen, wie bezahlten Erholungsurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Kündigungsschutz. Aus diesem Grund wird der Vertrag in Polen auch als „Müllvertrag“ bezeichnet. Die Beschäftigungsverhältnisse unterliegen dem polnischen Sozialversicherungsrecht, obwohl diese Tätigkeit ausschließlich in Deutschland ausgeübt wird. Möglich macht dies die Geschäftspraxis eines zweiten Dienstleistungsvertrages über Rekrutierungs- oder Werbetätigkeiten in Polen, den die Betreuungskräfte unterschreiben, der aber – so zeigt unsere Erfahrung – fingiert ist, da diese zweite Tätigkeit in Polen praktisch nicht

ausgeübt wird. Nach diesem Modell üben die Betreuungskräfte berufliche Tätigkeiten in mindestens zwei EU-Staaten aus, was die Zuordnung zum Sozialversicherungssystem in Polen ermöglicht (siehe Artikel 13 Verordnung (EG) Nr. 883/2004). Dieses Vorgehen stellt aus unserer Sicht eine Umgehung des Rechts dar, wonach die Betreuungskräfte in Deutschland angestellt und sozialversichert sein sollten. Zusätzlich führen diese Vertragskonstruktionen zu der Problematik, dass bei auftretenden Konflikten keine klare Zuständigkeit und somit Haftbarkeit auszumachen ist, da es keinen Arbeitgeber gibt. Die Ansprechperson für die Familie und die Betreuungskraft ist in unterschiedlichen Agenturen zu suchen, was aus unserer Sicht organisierte Verantwortungslosigkeit ist.

Für alle Beschäftigungsmodelle lässt sich zusammenfassend sagen, dass unabhängig davon, unter welcher vertraglicher Bezeichnung die Tätigkeit in Deutschland ausgeübt wird, die Arbeitsbedingungen in dieser Branche in allen Modellen vergleichbar kritikwürdig sind.

Arbeitsbedingungen

Eines der größten Probleme in der Branche ist die Arbeitszeitgestaltung. Die vertraglich vereinbarte (bis zu 40 Std. pro Woche) und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit (inkl. Bereitschaftszeit) driften stark auseinander. Das Arbeitszeitgesetz mit seiner vorübergehend maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden pro Tag wird systematisch umgangen und das, obwohl Deutschland 2013 das ILO-Übereinkommen Nr. 189 ratifiziert hat, das Hausangestellten eine Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten zusichert in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeit, Ruhezeit etc. Die im Haushalt wohnenden Pflege- und Betreuungskräfte sind stets anwesend und verfügbar und somit werden sie auch immer in Anspruch genommen. Es gibt keine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, die diese Live-ins für sich als Schutzfunktion beanspruchen können. Gerade die ausufernden Arbeitszeiten sind das Alleinstellungsmerkmal dieser Branche. Dies wird auch in den Werbeslogans der sog. Vermittlungsagenturen unterstrichen, indem sie von 24 Stunden Pflege sprechen und eine Rund-um-die-Uhr Versorgung versprechen.

Genau wegen dieser Arbeitszeitproblematik wird in Bezug auf die im Haushalt wohnenden Pflege- und Betreuungskräfte diskutiert, ob das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) (§ 18 Abs. 1 Nr. 3) auf diese ArbeitnehmerInnengruppe Anwendung findet, da der besondere Umstand der Pflege im Haushalt der zu betreuenden Person den Ausnahmetatbestand in Bezug auf das ArbZG darstelle. Zudem sei eine Trennung zwischen Freizeit und Arbeitszeit nicht eindeutig. Ursprünglich wurde eben diese Ausnahme wegen der besonderen Betreuungssituation in SOS Kinderdörfern ins Gesetz aufgenommen. Die Rechtsprechung hingegen hat die Frage durch das Urteil des EuGH vom 26.7.2017 bereits geklärt (EuGH v. 26.7.2017 – Rs. C-175/16, NZA 2017, 1113 – Hälvä ua.). Hiernach handelt es sich eindeutig um Arbeitszeit, wenn der/die Beschäftigte verpflichtet ist, sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufzuhalten und sich zu dessen Verfügung zu halten, um gegebenenfalls sofort seine Arbeitsleistung erbringen zu können.

Ungeachtet dessen werden die durch die permanente Abrufbarkeit der Arbeitskraft entstehenden Überstunden nicht vergütet und damit der geltende gesetzliche Mindestlohn massiv unterschritten. Ausgehend von einem monatlichen Bruttogehalt in Höhe von 1.600,00 Euro und je nach Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden bedeutet es Stundenlöhne zw. 3 und 5 Euro.

Weitere Probleme, mit denen die 24 Std.-Betreuungskräfte in die Beratung kommen, sind auch benachteiligende Vertragsklauseln zu Vertragsstrafen und Lohnkürzungen. Auf die ArbeitnerhmerInnen haben diese Vertragsstrafen eine enorm abschreckende Wirkung ihre Stimme zu erheben und für ihre Rechte einzutreten. So machen Vertragsstrafen in Höhe einer monatlichen Entlohnung eine vorzeitige Abreise wegen unzumutbarer Arbeitsbedingungen quasi unmöglich. Ferner ist zu berücksichtigen, dass in vielen Fällen die Betreuungskräfte nicht einmal ausreichenden Krankenversicherungsschutz besitzen. Während ihres Aufenthalts haben viele lediglich eine private Reiseversicherung für Touristen. Dies führt dazu, dass jegliche Arztbesuche aufgeschoben werden und somit trotz Krankheit weitergearbeitet wird.

Einige Vertragsklauseln beschreiben, dass die Betreuungskraft im Fall einer Krankheit selbst für Ersatz Sorge tragen müsse und solange am Einsatzort zu verbleiben habe bis die Ablösung

eingetroffen sei. In diesem Zusammenhang sind auch Folgeprobleme nach Arbeitsunfall oder Arbeitsunfähigkeit zu nennen. Auch hier werden die Betreuungskräfte allein gelassen, was zusätzlich zu psychischen und physischen Überlastungen führen kann. Häufig rufen sie aufgelöst in unseren Beratungsstellen an und erbitten Hilfe, weil die Vermittlungsagentur die angezeigte Notlage ignoriert. In solchen Situationen wäre es von immenser Wichtigkeit einen klaren Ansprechpartner zu haben, der gegebenenfalls haftbar gemacht werden kann aufgrund seiner vertraglichen Verpflichtungen.

All die geschilderten Probleme, vor allem aber die exzessiven Arbeitszeiten hängen im Wesentlichen damit zusammen, dass der Arbeitsort gleichzeitig der private Haushalt ist, und sich somit einer Kontrolle der Arbeitsbedingungen weitestgehend entzieht. Auch an dieser Stelle sei erneut darauf hingewiesen, dass das unabhängig von der Vertragsform auf alle ArbeitnehmerInnen dieses Branchenzweigs zutrifft. Die Vereinzelung der Betreuungskräfte in den Haushalten, die lagen Arbeitszeiten und ihre Unsichtbarkeit nach außen begünstigen die Ausbeutungssituation und vermindern leider auch die Bereitschaft sich zu wehren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass obwohl der Dienstleistungsvertrag und die damit einhergehende Scheinselbständigkeit das am weitesten verbreitete Beschäftigungsmodell darstellen, die Arbeitsbedingungen aller häuslichen Betreuungskräfte ungeachtet der Vertragsform grundsätzlich vergleichbar sind und deshalb eine gesetzliche Regelung der strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für diese Art der Betreuung notwendig ist.