

Informationen zur Branche der „Häuslichen Betreuung“

Erfahrungen aus der Beratungspraxis von Faire Mobilität

Aktualisierte Version inkl. Kapitel zu Österreich

Rund fünf Millionen pflegebedürftige Menschen in Deutschland werden zu Hause gepflegt, viele von ihnen von den bis zu 600.000 Betreuer*innen aus Osteuropa. Das Versprechen der Agenturen einer Rund-um-die-Uhr Betreuung hat für die Betreuer*innen exzessive Arbeitszeiten zur Folge, die in aller Regel nicht vollständig bezahlt werden. Die gängigen Beschäftigungsmodelle missachten systematisch das Arbeitsgesetz. Diese prekären Arbeitsbedingungen, gepaart mit der meist vollständigen Isolation der Betreuer*innen, führen nicht selten zu einer psychischen und physischen Überbelastung. Nachdem im Sommer 2021 das Bundesarbeitsgericht ein für die Branche wegweisendes Urteil gefällt hat, plant nun die Bundesregierung „eine große Pflegereform“.

VON BERNADETT PETÖ | ŠEJLA VOJIĆ

1. STRUKTUR DER BRANCHE

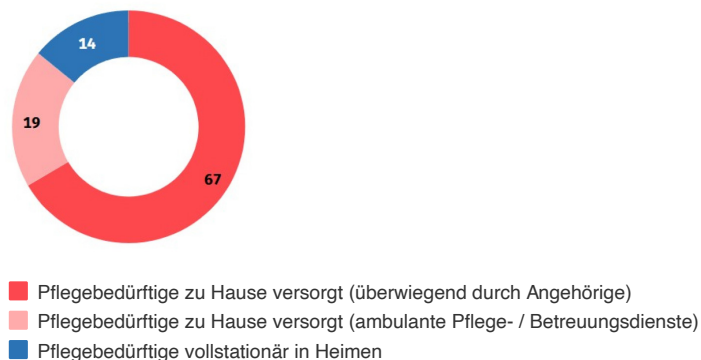
In Deutschland leben derzeit rund 5,7 Millionen pflegebedürftige Menschen. Etwa 800.000 (14 Prozent) von ihnen werden vollstationär in Heimen versorgt.¹ Laut statistischem Bundesamt gab es 2023 16.505 Pflegeheime, davon 11.250 mit vollstationärer Dauerpflege.² Der überwiegende Teil von 86 Prozent wohnt aber Zuhause und wird entweder durch Angehörige (67 Prozent) oder mit Unterstützung ambulanter Pflege- und Betreuungsdienste (19 Prozent) betreut.³

Häusliche Betreuung wird neben den Angehörigen häufig von Erwerbstätigen aus osteuropäischen

Betreuer*innen kontinuierlich zu wachsen scheint. Die Stiftung Warentest zählte im Jahr 2009 circa 60 Agenturen in Deutschland, im Jahr 2016 waren es bereits 266.⁸ In einer eigenen Untersuchung Ende 2017 sprachen Aulenbacher et al. bereits von rund 400 Agenturen.⁹

In seinem Branchenreport 2023 spricht das Vergleichsportal 24h-Pflege-Check.de von über 800 Vermittlungsagenturen (Februar 2023), die im Portal registriert waren, davon mehrere Franchise-Unternehmen mit zum Teil mehreren Standorten.¹⁰

Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2023
in %, insgesamt 5,7 Millionen



Rundungsbedingte Abweichung möglich.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025

Ländern geleistet. Diese wohnen währenddessen in den Haushalten der Familien. Daher werden sie in der Literatur „Live-ins“ genannt, das ist der englische Ausdruck für pflegende oder betreuende Personen, die permanent im Privathaushalt anwesend sind, dort arbeiten und vorübergehend auch wohnen.⁴ Valide Zahlen über die Anzahl der Betreuer*innen in Deutschland gibt es nicht. Je nach Quelle variieren die Schätzungen zwischen 300.000⁵, 450.000⁶ und bis zu 600.000⁷ Menschen. Auch die steigende Zahl von Agenturen, die Betreuer*innen vermitteln, deutet darauf hin, dass die Anzahl der

2. ARBEITSBEDINGUNGEN DER BETREUER*INNEN

Der Aufgabenbereich der Betreuer*innen ist vielfältig und umfasst hauswirtschaftliche Tätigkeiten sowie die Betreuung pflegebedürftiger Personen. Medizinische Pflege hingegen darf nur durch entsprechend geschultes Personal durchgeführt werden und sollte daher nicht zum Aufgabenbereich der häuslichen Betreuer*innen gehören. Zu den häufigsten Aufgaben gehören z. B. die Zubereitung von Mahlzeiten und Unterstützung bei deren Ein-

nahme, die Unterstützung bei der Körperpflege, beim An- und Auskleiden, beim Toilettengang, beim Aufstehen oder beim Zubettgehen. Darüber hinaus sind Gesellschaftsleuten sowie Haushaltsführung häufige Bestandteile der Arbeit.

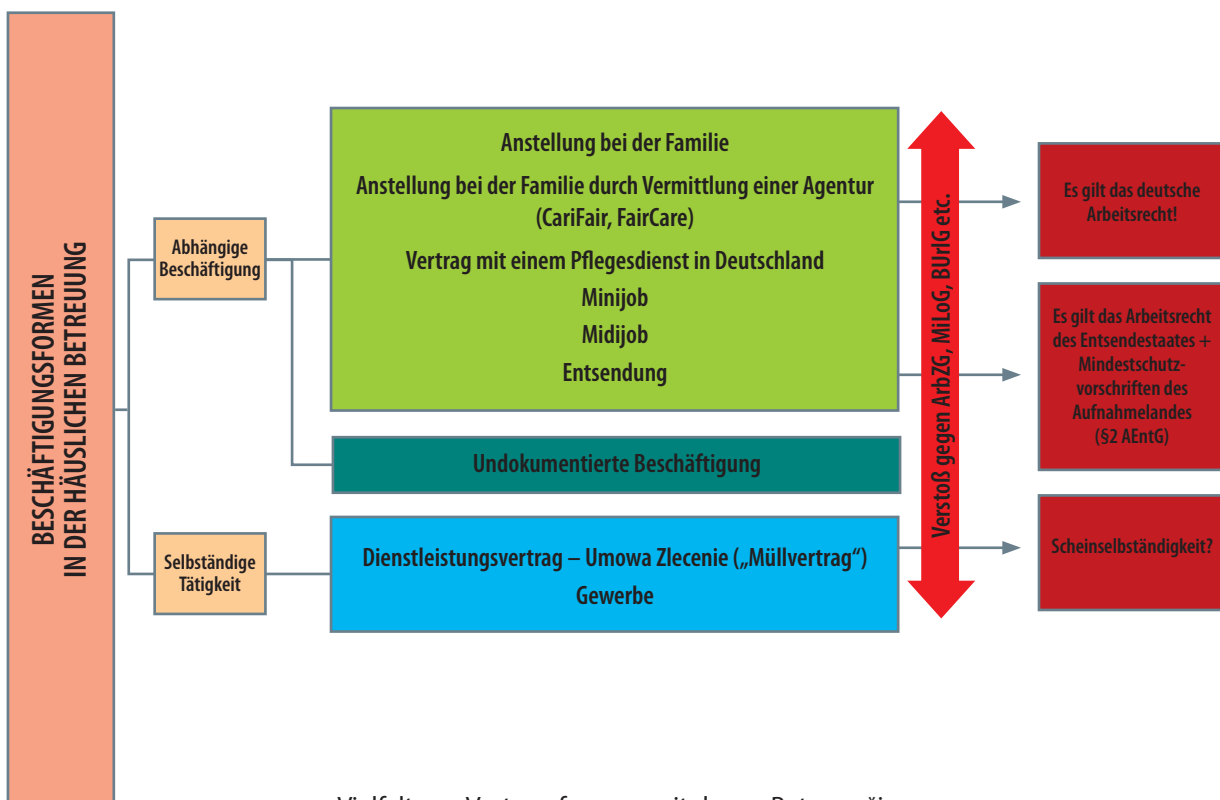
Die Einsatzdauer in den Haushalten beträgt in der Regel zwei bis drei Monate, dann findet ein Wechsel der Betreuungskräfte statt. Die Unterbrechung im Heimatland wird in den allermeisten Fällen nicht vergütet, so dass die erhaltene Bezahlung auch für diese einsatzfreien Wochen und Monate zum Leben verwendet wird.

Deutschkenntnisse sind für die Kommunikation von Vorteil und sollten ein mittleres Niveau haben. Die meisten Betreuer*innen sprechen jedoch kaum Deutsch. Die wenigsten Agenturen bieten Deutschkurse an oder kümmern sich um andere Formen der Qualifizierung.

In der Branche finden keine Tarifverträge Anwendung. Für abhängig Beschäftigte, also jene mit einem Arbeitsvertrag, gelten lediglich gesetzliche arbeitsrechtliche Regelungen. So stehen den Betreuer*innen u. a. eine Bezahlung nach dem deutschen Mindestlohngesetz und bezahlter Urlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz zu. Außerdem gelten für sie in Deutschland gültige Arbeitsschutzvorschriften. Nur wenige Betreuer*innen sind Mitglied in einer Gewerkschaft.

Zu den gravierendsten Problemen der Betreuer*innen gehören die exzessiven Arbeitszeiten, wobei hier auch die nicht vergüteten Bereitschaftszeiten mitzählen. Das Werbeversprechen der Agenturen einer Rund-um-die-Uhr Betreuung weckt bei den Kundenfamilien häufig die Erwartung der permanenten Verfügbarkeit: Die Betreuer*in soll 24 Stunden am Tag arbeiten können und dies möglichst an sieben Wochentagen. Auch wenn Betreuer*innen nicht aktiv 24 Stunden pro Tag arbeiten, so können sie in der Regel nicht selbst über ihre Arbeitszeit bestimmen und sollen sich auch in den Phasen des Tages bereithalten, in denen sie nicht arbeiten. Doch wenn die Betreuer*innen über ihre Zeit nicht selbst bestimmen können, sondern sich an dem vom Arbeitgeber bestimmten Ort bereithalten und im Bedarfsfalle die Arbeit aufnehmen müssen, dann gelten diese Zeiten der Bereitschaft ebenfalls als Arbeitszeit und müssen vergütet werden. In aller Regel gehört es zur gelebten Praxis, dass weder die gesetzliche Höchstarbeitszeit eingehalten wird, noch Überstunden oder Bereitschaftszeiten bezahlt werden. Auch der gesetzliche Anspruch auf Urlaub wird meistens missachtet sowie Urlaubsabgeltung nicht gezahlt.

Diese prekären Arbeitsbedingungen, gepaart mit der meist vollständigen Isolation der Betreuer*innen, führen nicht selten zu einer psychischen und physischen Überbelastung.



Vielfalt von Vertragsformen, mit denen Betreuer*innen aus Osteuropa in Deutschland arbeiten.

Quelle: Faire Mobilität

3. BESCHÄFTIGUNGSMODELLE

Die Vertragsformen, mit denen Betreuer*innen aus Osteuropa in Deutschland arbeiten, sind vielfältig. Sie reichen von einer Vollzeitbeschäftigung über einen Minijob bis zu einer Solo-Selbstständigkeit.

Beim **Arbeitgebermodell** wird ein Arbeitsvertrag in Voll- oder Teilzeit zwischen der Betreuer*in und der Familie oder zwischen der Betreuer*in und einem Pflegedienst geschlossen. Das Arbeitsverhältnis ist damit in Deutschland sozialversichert und es gelten die Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts hinsichtlich des Mindestlohns, des Urlaubs und der Arbeitszeit. In der Praxis bedeutet dies jedoch nicht, dass diese Vorschriften auch eingehalten werden. Allgegenwärtig sind Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. So entspricht die im Arbeitsvertrag vereinbarte Vergütung der Höhe nach zwar dem gesetzlichen Mindestlohn, wird jedoch die tatsächliche Arbeitszeit inklusive Bereitschaftsdienst zugrunde gelegt, ergibt sich ein Stundenlohn von nur wenigen Euro. In der Beratungspraxis gibt es häufig Fälle, in denen zwar Betreuer*innen in Vollzeit bei in Deutschland ansässigen Pflegediensten sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, tatsächlich jedoch in den Familien als 24-Stunden Betreuer*innen eingesetzt werden. Auch hier treten häufig Probleme wie exzessive Arbeitszeiten, unbezahlter Bereitschaftsdienst, fehlende Urlaubstage sowie psychische Überforderung auf.

solo-selbständige Betreuer*in mit der Familie unterschreibt.

Dieses Beschäftigungsmodell zeichnet sich dadurch aus, dass sämtliche für eine selbständige Tätigkeit erforderlichen Aufgaben – wie die Gewerbeanmeldung, Kundengewinnung oder Rechnungsstellung – von der Agentur erledigt werden, die dafür eine nicht unerhebliche Gebühr berechnet. Auch wird häufig der Kontakt zu einem Steuerbüro vermittelt, das auf Wunsch kostenpflichtig die Erstellung einer Steuererklärung vornimmt. In aller Regel werden auch die Arbeitsbedingungen nicht durch die Betreuer*in mit der Familie verhandelt, sondern seitens der Agentur festgelegt und in entsprechenden Vertragsvorlagen festgehalten. Besonders gravierend ist dabei, dass die Betreuer*innen als formal Selbständige keinen arbeitsrechtlichen Schutz haben. Mangelnde Sprachkenntnisse und kaum Wissen über die Erfordernisse und Pflichten von Selbständigen führen zu einer schwachen Verhandlungsposition und zu einer massiven Abhängigkeit von der Agentur.

Die Dienstleistungsfreiheit ermöglicht es Unternehmen mit Sitz in einem anderen EU-Land, eigenes Personal für einen begrenzten Zeitraum nach Deutschland zu entsenden. In Deutschland gelten für diese Beschäftigten die Vorschriften des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG). Für diese Arbeit-

DAS WERBEVERSPRECHEN DER AGENTUREN EINER RUND-UM-DIE-UHR BETREUUNG WECKT BEI DEN KUNDENFAMILIEN HÄUFIG DIE ERWARTUNG DER PERMANENTEN VERFÜGBARKEIT [...] IN ALLER REGEL GEHÖRT ES ZUR GELEBTEN PRAXIS, DASS WEDER DIE GESETZLICHE HÖCHSTARBEITSZEIT EINGEHALTEN WIRD, NOCH ÜBERSTUNDEN ODER BEREITSCHAFTSZEITEN BEZAHLT WERDEN.

Als **Solo-Selbständige** müssen Betreuer*innen ein Gewerbe – zumeist in Deutschland – anmelden. Dies erledigt häufig eine Agentur, die außerdem die Vermittlung der Einsätze koordiniert sowie die Rechnungsstellung für die Betreuer*in übernimmt. Dafür schließt die Agentur mit der Betreuer*in einen Kooperationsvertrag, in dem die Gebühren für die genannten Dienstleistungen vereinbart werden. Auch wird zwischen der Agentur und der Kundenfamilie ein Vertrag geschlossen, in dem die Gebühr für die Vermittlung der Betreuer*in vereinbart wird. Die eigentliche Betreuungsleistung regelt schließlich der Personenbetreuungsvertrag, den wiederum die

nehmer*innen gelten allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge und, wo diese nicht existieren, haben sie Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn sowie weitere gesetzliche Mindestschutzvorschriften, wie bezahlten Erholungsurlaub. Beim sogenannten **Entsendemodell** schließt der Haushalt der pflegebedürftigen Person einen Vermittlungsvertrag mit einer in der Regel in Deutschland ansässigen Agentur, die den Kontakt zwischen der Betreuer*in und der Familie herstellt. Die Betreuer*in selbst bleibt während ihres Einsatzes in Deutschland in ihrem Herkunftsland sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Der Lohn der Betreuer*in setzt

sich in der Regel aus dem im Herkunftsland geltenden Mindestlohn sowie Entsendezulagen zusammen. Die abgeführten Sozialabgaben und Steuern richten sich dabei lediglich nach der Höhe des im Herkunftsland geltenden Mindestlohnes, denn die Zulagen werden steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt. Beides zusammen ergibt in etwa einen Betrag, der – wenn man von den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden absieht – dem in Deutschland gültigen Mindestlohn entspricht. Auch

„umowa śmieciowa“ (Müllvertrag) durchgesetzt. Positiv kann gewertet werden, dass sowohl die Auftragnehmer*innen als auch die Auftraggeber*innen, d. h. die Agenturen, Abgaben in die polnische Sozialversicherung abführen. Damit sind die Betreuer*innen zwar krankenversichert und zahlen in die Rentenversicherung ein. Anders als bei einem Arbeitsvertrag steht ihnen Krankengeld aber nur dann zu, wenn sie eine zusätzliche Krankengeldversicherung abschließen, in die auch nur sie einzah-



©lisafox | Getty Images

im Entsendemodell werden die Betreuer*innen im Wechsel für eine Dauer von bis zu drei Monaten eingesetzt und erhalten meistens für die Zeiten ohne Einsatz keine Vergütung. Besonders hervorzuheben sind bei diesem Modell die negativen Auswirkungen auf im Herkunftsland entstehende Ansprüche auf Sozialleistungen, wie Kranken- und Verletztengeld oder Rentenansprüche. Der Leistungsanspruch richtet sich nämlich nach dem Anteil der gezahlten Sozialabgaben, die jedoch lediglich vom im Herkunftsland geltenden Mindestlohn abgeführt werden und nicht vom ausgezahlten Gesamtlohnbetrag.

Ein weiteres Modell, das in der Branche eine große Rolle spielt, bildet der in Polen gebräuchliche zivilrechtliche **Dienstleistungsvertrag**. Damit gelten die Betreuer*innen als freie Mitarbeiter*innen und haben keinen Anspruch auf Schutzrechte für Arbeitnehmer*innen. Die Dienstleistungsverträge aus Polen zeichnen sich zudem durch besonders kurze Kündigungsfristen sowie hohe vertraglich vereinbarte und für die Betreuer*innen sehr benachteiligende Vertragsstrafen aus. Im Polnischen hat sich zur Beschreibung dieser Verträge der Begriff

len. Bei Arbeitnehmer*innen ist diese Versicherung als Bestandteil der Sozialabgaben verpflichtend, bei Auftragnehmer*innen jedoch freiwillig. Da die Betreuer*innen allerdings von den Agenturen häufig nicht auf diesen Sachverhalt hingewiesen werden, führt eine Krankheit dazu, dass sie ohne Einkommen oder Sozialleistungen auskommen müssen. Zudem werden auch bei diesem Modell die Sozialabgaben nicht von der tatsächlichen Einkommenshöhe abgeführt, sondern in der Regel nur vom fiktiven Durchschnittseinkommen in Polen. Der zweite Lohnbestandteil, nämlich die Zulagen, werden weder versteuert noch sozialversichert. Somit entstehen für die Betreuer*innen in der Praxis dieselben Nachteile wie beim Entsendemodell. Wegen der Vertragsbeziehung zwischen den Betreuer*innen aus Polen und einer in der Regel polnischen Vermittlungsagentur auf der einen und der Vertragsbeziehung zwischen der Familie und einer in der Regel in Deutschland ansässigen Agentur auf der anderen Seite, ist dieses Beschäftigungsmodell aus arbeitsrechtlicher Sicht höchst problematisch. Denn für die Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses ist nicht die Vertragsbezeichnung, in diesem Fall der

„zivilrechtliche Dienstleistungsvertrag“ entscheidend, sondern vielmehr wie das Beschäftigungsverhältnis gelebt wird. Regelmäßig wird auch in dieser Konstellation von Betreuer*innen berichtet, dass sie ihre Weisungen direkt von der Familie oder der betreuten Person erhalten, und dass obwohl die Betreuer*innen als freie Mitarbeiter*innen tätig sind und zwischen ihnen und der Familie kein formales Vertragsverhältnis besteht.

In den vergangenen drei Jahren ist vermehrt eine weitere Konstellation in Zusammenhang mit dem Dienstleistungsvertrag aufgetaucht. Die Betreuer*innen nennen diese Beschäftigungsform „Vertrag unter deutschen Bedingungen“ (Umowa na niemieckich warunkach). Hierbei haben die Betreuer*innen nach wie vor einen polnischen Dienstleistungsvertrag, sind aber in der deutschen Sozialversicherung gemeldet. Es werden also u.a. Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung abgeführt und ein notwendiger Arztbesuch damit erleichtert. Allerdings werden auch in diesem Fall die Beiträge zur Sozialversicherung nicht ausgehend von der tatsächlich erhaltenen Einkommenssumme berechnet. Stattdessen bewegt sich der sozialversicherte Betrag zwischen 520 und 650 Euro. Der restliche Lohn besteht aus sozialversicherungs- und steuerfreien Zulagen. Formal erwerben die Betreuer*innen mit dieser Konstruktion sogar Anspruch auf das Arbeitslosengeld, das sie aber wegen der häufig fehlenden Wohnsitzanmeldung oder fehlendem gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland nicht abrufen können. Auch die Abgaben in die Rentenversicherung sind in diesem Modell reduziert und bilden

nicht das tatsächliche Einkommen der Betreuer*innen ab, was Einfluss auf die spätere Rentenhöhe hat. Ganz zu schweigen von der Möglichkeit Krankengeld zu erhalten. Zum einen wäre dieses wegen der reduzierten Beiträge sehr niedrig, zum anderen werden Betreuer*innen in der Regel zurückgeschickt, sobald sie erkranken.

Eine Vielzahl der Arbeitsverhältnisse in der häuslichen Betreuung findet schließlich undokumentiert statt. Es ist jedoch unmöglich, das genaue Ausmaß zu beziffern. Die Vermittlung zwischen den Familien und den Betreuer*innen erfolgt in der Regel über informelle Kanäle und Mund-zu-Mund-Propaganda. Problematisch sind diese Vertragsbeziehungen nicht nur wegen der Gesetzeswidrigkeit, sondern vor allem, weil diese Arrangements völlig ohne Rückgriff auf gesetzliche Schutzvorschriften erfolgen und beide Parteien damit hohe Risiken eingehen.

4. URTEIL DES BUNDES-ARBEITSGERICHTS

Auch wenn systematische Gesetzesverstöße Teil des Systems der häuslichen Betreuung sind, so gibt es nur wenige Betreuer*innen, die bereit sind ihre Rechte vor einem Gericht einzuklagen. Ein Grund ist die Angst vor Repressalien und die Sorge, in der Branche keine Anstellung mehr zu finden. Zum anderen scheuen sie die Kosten und bürokratischen Hürden eines gerichtlichen Verfahrens. Um einen Prozess in Deutschland zu führen, müssen sie im besten Fall vor Ort sein oder eine anwaltliche Vertretung haben, mit der sie sich sprachlich verständigen



können. Und schließlich müssen die Betreuer*innen als Klageführer*innen Beweise vorlegen, die ihre Ansprüche belegen, wie zum Beispiel genau dokumentierte Arbeits- und Bereitschaftszeiten. Solche Beweise haben allerdings die wenigsten.

Umso erfreulicher war es, den Fall einer bulgarischen Betreuerin vor Gericht begleiten zu können. In diesem Fall hat die aus Bulgarien entsandte Betreuerin ihren Arbeitgeber in Bulgarien auf Zahlung des deutschen Mindestlohns für 24 Stunden Arbeit an sieben Wochentagen verklagt. Sie hatte in Deutschland zwei Jahre ohne Unterbrechungen eine über 90-jährige Seniorin betreut. Beahlt wurde sie aber nur für sechs Stunden Arbeit pro Tag an nur fünf Wochentagen und bekam im Monat 950 Euro netto ausbezahlt.

Die Klage wurde inzwischen vor dem Bundesarbeitsgericht verhandelt und führte im Juni 2021 zu einem bahnbrechenden Urteil.¹¹ Das Gericht entschied, dass den sogenannten 24-Stunden-Betreuer*innen der deutsche Mindestlohn nicht nur für die aktive Arbeitszeit zustehe, sondern dass er auch für die Bereitschaftszeit zu zahlen sei. Jedoch gilt diese Regelung nur für Betreuer*innen, die als abhängig Beschäftigte arbeiten. Der Großzahl der Selbständigen und freien Mitarbeiter*innen werden von dem Urteil zumindest nicht direkt profitieren können.

Inwiefern das Urteil und die sich anschließende mediale Debatte einen politischen Impuls auslösen werden, der eine gesetzliche Regelung für die Branche der sogenannten „24 Stunden Pflege“ zur Folge haben könnte, bleibt abzuwarten.

5. HÄUSLICHE BETREUUNG IN ÖSTERREICH: EIN MODELL FÜR DEUTSCHLAND?

Die häusliche Betreuung, insbesondere in Form der sogenannten 24-Stunden-Betreuung, stellt in Österreich ein zentrales Element der Pflege älterer Menschen dar. Um auf die wachsenden Herausforderungen im Pflegesektor – insbesondere den demografischen Wandel – zu reagieren, ist dieses Modell seit 2007 gesetzlich geregelt. Die gesetzliche Grundlage erlaubt sowohl die selbstständige als auch die unselbstständige Tätigkeit von Personenbetreuer*innen. Derzeit dominiert das Selbstständigenmodell

in der Praxis, die Betreuer*innen gelangen meist über Vermittlungsagenturen in österreichische Haushalte. Die Regelung sollte ursprünglich mehr Transparenz und Rechtssicherheit schaffen, bleibt jedoch in vielen Aspekten unzureichend – insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Kontrolle der Betreuungspraxis.

Rechtsgrundlage ist das Hausbetreuungsgesetz (HBeG) in Verbindung mit dem Gewerblichen Sozialversicherungsgesetz (GSVG) und dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG). Die gesetzliche Regelung erlaubt zwei Modelle: die selbstständige und die unselbstständige Betreuung. In der Praxis dominiert das selbstständige Modell, bei dem Betreuungskräfte als sogenannte Ein-Personen-Unternehmen (EPU) tätig sind. Diese müssen beim Gewerbeamt angemeldet und bei der Sozialversicherung der Selbstständigen (SVS) versichert sein. Die unselbstständige Beschäftigung

EIN ZENTRALES PROBLEM IST DER RECHTLICHE STATUS DER BETREUER*INNEN. VIELE ARBEITEN ALS EIN-PERSONEN-UNTERNEHMEN (EPU) AUF SELBSTSTÄNDIGER BASIS, WAS IHNEN THEORETISCH UNTERNEHMERISCHE FREIHEIT BIETET, IN DER PRAXIS JEDOCH HÄUFIG BEDEUTET, DASS SIE KEINEN ANSPRUCH AUF ARBEITSRECHTLICHEN SCHUTZ WIE MINDESTLOHN, KÜNDIGUNGSSCHUTZ, GEREGLTE ARBEITSZEITEN ODER BEZAHLTEN URLAUB HABEN.

erfolgt viel seltener, etwa durch direkte Anstellung über einen gemeinnützigen Anbieter (z. B. Volkshilfe, Hilfswerk, Caritas, Rotes Kreuz, Diakonie, Arbeiter-Samariter Bund) oder die betreuten Familien selbst.

Die Gesetze definieren die zulässigen Tätigkeiten der Betreuungskräfte – darunter Unterstützung bei der Haushaltsführung, Hilfe bei der Körperpflege und Begleitung im Alltag. Medizinische oder pflegerische Tätigkeiten dürfen nur in Zusammenarbeit mit diplomiertem Pflegepersonal erfolgen. Ebenso gibt es finanzielle Unterstützungsmaßnahmen durch den Sozialministeriumservice, welche an bestimmte Voraussetzungen gebunden ist.

Das HBeG ermöglicht durch erweiterte Arbeitszeitgrenzen eine bis zu 24-Stunden-Betreuung. Für die Inanspruchnahme dieser erweiterten Arbeitszeitgrenzen gelten in dem HBeG geregelten Voraussetzungen, wie z.B. nach einer Arbeitsperiode von

höchstens 14 Tagen muss eine durchgehende Freizeit von mindestens der gleichen Dauer gewährt werden; die vereinbarte Arbeitszeit muss mindestens 48 Stunden pro Woche betragen usw. Konkrete Arbeitszeitgrenzen wie Höchstarbeitszeit und Ruhepausen sind nur für Betreuungskräfte geregelt, die in einem Arbeitsverhältnis stehen; mit selbständigen Betreuungskräften, die das Gewerbe der Personenbetreuung ausüben, sind die Arbeitszeiten frei vereinbar.

Die überwiegende Mehrheit der Betreuungskräfte kommt aus osteuropäischen Ländern – insbesondere aus der Slowakei, Rumänien und Ungarn. Sie arbeiten in sogenannten Rotationsmodellen: Meist arbeiten und wohnen sie zwei bis vier Wochen am Stück bei der zu betreuenden Person und kehren anschließend in ihr Herkunftsland zurück. Während ihrer Einsatzzeit sind sie physisch und psychisch nahezu durchgehend verfügbar. Pausen und Ruhezeiten werden in der Praxis oft nicht eingehalten oder sind aufgrund des hohen Betreuungsbedarfs kaum umsetzbar. Die Betreuung findet im Haushalt der zu pflegenden Person statt. Dadurch verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, und eine echte Erholung ist kaum möglich.

Ein zentrales Problem ist der rechtliche Status der Betreuer*innen. Viele arbeiten als Ein-Personen-Unternehmen (EPU) auf selbstständiger Basis, was ihnen theoretisch unternehmerische Freiheit bietet, in der Praxis jedoch häufig bedeutet, dass sie keinen Anspruch auf arbeitsrechtlichen Schutz wie Mindestlohn, Kündigungsschutz, geregelte Arbeitszeiten oder bezahlten Urlaub haben. Auch der Zugang zu Sozialleistungen wie Kranken- oder Pensionsversicherung ist eingeschränkt und mit hohen Eigenkosten verbunden. In vielen Fällen sind Betreuungskräfte zudem von den Vermittlungsagenturen abhängig, die teils hohe Gebühren verlangen, ohne gleichzeitig eine faire Entlohnung oder ausreichende Unterstützung zu garantieren.

Weitere Herausforderungen ergeben sich durch sprachliche Barrieren und eine unzureichende soziale Integration in Österreich. Die Arbeitsbedingungen sind geprägt von emotionaler Belastung, Isolation, hohem Verantwortungsdruck sowie häufig fehlender professioneller Unter-

stützung – etwa in der Pflege schwieriger Krankheitsbilder oder bei Konflikten mit Angehörigen. Die Erwartung, neben hauswirtschaftliche und emotionale Betreuung auch pflegerischen Tätigkeiten zu leisten, führt zu einer Vielzahl nicht klar abgegrenzter Aufgaben, die den tatsächlichen Aufwand noch weiter erhöhen.

Trotz der gesetzlichen Fundierung bestehen erhebliche Lücken in der praktischen Umsetzung – etwa bei der Kontrolle der Arbeitsbedingungen oder der Überwachung der Vermittlungsagenturen. Insgesamt zeigen sich die Arbeitsbedingungen der häuslichen Betreuer*innen in Österreich als prekär, überfordernd und rechtlich unzureichend abgesichert.^{12/13}

6. ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Nach den bisherigen Erkenntnissen gibt es in der Branche derzeit kein Beschäftigungsmodell, das in der Praxis eine den gesetzlichen Vorschriften entsprechende Arbeitszeitgestaltung zu Grunde legt. Das Versprechen der Branche, eine „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ durch eine Person zu ermöglichen, ist nicht umsetzbar ohne dabei gegen geltendes Arbeitsrecht zu verstoßen. Das Thema der häuslichen Betreuung wurde in den vergangenen Jahren vom Gesetzgeber vernachlässigt. Dadurch konnten sich Beschäftigungsmodelle etablieren, die auf Ausbeutung der Betreuer*innen basieren. Besonders die Solo-Selbstständigkeit verstärkt zudem die prekäre Lage der Betreuer*innen, denn sie versperrt ihnen sogar komplett den Zugang zu Arbeitsschutzrechten.

Einsätze über mehrere Monate mit unbegrenzter Arbeitszeit wirken sich nicht nur auf die Gesundheit der Betreuer*innen aus, sondern auch auf die Qualität der Betreuung. Hinzu kommt die oft unzu-

NACH DEN BISHERIGEN ERKENNTNISSEN GIBT ES IN DER BRANCHE DERZEIT KEIN BESCHÄFTIGUNGSMODELL, DAS IN DER PRAXIS EINE DEN GESETZLICHEN VORSCHRIFTEN ENTSPRECHENDE ARBEITSZEITGESTALTUNG ZU GRUNDE LEGT. DAS VERSPRECHEN DER BRANCHE, EINE „RUND-UM-DIE-UHR-BETREUUNG“ DURCH EINE PERSON ZU ERMÖGLICHEN, IST NICHT UMSETZBAR OHNE DABEI GEGEN GELTENDES ARBEITSRECHT ZU VERSTOSSEN. DAS THEMA DER HÄUSLICHEN BETREUUNG WURDE IN DEN VERGANGENEN JAHREN VOM GESETZGEBER VERNACHLÄSSIGT.

reichende Vorbereitung der Betreuer*innen auf den Einsatz und ihre Aufgaben durch die Agenturen, die gleichzeitig hohe Gebühren für die Vermittlung verlangen und die Betreuer*innen kaum unterstützen.

Gute Pflege und Betreuung ist im Interesse der gesamten Gesellschaft, da alle von uns eines Tages auf Unterstützung angewiesen sein werden. Aus diesem Grund müssen die Betreuer*innen Arbeitsverträge erhalten, die sie schützen und gute Arbeitsbedingungen und somit gute Arbeit, Betreuung und Pflege garantieren.

fair

Bernadett Petö arbeitet bei Faire Mobilität als Beraterin und Branchenkoordinatorin für den Bereich Häusliche Betreuung.

Šejla Vojić arbeitet bei Faire Mobilität als Beraterin und Branchenkoordinatorin für den Bereich Häusliche Betreuung.

IMPRESSUM

Faire Mobilität
Dominique John
Alte Jakobstraße 149 c/o IG Metall · 10969 Berlin
E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

www.faire-mobilitaet.de

V.i.S.d.P.: Anja Piel, DGB,
Keithstraße 1, 10787 Berlin

Anmerkungen

- 1 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/_Grafik/_Interaktiv/pflege-versorgungsart.html
- 2 <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegeeinrichtungen-deutschland.html>
- 3 https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/_Grafik/_Interaktiv/pflege-versorgungsart.html
- 4 Rossow, Verena/Leiber, Simone 2019: Kein Schattendasein mehr. Entwicklungen auf dem Markt für „24-Stunden-Pflege“, Online: <https://www.bpb.de/apuz/294927/kein-schattendasein-mehr-entwicklungen-auf-dem-markt-fuer-24-stunden-pflege?p=0>.
- 5 Stiftung Warentest 5/2017: Betreuungskraft aus Osteuropa. Die besten Vermittler, Online: <https://www.test.de/Pflege-Betreuungskraft-aus-Osteuropa-die-besten-Vermittler-5170957-0/>.
- 6 Benazha, Aranka/Vanessa/Leibfänger, Michael/Prieler, Veronika/Steiner, Jennifer 2021: Live-in-Care im Ländervergleich, in: Aulenbacher, Brigitte/Lutz, Helma/Schwiter, Karin (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Weinheim, S. 26.
- 7 Habel, Simone/Tschenker, Theresa 2021: Reduktion von Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 471, Düsseldorf, S. 9.
- 8 Stiftung Warentest 5/2017 (wie Anm. 5), S. 88.
- 9 Aulenbacher et. al 2021 (wie Anm. 6), S. 26.
- 10 <https://www.24h-pflege-check.de/assets/downloads/Branchenreport-2023.pdf>
- 11 Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juni 2021, Az: 5 AZR 505/20.
- 12 Sagmeister, Maria 2024: Studie Care4Care: Die Anstellung von Personenbetreuer*innen nach dem Hausbetreuungsgesetz, Online: https://www.celsi.sk/media/datasource/Care4Care_Anstellung-nach-HBeG_online.pdf.
- 13 Mairhuber, Ingrid/Schadauer, Andreas/Neuhauser, Johanna/Matei, Flavei 2024: Das Unsichtbare sichtbar machen: Datenerhebung zu Personenbetreuer_innen in österreichischen Privathaushalten, Online: https://www.24h-unsichtbar.at/documents/18/Langversion_Ergebnisbericht_21.01.2025.pdf.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des DGB-Bundesvorstandes und unterhält bundesweit 12 Standorte. Das Netzwerk wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des DGB finanziert.