



Arbeitnehmerfreizügigkeit
gerecht gestalten.

„24-Stunden-Pflege“ ist keine Privatsache!

Fallsammlung zu den Arbeitsbedingungen
in der häuslichen Betreuung



Inhalt

4..... Altern im vertrauten Umfeld: Herausforderungen der häuslichen Betreuung

5..... Wachsende Nachfrage

6..... Arbeits- und Lebensbedingungen der häuslichen Betreuer*innen

6..... Beschäftigungsmodelle in Deutschland

7.....Arbeitgebermodell

7Fall 1: Lohnbetrug in Zahlen

8Fall 2: Diffamierung nach Geltendmachung von Rechtsansprüchen

9Fall 3: Kampf um Urlaubsentgelt

10..... Modell Solo-Selbstständigkeit

10Fall 4: Unkenntnis über die Beschäftigungsart

11Fall 5: Kaum Absicherung

12.....Entsendemodell

12Fall 6: Verantwortungsverweigerung durch (faktische) Arbeitgeber

13Fall 7: Profitmaximierung auf Kosten der Beschäftigten

14..... Modell Dienstleistungsvertrag (Umowa zlecenie)

14Fall 8: Unerträgliche Arbeitsbedingungen

15..... Kombiniertes Modell

15Fall 9: Beratung hilft

16Fall 10: Klage vor Gericht hilft

17Fall 11: Lernen aus schlechten Erfahrungen

18..... Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Juni 2021

19Fall 12: Der lange Kampf der Dobrina D.

20..... Häusliche Betreuung in Österreich

21Fall 13: Gewerbelöschung bei Zahlungsunfähigkeit

21Fall 14: Arbeiten unter Mehrfachbelastungen

22Fall 15: Kein Schutz vor sexueller Belästigung und Lohnbetrug

22Fall 16: Zahlungsverzögerung durch Agentur

23Fall 17: Kaum Einfluss auf die Höhe des Einkommens

24..... Fazit

24..... Quellenverzeichnis

25..... Weiterführende Informationen

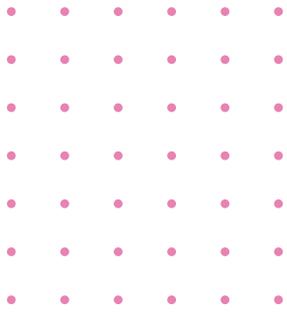
26..... Impressum

Altern im vertrauten Umfeld: Herausforderungen der häuslichen Betreuung

Viele ältere Menschen und Pflegebedürftige wünschen sich, in ihrer vertrauten Umgebung sicher und selbstbestimmt zu leben. Ihre Ressourcen sind jedoch begrenzt und auch ihre Angehörigen sind oft nicht in der Lage, die Pflege vollständig zu übernehmen. Daher suchen Betroffene zunehmend nach externen Unterstützungsangeboten.

Ein häufig genutztes Modell ist die sogenannte 24-Stunden-Betreuung. Seitens der Anbieter wird dabei der Eindruck vermittelt, dass das Betreuungspersonal jederzeit verfügbar ist – und das zu vergleichsweise niedrigen Kosten. Was hier im Verborgenen bleibt: Die Umsetzung dieses Versprechens geht in der Regel mit Missständen wie Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorgaben und mit prekären Arbeitsbedingungen für die häuslichen Betreuer*innen einher. Dadurch verschlechtern sich auch die Versorgungsqualität und -sicherheit.

Als Beratungsnetzwerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) setzen wir uns bei Faire Mobilität für den Schutz von Arbeitnehmerrechten und eine gerechte Behandlung von häuslichen Betreuer*innen ein, die überwiegend aus dem Ausland (vor allem aus Osteuropa) angeworben werden. Die vorliegende Publikation trägt dazu bei, ihre Arbeits- und Lebensbedingungen besser zu verstehen. Anhand von 17 Fallbeispielen aus der Beratungsarbeit werden typische Problemlagen aufgezeigt, die etwa durch intransparente oder rechtswidrige Vertragsgestaltungen, irreguläre Beschäftigungsverhältnisse oder die Scheinselbstständigkeit der Betreuer*innen entstehen.



Wachsende Nachfrage

In Deutschland gibt es derzeit rund 5,7 Millionen Menschen, die aufgrund ihres Alters oder einer Krankheit auf Hilfe angewiesen sind. Etwa 800.000 von ihnen (14 Prozent) werden vollstationär in Heimen versorgt. Laut Statistischem Bundesamt gab es im Jahr 2023 insgesamt 16.505 Pflegeheime, davon 11.250 mit vollstationärer Dauerpflege.¹ Der überwiegende Teil der Pflegebedürftigen (86 Prozent) lebt jedoch zu Hause und wird entweder durch Angehörige (67 Prozent) oder mit Unterstützung ambulanter Pflege- und Betreuungsdienste (19 Prozent) betreut.²

Die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland wird in den kommenden Jahrzehnten weiter steigen. Prognosen zufolge wird sie bis 2055 aufgrund der demografischen Alterung um etwa 37 Prozent (6,8 Millionen) zunehmen und bis zum Jahr 2070 auf 6,9 Millionen ansteigen.³

Diese Entwicklung wird durch den bereits bestehenden Fachkräftemangel im Pflegebereich erheblich verschärft. Für viele Betroffene, die es sich leisten können, stellt das Angebot der häuslichen Betreuung daher eine wichtige Alternative dar.

Die Anzahl der häuslichen Betreuer*innen in Deutschland scheint kontinuierlich zu wachsen. Zwar liegen hierfür keine validen Zahlen vor, sondern lediglich Schätzungen, die je nach Quelle zwischen 300.000,⁴ 450.000⁵ und bis zu 600.000 variieren.⁶ Ein Indiz für die Zunahme der Beschäftigtenzahlen ist aber die steigende Zahl von Agenturen, die Betreuungspersonal vermitteln. Zählte die Stiftung Warentest im Jahr 2009 etwa 60 Vermittlungsagenturen in Deutschland, waren es 2016 bereits 266.⁷ Laut der Untersuchung von Benazha et al. gab es Ende 2017 rund 400 Agenturen.⁸ Das Vergleichsportal 24h-Pflege-Check.de spricht in seinem Branchenreport 2023 von über 800 Vermittlungsagenturen, die im Februar 2023 im Portal registriert waren. Darunter befinden sich eine Reihe von Franchise-Unternehmen mit zum Teil mehreren Standorten.⁹

- 1 Statistisches Bundesamt: Pflegeheime und ambulante Pflegedienste, 18.12.2024, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegeeinrichtungen-deutschland.html>. Alle im Folgenden zitierten Internetquellen wurden am 22.7.2025 zuletzt abgerufen.
- 2 Statistisches Bundesamt: Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2023, 2025, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html#sprg475716.
- 3 Statistisches Bundesamt: Pflege. Zahl der Pflegebedürftigen steigt bis 2070 deutlich an, o. D., <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/aktuell-vorausberechnung-pflegebeduerftige.html>.
- 4 Stiftung Warentest: Pflege. Betreuungskraft aus Osteuropa – die besten Vermittler, 23.5.2017, <https://www.test.de/Pflege-Betreuungskraft-aus-Osteuropa-die-besten-Vermittler-5170957-0/>.
- 5 Aranka Vanessa Benazha/Michael Leiblfinger/Veronika Prieler/Jennifer Steiner: Live-in-Care im Ländervergleich, in: Brigitte Aulenbacher/Helma Lutz/Karin Schwiter (Hg.): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz, Weinheim 2021, S. 20–45, hier S. 26.
- 6 Simone Habel/Theresa Tschenker: Reduktion von Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 471, Düsseldorf 2021, S. 9.
- 7 Stiftung Warentest (wie Anm. 4).
- 8 Benazha et. al (wie Anm. 5), S. 26.
- 9 24h-Pflege-Check.de: Branchenreport 2023. Häusliche 24-Stunden-Pflege und -Betreuung, 2024, <https://www.24h-pflege-check.de/assets/downloads/Branchenreport-2023.pdf>.

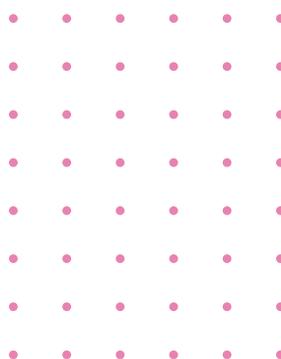
Arbeits- und Lebensbedingungen der häuslichen Betreuer*innen

Die in der häuslichen Betreuung Beschäftigten übernehmen vielfältige Aufgaben, die von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten über Hilfe bei der Körperpflege bis hin zur sozialen Betreuung reichen. Medizinische Pflege ist ihnen jedoch untersagt. Sie arbeiten nicht nur in Privathaushalten, sondern wohnen auch dort. Ein zentrales Problem ist daher die an sie gestellte Erwartung einer Rund-um-die-Uhr-Betreuung, die zu ausufernden Arbeitszeiten führt, ohne dass diese entsprechend entlohnt werden. Unbezahlte Überstunden, Bereitschaftszeiten, Isolation und mangelnde Qualifizierung führen zu körperlicher und psychischer Überforderung. Hinzu kommt, dass die migrantischen Betreuer*innen, die jeweils oft nur kurzfristig im Einsatz sind, aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse Schwierigkeiten beim Zugang zu grundlegenden Rechten, wie dem Recht auf medizinische Versorgung, und bei der Durchsetzung arbeitsrechtlicher Ansprüche haben.

Beschäftigungsmodelle in Deutschland

Im Bereich der häuslichen Betreuung gibt es eine große Bandbreite an Modellen, nach denen Betreuungskräfte aus Osteuropa in deutschen Haushalten beschäftigt werden. Diese Beschäftigungsmodelle unterscheiden sich in rechtlicher Hinsicht teils erheblich voneinander, weisen jedoch allesamt gravierende Schwächen in Bezug auf faire Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz auf.

Ein nicht zu unterschätzender Teil der häuslichen Betreuung erfolgt gänzlich informell und ohne vertragliche Absicherung. Solche Beschäftigungsverhältnisse entstehen meist über persönliche Kontakte und laufen außerhalb jeder Kontrolle. Für die Betreuer*innen bedeutet das nicht nur den völligen Verzicht auf soziale Absicherung, sondern auch ein hohes Risiko von Ausbeutung, Nichtentlohnung oder Misshandlung – ohne, dass sie sich rechtlich wehren können. Menschen in informellen Beschäftigungsverhältnissen sind besonders vulnerable: Werden sie entdeckt, drohen ihnen nicht nur finanzielle Strafen, sondern auch negative Konsequenzen für ihren künftigen Aufenthalt in Deutschland.



Arbeitgebermodell

Beim sogenannten Arbeitgebermodell wird die Betreuungskraft entweder direkt bei den Angehörigen der pflegebedürftigen Person oder bei einem Pflegedienst in Deutschland angestellt. Dieses Arbeitsverhältnis unterliegt dem deutschen Arbeitsrecht und ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Die Beschäftigten haben theoretisch Anspruch auf Mindestlohn, bezahlten Urlaub und eine gesetzlich geregelte Arbeitszeit. In der Praxis sieht es jedoch anders aus: Trotz formal korrekter Arbeitsverträge werden gesetzliche Vorgaben systematisch unterlaufen. Die Betreuungskräfte arbeiten deutlich mehr – oft auch in Bereitschaft – als vertraglich vereinbart, ohne dass diese Stunden bezahlt werden. Dadurch fällt der reale Stundenlohn weit unter das gesetzliche Minimum. Überlange Arbeitszeiten, psychische Belastungen und fehlender Urlaub sind an der Tagesordnung.

FALL 1: LOHNBETRUG IN ZAHLEN

Die Nichtbezahlung von Überstunden und die Nichtgewährung von Urlaub sind in der häuslichen Betreuung – wie in anderen Branchen mit prekären Beschäftigungsverhältnissen auch – gängige Methoden vieler Arbeitgeber, um den Lohn zu drücken. Welches Ausmaß dieser oftmals unsichtbar bleibende Lohnbetrug annehmen kann, lässt sich am Beispiel von Frau A., einer 52-jährigen Pflegerin aus Kroatien, veranschaulichen.¹⁰ Seit Frühjahr 2022 war Frau A. für dieselbe in Deutschland ansässige Firma tätig. Sie hielt sich jeweils für begrenzte Zeiträume in Deutschland auf: einmal zwei Monate, dann drei Monate, maximal vier Monate am Stück – insgesamt pro Jahr bis zu neun Monate. Frau A. wandte sich an Faire Mobilität, da ihr in den beiden vorangegangenen Monaten kein Gehalt ausgezahlt worden war – und das war nicht das erste Mal. Im Beratungsgespräch stellte sich heraus, dass Frau A. kein schriftlicher Arbeitsvertrag ausgestellt wurde, obwohl sie ihren Arbeitgeber – über eine Vermittlungsperson, über die die gesamte Kommunikation lief – mehrfach dazu aufgefordert hatte. Ihr Gehalt variierte in Abhängigkeit vom Pflegegrad der betreuten Personen. Schriftliche Vereinbarungen gab es hierzu keine; Frau A. wurde lediglich über WhatsApp darüber informiert, wie viel sie für den jeweiligen Einsatz verdienen würde. Ihr Monatsgehalt schwankte zwischen 1.900 Euro und 2.500 Euro – für eine „Live-in-Pflegekraft“ mit Sieben-Tage-Woche, 13-Stunden-Schichten pro Tag, keiner Privatsphäre und keiner persönlichen Freizeit. Zudem wurde ihr in der ganzen Zeit kein einziger Urlaubstag gewährt. Ein deutlicher Verstoß gegen geltendes Arbeitsrecht und Mindestlohngesetz, den Frau A. mithilfe von Faire Mobilität zu beziffern vermochte: 131.554,80 Euro brutto – diese Summe steht Frau A. insgesamt für die seit April 2022 durchschnittlich pro Monat geleisteten 394 Arbeitsstunden auf Basis der jeweils geltenden gesetzlichen Mindestlöhne zu. Darin enthalten sind die nicht gewährten Urlaubsansprüche, die bei einer Gesamttätigkeit von drei Jahren für mindestens zwei Jahre vollständig geltend gemacht werden können. Ausgezahlt wurden ihr indes lediglich 39.777,85 Euro netto. Die Zahlungsaufforderung zur Begleichung der ausstehenden Ansprüche ließ der Arbeitgeber bislang unbeantwortet.

Faire Mobilität | Baden-Württemberg | Frühjahr 2025

10 Um die Anonymität der Ratsuchenden zu gewährleisten, wurden ihre Namen durch Initialen in alphabetischer Reihenfolge ersetzt.

FALL 2: DIFFAMIERUNG NACH GELTENDMACHUNG VON RECHTSANSPRÜCHEN

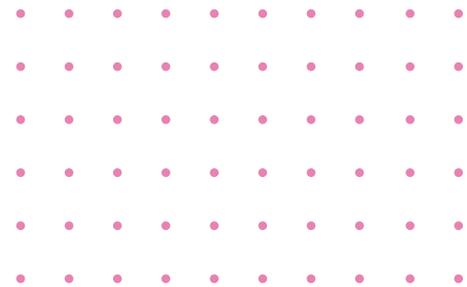
Setzen sich die Beschäftigten gegen schlechte Arbeitsbedingungen zur Wehr, sehen sie sich nicht selten mit übler Nachrede und Tatsachenverdrehung seitens der Arbeitgeber konfrontiert. Dies widerfuhr auch Frau B., die mehrere Jahre in Folge jeweils für drei Monate als häusliche Betreuerin für eine Familie in Baden-Württemberg tätig war. Nach Darstellung von Frau B. bestand das Beschäftigungsverhältnis direkt zwischen ihr und der Familie, eine Agentur war nicht zwischengeschaltet. Als die Arbeitssituation zunehmend unerträglich wurde – die Pflegebedürftige beschimpfte Frau B. und verweigerte ihr den Zugang zu Nahrungsmitteln –, beendete sie das Arbeitsverhältnis. Anschließend wandte sie sich an Faire Mobilität, da die Familie ihr nur einen Teil des vereinbarten Lohns (in Höhe von 2.000 Euro pro Monat) und auch die zugesicherten Reisekosten nicht in voller Höhe erstattet hatte. Im Beratungsgespräch zeigte sich, dass die vereinbarte Arbeitszeit von 40 Wochenstunden deutlich überschritten wurde und die Mehrarbeit allem Anschein nach unentgeltlich geleistet wurde. Mithilfe von Faire Mobilität verfasste Frau B. eine Geltendmachung, der sie ihre tatsächlichen und dokumentierten Arbeitszeiten zugrunde legte. Ihre Forderung beläuft sich demnach auf 10.500 Euro brutto abzüglich der bereits gezahlten knapp 4.000 Euro netto und zuzüglich des Differenzbetrags zu den tatsächlichen Reisekosten in Höhe von 130 Euro. Die Familie reagierte darauf über ihren Anwalt mit Verleumdungen und Falschbehauptungen: Frau B. sei habgierig und habe zudem als Selbstständige gearbeitet. In der Tat war Frau B. kein Arbeitsvertrag ausgestellt worden – auf ihre Nachfragen sei sie stets vertröstet worden. Dagegen weiter vorzugehen wäre nur vor Gericht möglich gewesen, was Frau B. jedoch ablehnte. Dieser Fall macht zweierlei deutlich: Die prekäre Situation, in der sich häusliche Betreuer*innen in Deutschland befinden, erschwert ihnen die Durchsetzung von Rechtsansprüchen. Arbeitgeber können sich dies zunutze machen, um ihr rechtswidriges Verhalten zu vertuschen.

Faire Mobilität | Hessen | Sommer 2025

FALL 3: KAMPF UM URLAUBSENTGELT

Obwohl häusliche Betreuer*innen gemäß dem Arbeitgebermodell eigentlich einen regulären Anspruch auf bezahlten Urlaub haben, müssen sie sich diesen in der Regel erst erkämpfen. Der Fall von Frau C. macht deutlich, dass Beschäftigte dieser Tatsache mitunter erst nach dem Urlaub gewahr werden. Die aus Bulgarien stammende Betreuerin ist seit November 2021 mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag bei einem Pflegedienst mit Sitz in Nordrhein-Westfalen beschäftigt. In dieser Zeit hat sie drei Familien betreut. Im Herbst 2024 wandte sie sich an Faire Mobilität, da sie für ihren ersten zusammenhängenden Urlaub von einem Monat lediglich 200 Euro Reisegeld, aber keinen regulären Monatslohn erhalten hatte. Bei der Prüfung ihrer Unterlagen stellte sich heraus, dass ihr Arbeitsvertrag zahlreiche widersprüchliche, teilweise unklar formulierte und rechtlich bedenkliche Klauseln enthielt. Gemeinsam mit Faire Mobilität verfasste Frau C. ein Schreiben an den Arbeitgeber, in dem nicht nur die fehlende Gehaltszahlung für den Urlaubsmonat eingefordert wurde, sondern auch die bisher unterbliebene Anpassung an den gesetzlichen Mindestlohn, der Bedarf einer Vertragsaktualisierung sowie die ausstehende Vergütung für Feiertagsarbeit. Der Arbeitgeber reagierte hierauf zunächst mit einer WhatsApp-Mitteilung auf Bulgarisch, in der er Frau C. einen Urlaubsbonus in Höhe von 200 Euro sowie eine Gehaltserhöhung von 1.400 auf 1.500 Euro netto versprach. Die anschließende schriftliche Antwort per E-Mail wich von dieser Zusage jedoch erheblich ab. Der Arbeitgeber stellte die von Frau C. dokumentierten Arbeitszeiten infrage und behauptete, sie habe lediglich vier statt acht Stunden täglich gearbeitet. Die in Aussicht gestellte Gehaltserhöhung koppelte er nun an ihre weitere Einsatzbereitschaft. Somit steht Frau C. vor der schwierigen Entscheidung, ob sie ihre rechtlichen Ansprüche weiter geltend machen oder eher zurückhaltender agieren soll, da sie um ihren Arbeitsplatz fürchtet.

Faire Mobilität | Nordrhein-Westfalen | Herbst 2024



Modell Solo-Selbst- ständigkeit

In der Branche ist auch die sogenannte Solo-Selbstständigkeit weit verbreitet. Bei diesem Modell wird die Betreuungskraft als selbstständige Unternehmerin geführt, die – meist mithilfe einer Vermittlungsagentur – ein Gewerbe anmeldet. Die Agenturen übernehmen neben der Gewerbebeanmeldung auch andere wesentliche Aufgaben wie die Einsatzvermittlung, die Vertragsgestaltung und die Rechnungsstellung. Formal handelt es sich zwar um eine selbstständige Tätigkeit, tatsächlich fehlt es den Betreuer*innen aber an unternehmerischer Eigenständigkeit. Sie können weder ihre Arbeitszeiten noch die Vertragsinhalte mitbestimmen. Die Folge ist eine faktische Scheinselbstständigkeit: Die Betreuungskraft trägt alle Risiken selbst, hat jedoch keine arbeitsrechtlichen Ansprüche, zum Beispiel auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder geregelte Arbeitszeiten. Hinzu kommt ihre Abhängigkeit von der Agentur, die durch Sprachbarrieren und Unkenntnis der rechtlichen Lage noch verstärkt wird.

FALL 4: UNKENNTNIS ÜBER DIE BESCHÄFTIGUNGSART

In vielen Fällen werden häusliche Betreuer*innen von den Vermittlungsagenturen nicht ausreichend darüber informiert, dass sie als Selbstständige tätig sind. So erfuhr beispielsweise Frau D., eine Betreuerin aus Ungarn, erst zu dem Zeitpunkt davon, als sie kündigen wollte. Der Grund: Sie betreute eine Person, die sich in einem sehr schlechten Gesundheitszustand befand und intensive Pflege benötigte, die sie ohne entsprechende Qualifikation nicht leisten konnte. Diese Tätigkeit wurde ihr von einem der größten Anbieter von häuslicher Pflege in Deutschland vermittelt. Von diesem hatte sie einen sogenannten Personenbetreuungsvertrag erhalten, der zwischen der zu betreuenden Person und Frau D. als Vertreterin einer Berliner GmbH abgeschlossen wurde – vermutlich einer Tochterfirma des Pflegedienstes, die Frau D. aber unbekannt war. Da Frau D. nicht wusste, in welcher Form sie angestellt war und wie sie kündigen konnte, wandte sie sich an Faire Mobilität. In der Beratung stellte sich heraus, dass sie laut Vertrag als selbstständige Gewerbetreibende tätig war und sich verpflichtet hatte, in Deutschland kranken- und haftpflchtigerversichert zu sein. Zudem sollte sie sich demnach ihre Arbeitszeit selbst einteilen, einen arbeitsfreien Tag pro Woche einplanen und für ihre Leistungen 85,33 Euro pro Tag erhalten. Auch eine 14-tägige Kündigungsfrist war für beide Seiten vertraglich festgehalten. Tatsächlich hatte Frau D. allerdings nur 65 Euro pro Tag erhalten. Die Vermittlungsagentur erklärte diese Diskrepanz auf Nachfrage mit Beiträgen für eine Reisekrankenversicherung und eine Gewerbehaftpflichtversicherung, die sie ohne Frau D.s Wissen für sie abgeschlossen hatte. Auch über die steuerlichen Verpflichtungen von selbstständigen Gewerbetreibenden wurde Frau D. in Unkenntnis gelassen. Mithilfe von Faire Mobilität kündigte sie den Vertrag und wandte sich zur weiteren Klärung an einen Steuerberater.

Faire Mobilität | Nordrhein-Westfalen | Herbst 2024



FALL 5: KAUM ABSICHERUNG

Die Vermittlung von Betreuungskräften über Online-Plattformen ist ein neueres Phänomen, das zunehmend an Bedeutung gewinnt. Obwohl sie entscheidenden Einfluss auf die Gestaltung der Dienstleistungsverträge haben, die nach deutschem Recht zwischen Betreuungskräften und Angehörigen von Pflegebedürftigen abgeschlossen werden, stellen sich diese Plattformen als reine Vermittlungsinstanzen dar und übernehmen keinerlei Verantwortung. Oftmals sind sich die Beschäftigten auch in diesen Fällen nicht darüber im Klaren, dass sie einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen. So erfuhr beispielsweise Frau E., eine aus Litauen stammende Betreuerin, erst davon, als sie ihre Tätigkeit aus gesundheitlichen Gründen infolge höchst widriger Arbeitsbedingungen vorzeitig beenden musste. Bis dahin war sie davon ausgegangen, in einem abhängigen, sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt gewesen zu sein. Dafür sprach, dass sie sich nicht um die Abrechnung kümmern brauchte – die Rechnungen wurden von der Plattform erstellt und an die Kund*innen gesendet. Für die 24-Stunden-Betreuung erhielt sie lediglich einen Tagessatz von bis zu 78 Euro, zuzüglich einer Fahrtkostenpauschale von bis zu 179 Euro pro Fahrt. Tatsächlich hatte Frau E. aber einen dreimonatigen Dienstleistungsvertrag mit den Angehörigen einer bettlägerigen Frau abgeschlossen, der über eine Vermittlungsplattform zustande kam. Die zu betreuende Person war 84 Jahre alt, körperlich sehr eingeschränkt, auf einen Rollstuhl angewiesen und benötigte umfangreiche Hilfe im Alltag – insbesondere bei der Körperpflege, beim Toilettengang, beim Heben und bei der Mobilität. Aufgrund einer zudem beginnenden Demenz war sie stark pflegebedürftig. Weder über den hohen Betreuungsbedarf, für den ihr vor Ort keine technischen Hilfsmittel zur Verfügung gestellt wurden, noch über ihre Verantwortung bezüglich ihrer Krankenversicherung wurde Frau E. vollständig aufgeklärt. Ohne ihr Wissen hatte die Plattform für sie temporär ein Gewerbe angemeldet. Dieser Fall verdeutlicht nicht nur exemplarisch die Grauzone, in der sich viele sogenannte 24-Stunden-Betreuungsmodelle in Deutschland bewegen, sondern auch das intransparente Vorgehen der Vermittlungsplattformen. In diesem Konstrukt sind Betreuer*innen rechtlich, finanziell und sozial kaum abgesichert.

Faire Mobilität | Thüringen | Frühjahr 2025

Entsende- modell

Beim sogenannten Entsende-
modell sind Betreuungskräfte
in einem anderen EU-Staat, bei-
spielsweise in Ungarn oder Bul-
garien, angestellt und werden
vorübergehend nach Deutschland
entsandt. Rechtlich gelten für sie
die Mindestschutzbestimmungen
des deutschen Arbeitnehmer-
entsendegesetzes (AEntG), etwa
hinsichtlich des Mindestlohns und
des Urlaubs. Sozialabgaben und
Steuern werden jedoch im Entsen-
deland entrichtet – und zwar nur
auf Grundlage des dortigen, meist
sehr niedrigen Mindestlohns. Die
zusätzlich gezahlten Entsendezula-
gen sind steuer- und abgabenfrei.
Dies hat gravierende Folgen für die
soziale Absicherung der Betreu-
er*innen: Bei Krankheit, im Alter
oder bei Arbeitslosigkeit erhalten
sie oft nur sehr geringe Leistungen.
Auch in diesem Modell kommt es
häufig zu Arbeitszeitüberschreitun-
gen, unbezahlten Bereitschaftszei-
ten und fehlenden Pausen.

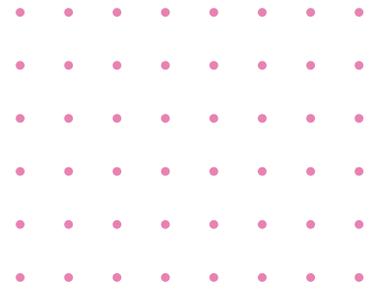
FALL 6: VERANTWORTUNGS- VERWEIGERUNG DURCH (FAKTISCHE) ARBEITGEBER

Für Pflegedienstleistungsfirmen ist das Entsendemodell sehr attraktiv: Obwohl sie faktisch als Arbeitgeber agieren, können sie die damit verbundene Verantwortung in diesem Modell besonders leicht abwehren, wie sich am Fall von Frau F. veranschaulichen lässt. Die 51-jährige Betreuerin aus Serbien wurde im Rahmen eines turnusmäßigen Einsatzes von einer kroatischen Firma, die mit einem bayrischen Rund-um-die-Uhr-Pflegedienstleister zusammenarbeitete, nach Deutschland entsandt. Frau F. war laut Arbeitsvertrag als Haushaltshilfe tätig. Tatsächlich umfassten ihre Aufgaben jedoch deutlich mehr: Neben Kochen, Putzen, Aufräumen und Einkaufen gehörten auch die Überwachung der Medikamenteneinnahme und die ganztägige Betreuung einer pflegebedürftigen Person dazu. Obwohl sie regelmäßig mehr als 20 Stunden täglich arbeitete, verdiente sie lediglich 60 Euro pro Tag. Zuschläge für die Nacharbeit erhielt sie ebenso wenig wie Lohnabrechnungen. Zudem verfügte sie über keine gültige Arbeitserlaubnis und besaß auch keine A1-Bescheinigung.¹¹ Bei Berücksichtigung der tatsächlichen Arbeitszeit lag ihr Stundenlohn weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Mithilfe von Faire Mobilität berechnete Frau F. ihre Ansprüche für die geleisteten Arbeitsstunden und übernommenen Tätigkeiten auf insgesamt 23.741,90 Euro brutto – davon wurden ihr lediglich 5.030 Euro netto ausgezahlt. Mit der schriftlichen Aufforderung, diesen Betrag zu begleichen, wandte sich Frau F. an die kroatische Firma, die jedoch die Annahme des Schreibens verweigerte und auch eine nachfolgende E-Mail von Faire Mobilität unbeantwortet ließ. Daraufhin wurde die Pflegedienstfirma in Bayern kontaktiert, die über ihren Anwalt mitteilen ließ, dass sie nicht als Arbeitgeber agiere und somit weder zuständig noch gesetzlich verpflichtet sei, Gehälter zu zahlen.

Faire Mobilität | Baden-Württemberg | Sommer 2024

11 Mit der A1-Bescheinigung müssen nach Deutschland entsandte Beschäftigte nachweisen, dass sie in dem Land, aus dem sie entsandt wurden, sozialversichert sind.

FALL 7: PROFITMAXIMIERUNG AUF KOSTEN DER BESCHÄFTIGTEN



Müssen 24-Stunden-Betreuungskräfte während der gesamten Dauer ihrer Entsendung, also auch während der Reisezeit, bezahlt werden? Die EU-Vorschriften schreiben lediglich vor, dass Reisekosten erstattet werden sollen und nicht in die Berechnung des Mindestlohns einfließen dürfen. Hinsichtlich der maximalen Arbeitszeit und der Mindestpausen sind die Regelungen des Einsatzlandes zu berücksichtigen. Was als Arbeitszeit gilt, richtet sich jedoch nach dem Recht des Entsendelandes. Im Fall von Frau G. war dies Ungarn. Früher war es gängige Praxis ungarischer Unternehmen, entsandte Betreuungskräfte vom Tag ihrer Abreise an bis zu ihrer Rückkehr zu bezahlen, einschließlich der oft sehr langen Reisetage. Inzwischen beschränken viele Firmen die Vergütung auf die Arbeitstage im Einsatzland. Teilweise endet der Arbeitsvertrag bereits am Tag der Rückreise, selbst wenn die Betreuer*innen an diesem Tag noch arbeiten. In diesen Fällen meldet der Arbeitgeber sie unmittelbar nach ihrem Einsatz in Deutschland im Entsendeland von der Sozialversicherung ab. Zudem wird der gesetzlich zustehende Urlaub oft nicht mit der monatlichen Abrechnung abgegolten, sondern allenfalls mit Verzögerung. Diese Praktiken dienen der Profitmaximierung der Unternehmen auf Kosten der Beschäftigten und sind nur teilweise durch vertragliche und gesetzliche Bestimmungen abgedeckt. So gilt Reisezeit im ungarischen Arbeitsrecht grundsätzlich nicht als Arbeitszeit, weshalb auch kein rechtlicher Anspruch auf eine Bezahlung dieser Zeiten besteht. Arbeitgeber sind jedoch verpflichtet, auch entsandten Arbeiter*innen die zustehenden Urlaubstage entweder in Form bezahlter Freizeit zu gewähren oder sie – spätestens bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auszuzahlen. Darüber hinaus ist eine sofortige Kündigung mit der Begründung, die Entsendung sei beendet, nach dem ungarischen Recht nicht zulässig. Denn grundsätzlich soll den Arbeitnehmer*innen auch nach der Entsendung eine Weiterbeschäftigung ermöglicht werden. Gegen solche Verstöße könnten Betreuer*innen wie Frau G. also rechtlich vorgehen. Sie sehen sich aber meistens nicht in der Lage, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln, und haben selten die finanziellen Mittel, um gegen ihn zu klagen.

Faire Mobilität | Nordrhein-Westfalen | Frühjahr 2025

Modell Dienstleistungsvertrag (Umowa zlecenie)

In der häuslichen Betreuung in Deutschland arbeiten einige Beschäftigte auf Basis eines polnischen Dienstleistungsvertrags (Umowa zlecenie). Bei dieser zivilrechtlichen Vertragsform gelten die Betreuungskräfte als freie Dienstleister*innen, die keinen arbeitsrechtlichen Schutz erhalten und nur unzureichend sozialversichert sind. Krankengeld gibt es beispielsweise nur mit einer freiwilligen Zusatzvereinbarung, worauf viele Betreuer*innen aber nicht hingewiesen werden. Die Verträge sind oft mit hohen Vertragsstrafen und sehr kurzen Kündigungsfristen versehen. Besonders problematisch ist, dass die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse auch in diesem Modell einer abhängigen Beschäftigung ähneln, obwohl formal keine arbeitsrechtlichen Beziehungen bestehen.

FALL 8: UNERTRÄGLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN

Häusliche Betreuer*innen, die über einen polnischen Dienstleistungsvertrag in Deutschland beschäftigt sind, befinden sich häufig in einem äußerst komplexen Abhängigkeitsgefüge. Welche unerträglichen Situationen sich daraus ergeben können, zeigt der Fall von Frau H. Frau H. kam über eine polnische Vermittlungsagentur nach Deutschland, um für zwei Monate einen 98-jährigen Mann als „Live-in-Pflegekraft“ in dessen Zuhause zu betreuen. Unmittelbar nach Arbeitsbeginn zeigten sich erhebliche Mängel in der Wohnsituation. Besonders gravierend war die Schimmelbildung im Schlafzimmer, das Frau H. zur Verfügung gestellt worden war. Aus diesem Grund litt sie unter gesundheitlichen Beschwerden wie starken Kopfschmerzen, Atemproblemen, Husten, einer verstopften Nase sowie erheblichem Schlafmangel. Zudem bestand im Haus kein Mobilfunkempfang; für ein Telefonat musste sie sich rund 500 Meter vom Gebäude entfernen. Frau H. dokumentierte den Schimmelbefall mit Fotos und informierte die Vermittlungsagentur über die unhaltbaren Zustände. Die Agentur leitete die Beschwerde an den Sohn des zu betreuenden Mannes weiter. Dieser bestritt den Schimmelbefall. Trotz des offensichtlichen Gesundheitsrisikos wurde Frau H. kein alternatives Zimmer angeboten, obwohl ein solches laut ihren Angaben im Haus verfügbar gewesen wäre. Da sie sich außerstande sah, unter diesen Umständen weiterzuarbeiten, bat sie die Agentur darum, ihren Einsatz vorzeitig zu beenden. Die Agentur lehnte dies jedoch ab. Mit zynischen Ratschlägen, wie das Zimmer „gut zu lüften“, oder dem Hinweis, dass für ein verschimmeltes Zimmer keine Ersatzkraft zu finden sei, forderte die Agentur Frau H. mehrfach auf, bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Einsatzzeit zu bleiben. Ein weiteres Problem war, dass Frau H. für die zweimonatige Betreuungsarbeit statt der vereinbarten 1.600 Euro netto insgesamt lediglich 1.490 Euro ausgezahlt bekommen sollte. Aus Angst um ihre Gesundheit und vor der Unberechenbarkeit des Sohns des Pflegebedürftigen sowie aufgrund der durch den schlechten Mobilfunkempfang eingeschränkten Möglichkeit zur Kontaktaufnahme, was Frau H.s Gefühl von Hilflosigkeit noch verstärkte, brach sie den Arbeitsinsatz vorzeitig ab und organisierte ihre Rückreise nach Polen eigenständig. Vor ihrer Abreise informierte sie sowohl die Agentur als auch den Sohn schriftlich über ihre Kündigung. Daraufhin drohte die Agentur ihr per SMS eine Vertragsstrafe an. Faire Mobilität unterstützt Frau H. dabei, sich in diesem Fall rechtlich zur Wehr zu setzen.

Faire Mobilität | Schleswig-Holstein | Sommer 2025

Kombiniertes Modell

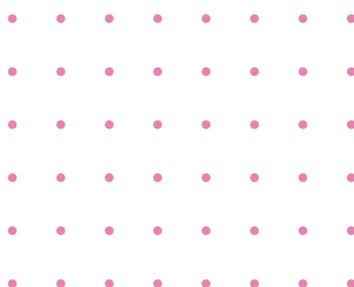
Bei Betreuer*innen aus Polen kommt es häufig vor, dass sie einen polnischen Dienstleistungsvertrag haben und gleichzeitig Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland abführen. Dadurch sind sie in einer deutschen Krankenkasse versichert. Der vertraglich vereinbarte Monatslohn beläuft sich dabei in der Regel auf etwa 800 Euro und entsprechend dieser Summe werden Sozialversicherungsbeiträge geleistet. Diese Konstruktion ähnelt sogenannten Midijobs.¹² Der entscheidende Unterschied ist jedoch, dass der klassische Midijob eine Beschäftigungsform für abhängig Beschäftigte ist, während häusliche Betreuer*innen im kombinierten Modell einer vermeintlich selbstständigen Tätigkeit nachgehen.

12 Midijobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, bei denen sich die monatlichen Bruttolöhne zwischen 556 Euro und 2.000 Euro bewegen. Sowohl die Beschäftigten als auch die Arbeitgeber zahlen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie zur Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Im Vergleich zu regulär Beschäftigten sind diese Beiträge jedoch stark reduziert.

FALL 9: BERATUNG HILFT

Oftmals informieren Vermittlungsagenturen die Betreuungskräfte vor Arbeitsbeginn nicht ausreichend über den rechtlichen Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses. Manchmal machen sie sogar falsche Versprechen und schließen unter Zeitdruck Verträge mit ihnen ab. In der Regel fahren die Betreuungskräfte zum Einsatzort und haben den Dienstleistungsvertrag unterschrieben, ohne den Inhalt zu kennen. Treten dann Probleme auf, lässt sich oft wenig unternehmen. Anders im Fall von Frau I.: Die polnischsprachige Betreuerin kam nach Deutschland, um für anderthalb Monate bei einer Seniorin zu arbeiten. Mit dem Auftraggeber vereinbarte sie einen Verdienst in Höhe von 1.400 Euro netto. In dem Vertrag, der ihr zum Einsatzort zugestellt wurde, war dann aber von einer Vergütung in Höhe von 910 Euro brutto zuzüglich einer täglichen Zulage von rund 20 Euro die Rede. Obwohl vertraglich eine Arbeitszeit von 3,5 Stunden pro Tag und freie Wochenenden festgehalten waren, sollte sie in Wirklichkeit täglich acht Stunden an sieben Tagen pro Woche arbeiten. Frau I. fühlte sich betrogen. Sie beschloss, sich von Faire Mobilität beraten zu lassen, bevor sie den Vertrag unterschreibt, obwohl sie bereits mit der Arbeit begonnen hatte. In der Beratung konnte Frau I. darüber aufgeklärt werden, dass die Abweichungen bei der Lohnhöhe und der Anzahl der Arbeitsstunden aller Wahrscheinlichkeit nach auf ihre Anmeldung als Midijobberin zurückzuführen sind. Ihr wurde unter anderem geraten, die vorgefertigten Stundenzettel, die dem Dienstleistungsvertrag beigelegt waren, entsprechend der tatsächlichen Arbeitszeit zu korrigieren und sie erst dann an die Agentur zu senden. Dank des frühzeitigen und besonnenen Handelns der Betreuerin war Faire Mobilität in diesem Fall in der Lage, Frau I. für ihre Rechte zu sensibilisieren und sie somit in der Durchsetzung ihrer Rechte zu bestärken.

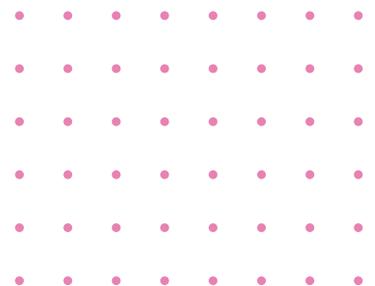
Faire Mobilität | Hessen | Sommer 2023



FALL 10: KLAGE VOR GERICHT HILFT

Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen scheuen oft den Gang vors Gericht, um ihre vorenthaltenen Ansprüche einzufordern. Der Aufwand scheint zu groß, die Wahrscheinlichkeit auf Erfolg zu gering. Der Fall von Frau J. zeigt jedoch, dass sich eine Klage vor Gericht durchaus auszahlen kann. Die aus Polen stammende Betreuerin kam über eine deutsche Vermittlungsfirma zum Arbeiten nach Deutschland. Sie hatte hierfür zwei Verträge unterschrieben: einen Dienstleistungsvertrag über eine Beschäftigung als Haushaltshilfe und Betreuungskraft mit 38,4 Wochenstunden und einem Monatslohn in Höhe von 2.100 Euro brutto sowie einen Vertrag über eine Anstellung als Pflegehilfskraft mit fünf Wochenstunden und einer Pauschalvergütung in Höhe von 300 Euro brutto pro Monat. Die beiden Verträge wurden mit unterschiedlichen Firmen abgeschlossen, die allerdings dieselbe Firmenanschrift hatten und, wie Nachforschungen ergaben, von denselben Inhabern geführt wurden. Einen Monat nachdem Frau J. einen Arbeitsunfall erlitten hatte und seither arbeitsunfähig war, erhielt sie zwei Kündigungsschreiben: Der Dienstleistungsvertrag wurde fristlos gekündigt, der andere Vertrag fristgerecht zwei Wochen später. Faire Mobilität riet Frau J. zur Kündigungsschutzklage und unterstützte sie zugleich dabei, die Krankenkasse zur Zahlung von Krankengeld zu bewegen, was erst auf Nachdruck erfolgte. Aufgrund der fristlosen Kündigung klaffte eine Lücke von zwei Wochen, in denen Frau J. weder Lohn noch Krankengeld erhielt. Fünf Monate später fand die Güteverhandlung vor dem Arbeitsgericht statt, die mit einer Einigung über eine fristgerechte Kündigung des Dienstleistungsvertrags und eine entsprechende Lohnfortzahlung in Höhe von 800 Euro brutto endete. Nach zwei Monaten hatte Frau J. das Geld auf ihrem Konto.

Faire Mobilität | Hessen | Frühjahr 2024



FALL 11: LERNEN AUS SCHLECHTEN ERFAHRUNGEN

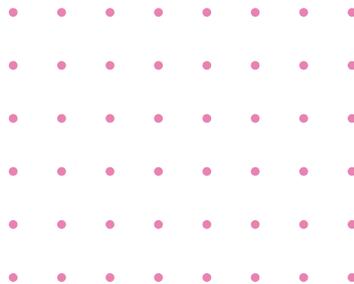
Manchmal ist die Situation so vertrackt, dass die Betreuer*innen nur noch eine Kündigung als Ausweg sehen. Im Falle von Frau K. ging dies mit wichtigen Lerneffekten einher. Mehr als zwei Jahre arbeitete die polnische Betreuerin – vermittelt über eine deutsche Pflegedienstagentur – für eine Familie in Deutschland. Vereinbart war eine Arbeitszeit von 54,25 Stunden pro Monate, also etwa drei Stunden pro Tag, wofür sie ein Monatsgehalt in Höhe von 507,24 Euro bekommen sollte. Die Arbeitsrealität sah indes anders aus: Frau K. musste durchgängig verfügbar sein und hatte keinen einzigen freien Tag in der Woche. Die in Deutschland vorgeschriebene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen wurde in der Regel nicht eingehalten – nachts musste Frau K. mehrfach aufstehen, weil die pflegebedürftige Person Hilfe benötigte. Obwohl sie weit mehr als 70 Stunden pro Monat arbeitete, ließ sie sich darauf ein, dem Arbeitgeber monatlich diese geringere Stundenzahl mit ihrer Unterschrift zu bestätigen. Auch bei der Entlohnung, der Vergütung von Feiertagsarbeit und Überstunden sowie der Abgeltung von Urlaubsansprüchen kam es zu erheblichen Ungereimtheiten. Faire Mobilität unterstützte Frau K. dabei, ihre Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich geltend zu machen. Dieser antwortete jedoch nicht. Erschwerend kam hinzu, dass Frau K. selbst über keine Aufzeichnungen verfügte, mit denen sie ihre tatsächlichen Arbeitszeiten vollständig hätte belegen können. So beschloss Frau K., das Arbeitsverhältnis zu kündigen und nicht mehr mit dieser Agentur zusammenzuarbeiten. Für künftige Arbeitseinsätze wusste sie nun aber, worauf sie zu achten hatte. Sie wollte die Vertragsinhalte, insbesondere die Bestimmungen zur Arbeitszeiterfassung, fortan aktiv mitgestalten und von Beginn an auf ihre Einhaltung bestehen.

Faire Mobilität | Thüringen | Sommer 2023

Urteil des Bundesarbeits- gerichts vom Juni 2021

Häusliche Betreuer*innen haben es aufgrund von Sprachbarrieren, der Angst vor Jobverlust und mangelnder Beweismittel schwer, ihre Rechte durchzusetzen. Umso erfreulicher ist das wegweisende Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Juni 2021, das bestätigte, dass Betreuungskräften, die als Arbeitnehmer*innen und als Entsandte in Deutschland tätig sind, der deutsche Mindestlohn auch für Bereitschaftszeiten zusteht. Dieses Urteil war der Erfolg des langwierigen Rechtsstreits, den der gewerkschaftliche Rechtsschutz im Namen der bulgarischen Betreuerin Dobrina D. führte.¹³

¹³ Siehe hierzu auch die Hinweise auf die Artikelserie von Faire Mobilität und die Pressemitteilungen im Anhang.



FALL 12: DER LANGE KAMPF DER DOBRINA D.

Dobrina D. betreute im Jahr 2015 als entsandte Beschäftigte eine über 90-jährige Seniorin rund um die Uhr in deren Privatwohnung in einer Berliner Seniorenresidenz. Entlohnt wurde sie jedoch nur für die im Arbeitsvertrag mit einer bulgarischen Firma festgeschriebenen 30 Wochenstunden. Sie erhielt monatlich lediglich 950 Euro netto. Im August 2018 klagte Dobrina D. vor dem Arbeitsgericht Berlin. Sie forderte von ihrem bulgarischen Arbeitgeber eine Lohnnachzahlung für ihre 24-stündige Arbeitszeit pro Tag in Höhe von insgesamt 47.124 Euro brutto. Diese Kalkulation basierte auf dem in Deutschland geltenden Mindestlohn, zu dessen Zahlung auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland verpflichtet sind, wenn sie Arbeitnehmer*innen in Deutschland beschäftigten. Ein Jahr später, am 22. August 2019, wurde Dobrina D. Recht zugesprochen, doch der Arbeitgeber ging in Berufung. Die Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (Verdi), deren Mitglied die Betreuerin inzwischen geworden war, setzte sich aufgrund der großen Bedeutung des Falls dafür ein, Dobrina D. Rechtsschutz zu gewähren und vertrat sie ab diesem Zeitpunkt vor Gericht. Am 17. August 2020 verurteilte das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg den Arbeitgeber zur Nachzahlung von 38.377,50 Euro. Dieser Summe lag die Annahme zugrunde, dass die Klägerin täglich drei Stunden zur freien Verfügung gehabt hatte. Gegen dieses Urteil legten nun sowohl der Arbeitgeber als auch der DGB Rechtsschutz Revision ein. Der Fall kam daraufhin vor das Bundesarbeitsgericht. Dieses fällte am 24. Juni 2021 ein Grundsatzurteil, das die folgende Klarstellung enthält: Bereitschaftszeiten in der häuslichen „24-Stunden-Pflege“ sind Arbeitszeiten und müssen mit dem in Deutschland geltenden Mindestlohn vergütet werden (5 AZR 505/20). Im konkreten Fall von Dobrina D. wies das Bundesarbeitsgericht die Entscheidung aber an das Landesarbeitsgericht zurück, wo nun erneut über die

Frage verhandelt wurde, wie viele der eingeklagten 24 Stunden pro Tag bewiesenermaßen als Arbeitszeit und Bereitschaftszeit gelten. Am 25. April 2022 wurden über einen Zeitraum von acht Stunden Zeug*innen vernommen, darunter Familienmitglieder und die Klägerin. Das Gericht kam dabei zu der Überzeugung, dass sich die Familie eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung gewünscht hatte. Bei der Neuberechnung der vergütungspflichtigen Zeiten zog das Gericht jeweils die Zeiten ab, in denen laut Zeugenaussagen, jemand von der Familie zu Besuch war und die Betreuung übernehmen konnte. Nach mehr als vier Jahren Verhandlung sprach das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg Dobrina D. am 5. September 2022 schließlich eine Lohnnachzahlung in Höhe von 38.709 Euro brutto zu (21 Sa 1900/19). Eine erneute Revision schloss das Gericht aus und verwies für eine weitere Klärung an die Politik. Dieses Urteil ist ein wichtiges Signal für die vielen Hunderttausend Betreuer*innen in Deutschland und gibt ihnen Rückenwind, um ihre Rechte durchzusetzen.

Mit Unterstützung von Verdi beauftragte Dobrina D. eine Anwaltskanzlei in Sofia mit der Urteilsvollstreckung. Von dieser kamen jedoch schlechte Nachrichten: Eine Vollstreckung ist nicht möglich. Offenbar waren die Inhaber der bulgarischen Entsendefirma nicht untätig geblieben. Schon mit Beginn des Prozesses nahm die Geschäftstätigkeit dieser Firma spürbar ab. Die Zahl der Mitarbeiter*innen sank von 68 im Jahr 2017 auf nur noch einen im Jahr 2019. Es folgten Firmenumbenennungen, Geschäftsführer- und Eigentümerwechsel. Als der Gerichtsvollzieher an die Firma herantrat, erklärte der Geschäftsführer, über keinerlei Rücklagen zu verfügen, und stellte einen Insolvenzantrag. Aufgrund des ungünstigen bulgarischen Insolvenzrechts wäre jeder weitere juristische Schritt für Dobrina D. mit hohen Kosten verbunden – und ohne echte Aussicht auf Erfolg. Der Rechtsweg in Bulgarien ist für sie damit zu Ende. Das traurige Fazit lautet: Recht bekommen heißt nicht, Geld zu bekommen.

Faire Mobilität | Berlin | 2018 bis 2025

Häusliche Betreuung in Österreich

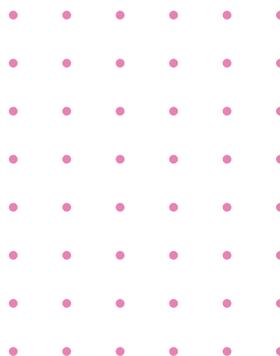
In Österreich ist die sogenannte 24-Stunden-Betreuung seit 2007 gesetzlich geregelt. Das Hausbetreuungsgesetz (HBeG) erlaubt sowohl selbstständige als auch unselbstständige Beschäftigungsformen für Betreuungskräfte, wobei in der Praxis das Modell der Selbstständigkeit dominiert. Die häuslichen Betreuer*innen kommen meist aus osteuropäischen Ländern, arbeiten als Ein-Personen-Unternehmer*innen (EPU) und werden über Agenturen in österreichische Haushalte vermittelt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen des HBeG und der Sozialversicherungsgesetze sollen für Transparenz und Rechtssicherheit sorgen, können prekäre Arbeitsverhältnisse jedoch nicht verhindern. So ermöglicht das HBeG durch erweiterte Arbeitszeitgrenzen eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung, was häufig zu Überlastung, fehlenden Ruhezeiten und einer unscharfen Trennung von Arbeits- und Freizeit führt. Der Alltag der häuslichen Betreuer*innen ist auch in Österreich geprägt von psychischer und physischer Dauerverfügbarkeit.

Ein zentrales Problem ist der fehlende arbeitsrechtliche Schutz: Häusliche Betreuer*innen haben keinen Anspruch auf Mindestlohn, geregelte Arbeitszeiten oder Urlaub. Auch ihr Zugang zu Sozialleistungen ist eingeschränkt und mit hohen Eigenkosten verbunden. Zudem sind viele stark von Agenturen abhängig, die oft hohe Gebühren verlangen, aber wenig Unterstützung bieten. Sprachbarrieren, Isolation und die emotionale Belastung durch die intensive Betreuung verschärfen die ohnehin schwierige Situation.

Die folgenden Fallbeispiele wurden uns von der Initiative für Gerechtigkeit in der Personenbetreuung in Österreich (IG24)¹⁴ zur Verfügung gestellt und verdeutlichen: Die gesetzlichen Regelungen reichen in der Praxis nicht aus, um faire Arbeitsbedingungen sicherzustellen oder Missstände effektiv zu beseitigen. Insgesamt bleibt das österreichische Modell hinsichtlich des Arbeitsrechts und der Betreuungspraxis problematisch.

¹⁴ Vgl. <https://ig24.at/de/>.



FALL 13: GEWERBE- LÖSCHUNG BEI ZAHLUNGS- UNFÄHIGKEIT

Wenn Betreuer*innen als Selbstständige mit der Bezahlung ihrer Sozialversicherungsbeiträge in Verzug geraten und bei der Sozialversicherungsanstalt der Selbstständigen (SVS) ein Rückstand entsteht, kann dies fatale Auswirkungen für sie haben: Sie verlieren ihre Gewerbeberechtigung. So erging es Frau L., einer Betreuerin aus der Slowakei. Aufgrund finanzieller Schwierigkeiten – ihr Ehemann war arbeitslos geworden und sie musste für den Familienunterhalt allein aufkommen – konnte sie die Sozialversicherungsbeiträge nicht bezahlen. Nach drei Jahren belief sich der Rückstand auf etwa 7.000 Euro. Die SVS leitete ein Exekutionsverfahren ein und stellte schließlich beim Gericht einen Antrag auf die Eröffnung des Konkurses über das Vermögen der Betreuerin. Zwar wurde das Insolvenzverfahren mangels Kostendeckung nicht eröffnet, ihr Gewerbe wurde jedoch von Amts wegen gelöscht. Auf einen Schlag war Frau L. arbeits- und mittellos, denn sie hatte keine Arbeitslosenversicherung und keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Mit der Gewerbelöschung endete zudem ihre Sozialversicherung. Frau L. hatte somit keinen Zugang zum Sozialschutz mehr und verlor beispielsweise ihre Ansprüche in der Krankenversicherung. Die Zahlungsaufforderung der SVS blieb hingegen bestehen. Die Betreuerin musste den Rückstand in Raten begleichen. Dies war ihr nur möglich, indem sie sich Geld lieh. Mithilfe der IG24 konnte Frau L. der Gewerbebehörde die erforderlichen Nachweise zur Ratenzahlung an die SVS vorlegen und so die Neuanmeldung ihres Gewerbes erreichen. Seitdem kann sie ihr Gewerbe wieder ausüben. Ihre Situation bleibt jedoch nach wie vor prekär, da sie neben den laufenden Sozialversicherungsbeiträgen nun auch das Darlehen zurückzahlen muss.

IG24 | Österreich | Frühjahr 2025

FALL 14: ARBEITEN UNTER MEHRFACH- BELASTUNGEN

Die Arbeit in den privaten Räumen von Pflegebedürftigen ist an sich bereits sehr belastend. Manchmal kommt eine feindselige Behandlung durch die Angehörigen erschwerend hinzu. Diese leidvolle Erfahrung musste beispielsweise Frau M. machen. Die Betreuerin aus Rumänien übernahm einen 14-tägigen Einsatz bei einem an Demenz erkrankten Mann, der mit seiner Ehefrau zusammenlebte. Während der anspruchsvollen Betreuung des Klienten wurde sie durchweg von der Ehefrau verbal attackiert, beleidigt und gemobbt. Am Ende des Einsatzes erstattete die Familie sogar eine Anzeige bei der Polizei – unter dem Vorwand, die Betreuerin habe Geld aus dem Haushalt gestohlen. Interessanterweise entsprach die angeblich gestohlene Summe exakt dem Honorar, das Frau M. für ihre zweiwöchige Betreuungsarbeit zustand. Als die Polizei eintraf und ihr Zimmer durchsuchte, fand sie diesen Betrag natürlich bei ihr, da es sich schlicht um ihr rechtmäßiges Honorar handelte, das ihr die Familie zuvor gezahlt hatte. Dennoch beschlagnahmte die Polizei das Geld, nahm Frau M. mit auf die Wache, fotografierte sie und nahm ihre Fingerabdrücke. Nachdem Frau M. auch nach drei Monaten noch keine Rückmeldung zu ihrem Geld oder dem Verfahren erhalten hatte, wandte sie sich an die IG24. Diese übernahm die Kommunikation mit der Polizei und dem Gericht. Auf ihre Intervention hin mussten die Behörden einräumen, dass kein Diebstahl nachweisbar war. Frau M. erhielt ihr Geld daraufhin zurück. Die Demütigung jedoch blieb: Die ungerechtfertigte Anschuldigung und die erniedrigende Behandlung durch die Polizei verschlimmerten das ohnehin schon belastende Arbeitsumfeld.

IG24 | Österreich | Frühjahr 2025

FALL 15: KEIN SCHUTZ VOR SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND LOHNBETRUG

Häusliche Betreuer*innen, die im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit (Gewerbe) arbeiten, sehen sich häufig mit schwierigen Situationen konfrontiert, für die es kaum rechtlichen Schutz gibt. Zu den gravierendsten Problemen zählen sexuelle Belästigung und die Verweigerung der Bezahlung für geleistete Arbeit – zwei Probleme, die oftmals zusammenfallen, wie sich am Fall von Frau N. veranschaulichen lässt. Die Betreuerin aus Rumänien sah sich aufgrund der psychischen Belastung gezwungen, ihren Arbeitseinsatz vier Tage früher als geplant zu beenden, nachdem sie an ihrem Arbeitsplatz sexuell belästigt wurde. Als Reaktion auf ihren vorzeitigen Abbruch weigerte sich die Agentur, ihr das volle Gehalt auszuzahlen – entgegen der vertraglichen Vereinbarungen. Auf Bitte von Frau N. übernahm die IG24 die Kommunikation mit der Agentur, die sich auf deren Nachdruck letztlich doch noch dazu bereit erklärte, den vollen Betrag zu zahlen. Die sexuelle Belästigung blieb jedoch ungestraft. Das hängt damit zusammen, dass sich die Betroffenen in dieser Situation in einer besonders verletzlichen Position befinden. Meistens steht lediglich ihre Aussage der Aussage der Kund*innen bzw. der Angehörigen gegenüber. Ohne Zeug*innen oder handfeste Beweise ist es äußerst schwierig, solche Vorfälle nachzuweisen. Hinzu kommt das hohe Risiko, wegen Verleumdung angezeigt zu werden, was viele Betroffene davon abhält, sich zu wehren oder den Vorfall zu melden. Leider sind solche Fälle keine Einzelfälle. Sie spiegeln die tägliche Realität vieler Betreuungskräfte wider, die unter sehr schwierigen Bedingungen arbeiten – ohne rechtlichen Schutz, ohne institutionelle Unterstützung und ohne die Garantie, für ihre Arbeit respektiert oder bezahlt zu werden.

IG24 | Österreich | Frühjahr 2024

FALL 16: ZAHLUNGS- VERZÖGERUNG DURCH AGENTUR

Häufig arbeiten häusliche Betreuer*innen mit einer Vermittlungsagentur zusammen, bei der sie eine Inkassovollmacht hinterlegen. Das bedeutet, dass die Kund*innen das Honorar an die Agentur überweisen, die es dann an die Betreuer*innen weiterleitet. Dabei kann es zu problematischen Verzögerungen kommen, wie der Fall von Frau O. zeigt. Laut Vertrag sollte die Agentur ihr das Honorar ein bis zwei Tage nach Beendigung des Arbeitseinsatzes überweisen. Frau O. erhielt es jedoch regelmäßig erst mit einer Verspätung von zwei bis drei Wochen. Als alleinerziehende Mutter eines 16-jährigen Sohns geriet sie dadurch immer wieder in eine schwierige Situation. Mehrfach forderte sie daher die Agentur schriftlich auf, die Honorare pünktlich zu überweisen. Da die Agentur nicht reagierte, kündigte Frau O. den Vertrag und arbeitete mit ihrer Klientin direkt weiter. Daraufhin verweigerte die Agentur die Auszahlung des Honorars für den letzten Einsatz und berief sich dabei auf eine Konkurrenzklausel im Vertrag, die eine Strafe von 1.500 Euro vorsah. Der von der IG24 hinzugezogene Anwalt erachtete diese Vertragsstrafe als nicht rechtmäßig, da Frau O. einen berechtigten Grund zur Vertragskündigung hatte: die wiederholte Verzögerung der Honorarauszahlung, die einen Vertragsbruch seitens der Agentur darstellte. Nach einigem Hin und Her erreichte der Anwalt, dass Frau O. das vollständige Honorar ohne Abzug einer Vertragsstrafe ausgezahlt wurde.

IG24 | Österreich | Sommer 2025

FALL 17: KAUM EINFLUSS AUF DIE HÖHE DES EINKOMMENS

Auch in Österreich können häusliche Betreuer*innen trotz ihrer Selbstständigkeit die Höhe ihrer Entlohnung selten mitverhandeln. Diese hängt stattdessen von anderen Faktoren ab: dem Gesundheitszustand der zu pflegenden Person, den Sprachkenntnissen und der Erfahrung der Betreuerin sowie dem Ort der Betreuung. Nach diesen Kriterien legen die Agenturen ein Honorar fest, das in der Regel zwischen 45 und 65 Euro brutto pro Tag liegt, wovon noch die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern abzuziehen sind. Die Betreuer*innen haben kaum die Möglichkeit, ihren Verdienst direkt mit den Kund*innen zu verhandeln und an ihren Bedarf anzupassen. Das bringt sie oftmals in heikle Situationen. So geriet Herr P., ein aus Rumänien stammender Betreuer, dem vertraglich ein Honorar in Höhe von 45 Euro netto pro Tag zugesichert wurde, mit seinen Sozialversicherungsbeiträgen in Verzug. Der Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS) fiel dies nach drei Monaten auf. Herr P. selbst war überrascht, denn im Vertrag mit der Vermittlungsagentur war geregelt, dass diese die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 450 Euro pro Quartal direkt an die SVS abführt. Nachdem die IG24 die Agentur mehrfach zur Zahlung der offenen Sozialbeiträge aufgefordert hatte, gab diese schließlich zur Auskunft, die Sozialbeiträge regulär nur alle sechs Monate abzuführen. Für die Betreuer*innen ist ein so großer Abstand zwischen den Zahlungen jedoch höchst problematisch: Durch die Anhäufung von Schulden bei der SVS können ihnen Verzugszinsen in Rechnung gestellt werden. Zudem können sie ihren Anspruch auf kostenlose medizinische Leistungen und Kindergeld verlieren. Im Falle eines Agenturwechsels ist es für sie außerdem sehr schwierig, die Bezahlung von entstandenen Schulden geltend zu machen. Die Agenturen berufen sich dann nämlich oft darauf, dass die Zahlung von Sozialabgaben eine Pflicht der selbstständigen Betreuer*innen sei. In diesem Fall zahlte sich die Beharrlichkeit der IG24 aus: Die Agentur überwies die Versicherungsbeiträge für Herrn P. innerhalb der von der Initiative gesetzten Frist.

IG24 | Österreich | Frühjahr 2025

Fazit

Insgesamt zeigt sich: Die Branche der häuslichen 24-Stunden-Betreuung basiert strukturell auf Gesetzesverstößen und Ausbeutung. In Deutschland existiert aktuell kein Beschäftigungsmodell, das eine rechtlich saubere und sozial gerechte Lösung für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch Einzelpersonen erlaubt. Alle in dieser Fallsammlung vorgestellten Modelle bergen rechtliche Grauzonen oder klare Verstöße gegen das geltende Arbeitsrecht. Selbst vermeintlich legale Konstruktionen wie die Solo-Selbstständigkeit oder Entsendung führen in der Praxis häufig zu systematischer Entrechtung.

Der Gesetzgeber hat bisher wenig unternommen, um häusliche Betreuungskräfte zu schützen. Der Mangel an klaren gesetzlichen Rahmenbedingungen führt dazu, dass die Betreuer*innen massiv überlastet sind und dauerhaft in einem Zustand rechtlicher Unsicherheit und sozialer Benachteiligung leben. Für eine menschenwürdige Betreuung sind jedoch rechtssichere Arbeitsverträge, faire Löhne und soziale Absicherung unerlässlich – nicht nur im Interesse der Beschäftigten, sondern auch für die Qualität der häuslichen Betreuung insgesamt.

Österreich: Ein Modell für Deutschland?

Die Fallbeispiele aus Österreich zeigen: Bei der Suche nach gesetzlichen Regelungen für die häusliche Betreuung kann das österreichische Modell für Deutschland kein Vorbild sein. Denn auch dort haben die Betreuer*innen kaum Zugang zu Rechten. Sie sind stark von den Vermittlungsagenturen abhängig, die dies ausnutzen. Der Mangel an minimalem Schutz als Selbstständige erschwert es ihnen, rechtliche Schritte einzuleiten. Eine Klage ist zwar theoretisch möglich, erfordert jedoch Zeit, Geld und Energie – Ressourcen, die vielen Betreuungskräften fehlen.

Quellenverzeichnis

Benazha, Aranka Vanessa/Leiblfinger, Michael/

Prieler, Veronika/Steiner, Jennifer: 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 2021, S. 20–45.

Habel, Simone/Tschenker, Theresa: Reduktion von Arbeitszeit in der Live-In-Pflege. Eine interdisziplinäre Untersuchung von Maßnahmen der Vermittlungsagenturen, Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 471, Düsseldorf 2021.

Statistisches Bundesamt: Pflegebedürftige nach Versorgungsart 2023, 2025, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html#sprg475716.

Statistisches Bundesamt: Pflegeheime und ambulante Pflegedienste, 18.12.2024, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/pflegeeinrichtungen-deutschland.html>.

Statistisches Bundesamt: Pflege. Zahl der Pflegebedürftigen steigt bis 2070 deutlich an, o. D., <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/aktuell-vorausberechnung-pflegebeduerftige.html>.

Stiftung Warentest: Pflege. Betreuungskraft aus Osteuropa – die besten Vermittler, 23.5.2017, <https://www.test.de/Pflege-Betreuungskraft-aus-Osteuropa-die-besten-Vermittler-5170957-0/>.

24h-Pflege-Check.de: Branchenreport 2023. Häusliche 24-Stunden-Pflege und -Betreuung, 2024, <https://www.24h-pflege-check.de/assets/downloads/Branchenreport-2023.pdf>.

Weiterführende Informationen



- ✓ **Faire Mobilität: Brancheninformationen zur Häuslichen Betreuung**, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/brancheninformationen/haeusliche-betreuung/>.



- ✓ **Faire Mobilität: Artikelreihe zum Fall von Dobrina D.**, <https://www.faire-mobilitaet.de/fachinformationen/berichte-und-erfolge/>.

- / Das bittere Ende einer erfolgreichen Klage in der sogenannten 24-Stunden-Pflege, November 2024.
- / Auch in der „24-Stunden-Pflege“: Bereitschaftszeit muss bezahlt werden, November 2022.
- / Ende eines Ausbeutungsmodells?, Juli 2021.
- / Es lohnt sich zu kämpfen. „24-Stunden-Pflegekraft“ erstreitet Lohnnachzahlung, Oktober 2020.
- / Das kann nicht ernstgemeint sein, Juli 2020.
- / Das Geschäftsmodell steht auf dem Prüfstand, Januar 2020.
- / Bulgarische Pflegerin klagt erfolgreich auf Lohnnachzahlung, September 2019.

Aus der Pressearbeit zum Fall von Dobrina D.

/ **DGB Rechtsschutz:**

24-Stunden-Betreuung: Verfahren des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes endet mit Erfolg für bulgarische Klägerin, 5.9.2022, <https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/lohn/themen/beitrag/ansicht/lohn/24-stunden-betreuungsverfahren-des-gewerkschaftlichen-rechtsschutzes-endet-mit-erfolg-fuer-bulgarisc/details/anzeige/>.



/ **Arbeitsgericht Berlin:**

Mindestlohn für Einsatz in der häuslichen Betreuung (24-Stunden-Pflege), Pressemitteilung Nr. 22/02 vom 6.9.2022, <https://www.berlin.de/gerichte/arbeitsgericht/presse/pressemitteilungen/2022/pressemitteilung.1242161.php>.



/ **Verdi:**

Statement zum LAG-Urteil zur sog. 24-Stunden-Betreuung, 5.9.2022, <https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++9e100f4e-2d14-11ed-b812-001a4a16012a>.



/ **Verdi:**

24-Stunden-Betreuung: Bulgarische Betreuerin erhält hohe Nachzahlung, 5.9.2022, <https://www.verdi.de/themen/recht-datenschutz/++co++c395811a-e098-11ea-ad05-525400940f89>.



Impressum

Herausgegeben von:

Faire Mobilität

Dominique John

Alte Jakobstraße 149

10969 Berlin

E-Mail: kontakt@faire-mobilitaet.de

Redaktion: Bernadett Pető

Lektorat: Christiane Mende (www.lesefreundlich.de)

Layout: BAR PACIFICO/ (www.bar-pacifico.de)

Titelbild: Freepik / ©irrmago Charities for elderly people young hands holding old elderly senior hands support seniors

Deutscher Gewerkschaftsbund – Bundesvorstand

Anja Piel (V. i. S. d. P.)

Keithstraße 1

10787 Berlin

www.dgb.de

August 2025

Gefördert durch



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

