

Das Geschäftsmodell steht auf dem Prüfstand

Es könnte juristisch eng werden für die Anbieter sogenannter »24-Stunden-Pflege«. Ende Januar verhandelte das Arbeitsgericht Berlin über den Fall einer bulgarischen Beschäftigten, die über mehrere Jahre eine deutsche Seniorin in ihrer Wohnung betreut hatte. Angestellt war sie bei einer bulgarischen Pflegeagentur, mit einem Vertrag über 30 Wochenstunden zum Bruttolohn von 1562 Euro. Tatsächlich aber musste sie rund um die Uhr für Pflege und Hausarbeit zur Verfügung stehen. Festgelegte Freizeiten und bezahlten Urlaub gab es nicht.

Die Klägerin fordert für ihre Tätigkeit im Jahr 2016, dass ihr der in Deutschland geltende gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird. Einer entsprechenden Klage für 2015 hatte das Arbeitsgericht Berlin im Sommer stattgegeben (<https://www.faire-mobilitaet.de/-/SL7>) Da die Gegenseite in die Berufung ging, ist das Urteil noch nicht rechtskräftig. Mit einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts wird in der zweiten Jahreshälfte gerechnet.

Erst wenn diese vorliegt, wird auch über die Lohnanforderungen für 2016 entschieden. Die Vorsitzende Richterin unterstrich: »Das Geschäftsmodell als solches steht hier auf dem Prüfstand.« Europäischer Gerichtshof und Bundesarbeitsgericht haben in den letzten Jahren klargestellt: Auch Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit und muss mit dem gesetzlichen Mindestlohn vergütet werden.

Verwundert zeigte sich die Richterin darüber, dass nicht schon viel früher ähnliche Klagen am Berliner Arbeitsgericht eingereicht wurden. Immerhin habe sich das Modell in den letzten Jahren stark verbreitet.

Auf 100.000 bis eine halbe Million schätzen Fachleute die Zahl osteuropäischer Migrantinnen, die in deutschen Haushalten leben und pflegebedürftige Seniorinnen und Senioren betreuen. Während die kommerziellen

Vermittlungsagenturen ihr Geschäftsmodell weiter als »24-Stunden-Pflege« bewerben und damit bei den Familien eine bestimmte Erwartungshaltung wecken, spricht die Forschung von »Live in«. Zudem gibt es keine Qualitätsstandards, die bei der Vermittlung durch die Agenturen eingehalten werden müssen. Arbeiten und Leben im selben fremden Haushalt – darum geht es im Kern. Verbunden ist das Modell meist mit einer »Pendelmigration«: Nach zwei, drei Monaten werden die Beschäftigten durch eine andere Migrantin abgelöst und reisen in ihr Herkunftsland zurück. So findet eine regelrechte Rotation statt.

“ VERWUNDERT ZEIGTE SICH DIE RICHTERIN DARÜBER, DASS NICHT SCHON VIEL FRÜHER ÄHNLICHE KLAGEN AM BERLINER ARBEITSGERICHT EINGEREICHT WURDEN. ”

Fragwürdige arbeitsrechtliche Konstruktionen sind dabei an der Tagesordnung – von der »Entsendung« durch osteuropäische Pflegedienste über Scheinselbstständigkeit bis zur simplen Schwarzarbeit. Fakt ist: Ohne systematische Gesetzesübertretungen würde der »graue Pflegemarkt« zusammenbrechen: Das Modell baue »wesentlich darauf auf, dass im



Arbeitnehmerfreizügigkeit
sozial, gerecht und aktiv

Haushalt fast keine Kontrollen stattfinden und hier die Grenzen zwischen Arbeits-, Bereitschafts- und Ruhezeit verschwimmen«, heißt es in einer Expertise der Bundeszentrale für politische Bildung.

(<https://www.bpb.de/apuz/294927/kein-schattenda-sein-mehr-entwicklungen-auf-dem-markt-fuer-24-stunden-pflege?p=all>)

Die Gründe, warum Beschäftigte nur selten vor Gericht ziehen, sind vielfältig. Sprachbarrieren, Kostenrisiko, zeitlicher Aufwand, Unkenntnis des Rechtssystems. Obwohl die Arbeitsbedingungen oft menschenunwürdig sind, liegen die Löhne deutlich höher als für vergleichbare Tätigkeiten in den Heimatländern der Migrantinnen. Dazu kommt, dass die meisten Beschäftigten die deutschen Gesetze kaum kennen und das Arbeitsmodell selbst für die Beschäftigten enorme Hürden aufbaut, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen: Eingebunden in den Privathaushalt haben sie in der Regel wenig Kontakt zu anderen Kolleginnen in ähnlicher Lage. Viele bauen persönliche Bindungen zu

“ **IM AKTUELL IN BERLIN VERHANDELTEN FALL IST DIE KLÄGERIN VER.DI-MITGLIED UND ERHÄLT GEWERKSCHAFTLICHEN RECHTSCHUTZ. DIE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT SETZT SICH FÜR FAIRE UND GUTE ARBEIT FÜR ANGESTELLTE AUCH IN PRIVAT-HAUSHALTEN EIN.** ”

den betreuten Senioren auf und werden von Pflicht- und Schuldgefühlen daran gehindert, einzufordern, was ihnen zusteht.

Im aktuell in Berlin verhandelten Fall ist die Klägerin ver.di-Mitglied und erhält gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Die Dienstleistungsgewerkschaft setzt sich für faire und gute Arbeit für Angestellte auch in Privathaushalten ein. Neben transparenten gesetzlichen Grundlagen und wirksamen Kontrollen fordert ver.di strukturelle Reformen im Pflegesystem. Denn »24-Stunden-Pflege« ist nicht nur juristisch und moralisch fragwürdig, sondern darüber hinaus auch nur für Besserverdiener erschwinglich. Aktuell werden diese Arrangements sogar durch die Pflegeversicherung mit dem Pflegegeld mitfinanziert. Kommunale ambulante Versorgungsmodelle dagegen, wie es sie in skandinavischen Ländern gibt, können bezahlbare und menschenwürdige Altenpflege für alle gewährleisten und machen den »grauen Pflegemarkt« überflüssig.

fair

Faire Mobilität Beratungsstellen für Beschäftigte aus Mittel- und Osteuropa:

www.faire-mobilitaet.de | www.fair-arbeiten.eu

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages