

Barbara Städtler-Mach  
Helene Ignatzi (Hg.)

# Grauer Markt Pflege

24-Stunden-Unterstützung durch  
osteuropäische Betreuungskräfte







Barbara Städtler-Mach / Helene Ignatzi (Hg.)

# **Grauer Markt Pflege**

24-Stunden-Unterstützung durch  
osteuropäische Betreuungskräfte

Mit 14 Abbildungen

**Vandenhoeck & Ruprecht**

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der  
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind  
im Internet über <https://dnb.de> abrufbar.

© 2020, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG,  
Theaterstraße 13, D-37073 Göttingen  
Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich  
geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen  
bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.

Umschlagabbildung: © sabinevanerp/Pixabay

Satz: SchwabScantechnik, Göttingen

**Vandenhoeck & Ruprecht Verlage | [www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com](http://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com)**

ISBN 978-3-647-73328-9

## Inhalt

<b>Zu diesem Buch</b> .....	7
<b>Die Beschäftigung von polnischen Haushaltshilfen in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive</b> .....	11
Christine Haberstumpf-Münchow	
<b>Magda</b> .....	23
Barbara Städtler-Mach	
<b>Mittel- und osteuropäische Migrantinnen in häuslichen Pflegearrangements – Unterstützungsmöglichkeiten und Kooperation seitens ambulanter Pflegedienste</b> .....	29
Jasmin Kiekert und Nausikaa Schirilla	
<b>Dorota</b> .....	41
Barbara Städtler-Mach	
<b>»Zwischen Pflegeheim und osteuropäischer Betreuungsperson ist quasi nichts« – die Bedeutung der Helfer*innen aus dem Osten aus pflegewissenschaftlicher Sicht</b> .....	47
Irena Schreyer	
<b>Katia</b> .....	57
Barbara Städtler-Mach	
<b>Ambulante Pflegedienste im Zusammenwirken mit osteuropäischen Betreuungskräften – eine Gestaltungsherausforderung für multirationales Management</b> .....	61
Damian Ostermann	

<b>Maria</b> .....	75
Barbara Städtler-Mach	
<b>Osteuropäische 24-Stunden-Betreuerinnen – Gestalterinnen ihrer eigenen Lebenslage</b> .....	79
Helene Ignatzi	
<b>Dominika</b> .....	93
Barbara Städtler-Mach	
<b>Fairness und Autonomie in der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft – Ergebnisse einer empirischen Studie</b> .....	99
Arne Petermann, Giorgio Jolly, Katharina Schrader	
<b>Renata</b> .....	123
Barbara Städtler-Mach	
<b>Altenpflege im Spannungsfeld von formeller und informeller Arbeit – sozialethische Anmerkungen zur gesellschaftlichen Organisation der Pflegearbeit</b> .....	129
Jonas Hagedorn	
<b>Erfahrungen eines pflegenden Angehörigen</b> .....	157
Fritz Schmid	
<b>Grauer Pflegemarkt – gesellschaftliche Herausforderungen</b>	171
Barbara Städtler-Mach	
<b>Autor*innen</b> .....	189

## Zu diesem Buch

Das Phänomen ist bekannt: Eine hohe Zahl von Frauen aus Mittel- und Osteuropa arbeiten für eine bestimmte Zeit in deutschen Privathaushalten, um alte und pflegebedürftige Menschen zu unterstützen und zu pflegen. Die genaue Anzahl dieser Frauen ist nicht bekannt, ihre Qualifikation nicht, ihre Rahmenbedingungen nicht: die im jeweiligen Haushalt ausgeführten Tätigkeiten, ihre Arbeits- und Freizeit, ihre Entlohnung. Bekannt ist, dass ein Teil von ihnen über Vermittlungsagenturen in Deutschland und dem jeweiligen Herkunftsland angestellt und bezahlt wird. Der größere Teil befindet sich vermutlich jedoch in irregulären Arbeitsverhältnissen.

Längst ist diese Art der Versorgung in Deutschland zu einer verbreiteten Variante der Pflege alter Menschen geworden. Sie geschieht unter Ausschluss der Öffentlichkeit, ist jeder Kontrolle entzogen und doch so gut wie jedermann bekannt: »Die Polin« – benannt nach Frauen aus dem Land, aus dem die meisten kommen – ist im Sprachgebrauch der Bevölkerung für die häusliche Unterstützung geradezu zur Bezeichnung für diese Unterstützung geworden.

Hinsichtlich der Bezeichnung dieser Frauen existiert eine große Unklarheit und eine entsprechende Vielfalt: Manche sprechen von Pflegenden – was in Abgrenzung zu professionell Pflegenden zu Spannungen führt, denn die meisten der Frauen haben keine qualifizierte Pflegeausbildung. Manche sprechen von Betreuer\*innen – was gegenüber der Abgrenzung zu gesetzlichen Betreuer\*innen ebenfalls Unschärfe hervorruft. Weit verbreitet ist auch eine Kombination von Pflege oder Betreuung mit »24 Stunden«, um die Rundumbetreuung zu veranschaulichen.

Die Bezeichnungen, die sich aufgrund der Arbeitsform ergeben: Live-ins (also Menschen, die mit anderen im gleichen Haushalt



zusammenleben) oder Migrant Care Workers (Arbeitende im Pflegebereich in Pendelmigration) werden nahezu ausschließlich in fachsprachlichen Kreisen, insbesondere in wissenschaftlichen Veröffentlichungen, gebraucht.

Dass für Personen, die eine bestimmte Tätigkeit quasiberuflich ausüben, keine offizielle Bezeichnung existiert, weist schon grundsätzlich auf eine unklare Situation hin. Frauen, die so arbeiten, sind gewissermaßen »dazwischen«: Diese Frauen agieren zwischen professioneller Pflege, sofern sie in Kombination mit einem ambulanten Pflegedienst arbeiten, und pflegenden Angehörigen, sofern diese direkt mit im Haushalt leben oder zumindest zeitweise an der Versorgung beteiligt sind. Dass sie – bedingt durch die europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit – innerhalb zweier Länder hin- und herpendeln, stellt eine weitere Facette dieses Dazwischens dar.

Vieles, was für die betreffenden Frauen von großer Bedeutung ist, geschieht auch »dazwischen«: in familiären und Bekanntschaftsbeziehungen, durch die sie häufig zu ihrer Beschäftigung in Deutschland kommen, durch informelle Telefonkontakte mit anderen Frauen, die die gleiche Form der Tätigkeit ausüben, durch Austausch in Bussen zwischen ihrem Herkunftsland und dem Einsatzort in Deutschland.

Vor allem vollzieht sich die hier kurz skizzierte Versorgungsform zwischen den sozialstaatlichen Bedingungen und Gesetzen in Deutschland. Für diese Versorgungsform gibt es keine Regelungen, keine gesetzliche Finanzierung und auch keine Kontrolle. Frauen in dieser Arbeitsform arbeiten und leben »dazwischen«, nicht nur im individuellen, sondern im strukturellen Sinn. Pflegebedürftige und ihre Angehörigen, die sich für diese Versorgungsform entscheiden, partizipieren am Dazwischen. Diese Unschärfe hat einen Namen bekommen: Grauer Pflegemarkt.

So wenig konkret und formal klar die Sachlage ist, die damit bezeichnet wird, so anschaulich bezeichnet dieser Ausdruck, worum es geht: Ein Geschäftsfeld, ein Markt hat sich entwickelt, um Angebote für Pflegebedürftige bereitzustellen, die offenbar an keiner geordneten Stelle zu erhalten sind. Dieser Markt – so viel lässt sich vorweg zusammenfassen – ist riesengroß, profitiert von dem Wohlstand und den Wohnformen derzeitiger alter (pflegebedürftiger) Menschen

und der Differenz im Einkommen zwischen Deutschland und den Ländern Mittel- und Osteuropas.

An der Evangelischen Hochschule Nürnberg fand im Herbst 2017 ein Symposium zu diesem Themenbereich statt. Ziel war es, dieses »Dazwischen« aufzugreifen, indem Zusammenhänge analysiert werden, Transparenz geschaffen und Verantwortung bei den beteiligten Akteur\*innen geweckt wird. In unterschiedlichen professionellen und nationalen Perspektiven wurden Zusammenhänge beschrieben, Rechtslagen benannt, Schräglagen aufgezeigt.

Im Anschluss an dieses Symposium wurde ein Forschungsnetzwerk gegründet, das diese Impulse aufgenommen und weiterbearbeitet hat. Mittlerweile haben mehrere Netzwerk-Treffen stattgefunden, wurden Forschungsprojekte vorgestellt, Praxisberichte weitergegeben und vielfältige Fragestellungen bearbeitet. Parallel dazu sind bundesweit Veröffentlichungen entstanden, sodass im wissenschaftlichen Bereich die Probleme längst benannt und viele Herausforderungen bearbeitet sind.

Zunehmend entwickelt sich eine breite öffentliche gesellschaftliche Diskussion des Themas. Stiftungen und (akademische) Bildungseinrichtungen bieten Tagungen zur Information und Diskussion an. Fachverbände, öffentliche, kirchliche und freigemeinnützige Interessensvertreter\*innen nehmen das Thema in Veranstaltungen und Vorträgen auf.

Für diesen öffentlichen Diskurs möchte das vorliegende Buch einen Beitrag leisten. Rechtliche Rahmenbedingungen, Ergebnisse aus Studien mit dem Fokus auf die betreffenden Akteur\*innen sowie grundsätzliche Problemanzeigen sind hier zusammengestellt.

Die öffentliche Wahrnehmung der Brisanz dieser Versorgungsform kann – das ist unsere feste Überzeugung – durch wissenschaftliche Studien allein nicht gelingen. Um wirklich zu verstehen, was dieses »Dazwischen« bedeutet, erscheint es unabdingbar, die Frauen, für deren Tätigkeit es nicht einmal eine offizielle Bezeichnung gibt, in diesem System zu Wort kommen zu lassen. Das ist in verschiedenen Studien der Fall. Der Originalität der einzelnen Menschen kann ein standardisiertes Interview – so sehr es wissenschaftlich seine Berechtigung hat – jedoch niemals gerecht werden.

Deswegen kommen die betroffenen Frauen – durchweg aus Polen – in dieser Veröffentlichung auf andere Weise in den Blick. In zahl-

reichen Begegnungen und (größtenteils polnischen) Gesprächen sind viele Fakten und Eindrücke von sechs Frauen zusammengetragen worden. Die Polinnen haben langsam Zutrauen aufgebaut, haben sich über das Interesse an ihrer Person und ihrem Ergehen gefreut und – vor allem nach längerem Vertrautsein – sehr offen erzählt.

Ihre Geschichte und Geschichten werden hier in kleinen biografischen Skizzen vorgestellt, gleichsam als Bilder von lebendigen Menschen zwischen den reflexiven Beiträgen. Die Namen der Polinnen sind frei erfunden. Ihre Erlebnisse und Einschätzungen hingegen sind Realität. Das gilt in gleichem Maß für den Beitrag »Erfahrungen eines pflegenden Angehörigen«; auch sein Name ist nicht real, wohl aber seine Geschichte.

Das Buch ist ein Gemeinschaftswerk verschiedener Autor\*innen. Ihnen allen sei für ihren Beitrag herzlich gedankt. Großer Dank gebührt Herrn Markus Bünemann für seine unkomplizierte Unterstützung bei der technischen Zusammenführung der einzelnen Manuskripte zu einem Buch. Er hat mit viel Ruhe und Sachverstand maßgeblich an der Fertigstellung der Veröffentlichung mitgewirkt.

Wir möchten mit diesem Buch voller Reflexionen und menschlicher Geschichten zu einem – hoffentlich breiten – gesellschaftlichen Diskurs beitragen. Das »Dazwischen«, eben den Grauen Pflegemarkt, werden wir so schnell nicht auflösen. Das Anliegen, Menschen in unterschiedlichen Positionen und Verantwortlichkeiten auf die Herausforderungen hinzuweisen, werden wir nicht aufgeben.

*Barbara Städtler-Mach und Helene Ignatzi*

# **Die Beschäftigung von polnischen<sup>1</sup> Haushaltshilfen<sup>2</sup> in deutschen Pflegehaushalten aus rechtlicher Perspektive**

Christine Haberstumpf-Münchow

Der folgende Beitrag wurde ursprünglich als eine erste Orientierungshilfe zu den drei möglichen Beschäftigungsmodellen einer polnischen Haushaltshilfe für betroffene bzw. interessierte Angehörige verfasst und wird als solche an dieser Stelle erstmals veröffentlicht. Verzichtet wird darin auf eine fundierte juristische Darstellung sowie Auseinandersetzung mit den komplexen rechtlichen Fragestellungen zu den einzelnen Beschäftigungsmodellen.

## **Die drei Beschäftigungsmodelle in der Praxis**

In diesem Kapitel werden die unterschiedlichen Beschäftigungsmodelle aus der Perspektive der Angehörigen aufgeführt. Grundsätzlich sind drei Beschäftigungsmodelle denkbar: die Beauftragung einer Agentur, eine Arbeitgeber\*innen-Tätigkeit durch die Angehörigen und die Tätigkeit der Haushaltshilfe als Selbstständige.

### **Beschäftigungsmodell 1: Eine Agentur beauftragen**

Es wird eine deutsche Vermittlungsagentur beauftragt, die mit einem polnischen Pflegeunternehmen zusammenarbeitet. Dieses schickt seine Mitarbeiter\*innen für meist zwei oder drei Monate nach Deutschland. Dieser Sachverhalt wird »Entsendung« genannt. Das

- 
- 1 Polen steht stellvertretend für die weiteren ost- und mitteleuropäischen Länder Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn, Slowenien und Slowakei, Rumänien und Bulgarien. Für die Staatsangehörigen all dieser Länder gilt inzwischen die uneingeschränkte EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit.
  - 2 Folgende Bezeichnungen sind ebenfalls gebräuchlich: Pflegekräfte, Pflegehilfen, Betreuungskräfte.

*Arbeitnehmer-Entsendegesetz*<sup>3</sup> macht das möglich. Die Arbeitsleistung der Haushaltshilfe erfolgt für den in Polen ansässigen Pflegedienst. Arbeitgeber der Haushaltshilfe bleibt der polnische Pflegedienst.

Dabei werden zwei Verträge abgeschlossen:

- Vertrag über die Vermittlung, sogenannter Vermittlungsvertrag und
- Vertrag über die Pflegedienstleistungen, sogenannter Dienstvertrag.

Wichtig ist, dass es im Vertrag mit der Vermittlungsagentur nur um die Vermittlungsleistung, nicht aber um die Pflegedienstleistungen geht, weil die deutsche Agentur nur vermitteln darf. Je nach Anbieterin wird die Vermittlungsgebühr als Gegenleistung einmalig oder monatlich abgerechnet. Der polnische Pflegedienst muss wiederum mehr als nur eine Vermittlungsagentur sein, er hat im Heimatland selbst pflegerische Dienstleistungen anzubieten. Dienstleister, die ausschließlich auf dem deutschen Markt, ohne nennenswerte Pflegedienstleistung in Polen, tätig sein wollen, können daher keine legale Entsendung vornehmen.

Die anfallenden Pflege- und Unterstützungsleistungen sowie alle sonstigen Arbeitsbedingungen gehören ausschließlich in den Vertrag mit dem Pflegedienst im Ausland. Der\*die Auftraggeber\*in darf der Haushaltshilfe streng genommen keinerlei Anweisungen geben, weil diese\*r nicht Arbeitgeber\*in ist. Absprachen, die sich aus dem täglichen Miteinander ergeben, sind gegenüber dem polnischen Dienst und in Verhandlung mit ihm geltend zu machen. Eine schnelle und unbürokratische direkte Absprache mit der Haushaltshilfe ist nicht zulässig.

Der Pflegealltag sieht jedoch anders aus: Die Haushaltshilfen besprechen die konkreten Aufgaben unmittelbar.

Da der\*die Auftraggeber\*in im gelebten Alltag situationsbedingt der Haushaltshilfe direkt Weisungen erteilt und Vorgaben machen muss, liegt im Rechtsinn eine »gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung« nach dem *Arbeitnehmerüberlassungsgesetz* vor. Der gelebte Arbeitsalltag der Haushaltshilfe führt unter Umständen zu

3 Die angewandten Rechtsvorschriften sind im Folgenden kursiv gedruckt.

ungewollten negativen rechtlichen Folgeproblemen. Für die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung benötigt das polnische Pflegeunternehmen eine gesonderte Erlaubnis. Der polnische Pflegedienst als Verleiher kann grundsätzlich eine »Verleiherlaubnis« für die Haushaltshilfe, eine\*n sogenannte\*n überlassene\*n Leiharbeiter\*in, von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Fehlt diese Erlaubnis, treten ungewollte Rechtsfolgen ein:

- Der Vertrag zwischen dem Pflegedienst und der\*dem entsandten Mitarbeiter\*in wird unwirksam.
- Der\*die Auftraggeber\*in wird automatisch zum\*zur Arbeitgeber\*in und unterliegt dann grundsätzlich der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung und muss Sozialversicherungsbeiträge entrichten.

#### Zur Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit

Grundsätzlich gelten zwar die Rechtsvorschriften des EU-Staates, in dem die Beschäftigung ausgeübt wird. Das ist Deutschland in den geschilderten Fällen. Das Sozialversicherungsrecht Polens bleibt jedoch anwendbar, sofern

- es sich um eine vorübergehende Entsendung einer\*eines Mitarbeitenden bis zu 24 Monaten handelt und
- die Entsendung nicht dazu dient, eine andere entsandte Person zu ersetzen.

Das heißt, dass in Deutschland keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden müssen. Das ist in einer *Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit* geregelt. Dadurch soll bei kurzen Auslandseinsätzen vermieden werden, dass sich die anwendbaren Rechtsvorschriften ständig ändern. Der polnische Pflegedienst unterrichtet die zuständige polnische Sozialversicherungsanstalt über die Entsendung seiner Arbeitnehmenden. Diese bescheinigt die Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen im Heimatland und stellt eine »Entsendebescheinigung« aus.

Diese Bescheinigung ist in Deutschland für Behörden und Gerichte bindend, solange sie nicht zurückgezogen oder für ungültig erklärt wird bzw. gefälscht ist.

Zu den Arbeitsbedingungen der Haushaltshilfe

Was die Mindestarbeitsbedingungen (Lohn, Urlaub und Arbeitszeit) betrifft, gilt deutsches Recht. Das bestimmt das *Arbeitnehmer-Entsendegesetz*.

Seit 1. Januar 2015 ist das *Mindestlohngesetz* in Kraft. Der Mindestlohn von derzeit 9,19 € je Stunde gilt für alle im Inland beschäftigten Arbeitnehmer\*innen über 18 Jahre und damit auch für ausländische Arbeitnehmer\*innen, die in Deutschland arbeiten – egal ob sie bei einer in- oder einem ausländischen Arbeitgeber\*in angestellt sind.

Der sogenannte Pflegemindestlohn von 11,05 € in Westdeutschland und 10,55 € in Ostdeutschland findet in Privathaushalten dagegen keine Anwendung. Er gilt nur für Personen in Pflegebetrieben.

Freie Verpflegung und Unterkunft sind Teil des Vertrags.

Das *Arbeitszeitgesetz* § 18 Abs 1 Nr. 3 hingegen ist bei Arbeitnehmer\*innen in häuslicher Gemeinschaft mit den anvertrauten Personen nicht anwendbar. Daraus ergibt sich eine Wochenarbeitszeit von höchstens 40 Stunden an nicht mehr als sechs Arbeitstagen. Zudem hat die Haushaltshilfe einen Anspruch auf den bezahlten Mindestjahresurlaub nach dem *Bundesurlaubsgesetz* in Verbindung mit Tarifrecht. Daraus ergibt sich ein Urlaubsanspruch für Arbeitnehmer\*innen von jährlich mindestens 24 Werktagen. Dieser ist monatlich herunterzurechnen und für die Zeit des Einsatzes zu gewähren.

## **Beschäftigungsmodell 2:**

### **Als Angehörige\*r selbst Arbeitgeber\*in werden**

Die polnische Haushaltshilfe wird als Arbeitnehmer\*in in Deutschland tätig. Die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit macht das seit Mai 2011 möglich. Vorher war eine Arbeitserlaubnis-EU nach dem *Sozialgesetzbuch III* erforderlich. Diese war vor der Aufnahme einer Beschäftigung bei der Bundesagentur für Arbeit einzuholen und wurde in der Regel nur befristet erteilt.<sup>4</sup>

---

4 Heute gilt dieses Erfordernis nur noch für Kroatien.

Selbst Arbeitgeber\*in zu werden, ist arbeitsrechtlich die sauberste Lösung, jedoch mit mehr Aufwand verbunden. Vorteilhaft ist, dass der Beschäftigung zeitlich keine Grenzen gesetzt sind. Es ändert sich auch nicht ständig die Bezugsperson. Als Nachteil kann es sich aber auswirken, dass der\*die Arbeitgeber\*in selbst für Ersatz sorgen muss, wenn die Haushaltshilfe erkrankt.

Mit der Haushaltshilfe wird ein Arbeitsvertrag geschlossen, durch den die Haushaltshilfe eine sogenannte abhängige Beschäftigte im Sinn des *Sozialgesetzbuchs IV* wird. Der\*die Arbeitgeber\*in hat dann das Recht, der Haushaltshilfe unmittelbare Anweisungen zu geben, wann und wie sie hilft.

### Zur Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit

Aus einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis folgen grundsätzlich die Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung samt der damit verbundenen Beitragslast sowie die Steuerpflichtigkeit nach deutschen Rechtsvorschriften.

Es bestehen folgende Arbeitgeberpflichten:<sup>5</sup>

- Beantragung einer Betriebsnummer beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit,
- Anmeldung der Beschäftigung zur Sozialversicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse,
- Abschluss einer Unfallversicherung über die zuständige Berufsgenossenschaft,
- Klärung der Abführung von der Lohnsteuer mit dem Finanzamt bzw. Beauftragung eines Lohn- und Steuerbüros.

Für die Haushaltshilfe ergeben sich folgende Arbeitnehmer\*innenpflichten:

- Anmeldung beim Einwohnermeldeamt,
- Beantragung einer Steuer-Identifikationsnummer beim zuständigen Finanzamt.

---

5 Siehe ZAV zur Vermittlung von europäischen Haushaltshilfen, abrufbar im Internet unter: <http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitsundBeruf/Vermittlung/Haushaltshilfen/index.htm>, Zugriff am 05.09.2019.



## Zu den Arbeitsbedingungen der Haushaltshilfe

Der Arbeitsvertrag definiert Inhalt, Ort, Zeit und Arbeitsleistung gemäß der gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen in Deutschland:<sup>6</sup>

- Entlohnung und Arbeitszeit: Mindestlohngesetz und Arbeitszeitgesetz  
(Es gilt nicht der höhere Pflegemindestlohn)
- Urlaub: Bundesurlaubsgesetz und Tarifrecht
- Dauer der Beschäftigung: keine zeitlichen Grenzen gesetzt
- Unterkunft und Verpflegung: Bei freier Gewährung wird dies als geldwerter Vorteil gewertet und in Höhe der aktuellen Sachbezugswerte zum gezahlten Bruttoeinkommen hinzugerechnet. Dementsprechend erhöhen sich die zu zahlenden Sozialversicherungsbeiträge seitens beider Vertragspartner\*innen
- Probezeit: 4 Wochen
- Kündigungsfristen: laut Tarifvertrag mindestens ein Monat
- An- und Abreisekosten: ggf. Übernahme der Kosten durch den\*die Arbeitgeber\*in

### Beschäftigungsmodell 3:

#### Haushaltshilfe wird selbstständig tätig

Die auf den ersten Blick einfachste und kostengünstigste Lösung ist ein Einsatz als selbstständig Tätige. Denn in Deutschland müssen dann keine Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. An den Start geht ein\*e Selbstständige\*r der EU-Länder mit wenig Vorarbeit: Es genügt die Wohnsitz- und Gewerbeanmeldung in Deutschland sowie eine Steuernummer. Die uneingeschränkte EU-Dienstleistungsfreiheit macht das möglich.

Bei dieser Variante ist jedoch äußerste Vorsicht geboten: Das Beschäftigungsverhältnis kann illegal sein, weil unter Umständen eine Scheinselbstständigkeit vorliegt. Die Haushaltshilfe ist also nur scheinbar selbstständig, tatsächlich erfüllt sie aber alle Merkmale einer Arbeitnehmerin. In dem Fall liegt Schwarzarbeit vor. Nach dem *Gesetz zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung* leistet Schwarzarbeit, wer unter anderem Dienst- oder Werk-

6 Siehe ZAV zur Vermittlung von europäischen Haushaltshilfen, a. a. O.

leistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei als Arbeitgeber\*in, Unternehmer\*in oder versicherungspflichtige\*r Selbstständige\*r seine\*ihre sich aufgrund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt.

In diesem Beschäftigungsmodell ist genau hinzusehen, ob eine selbstständige Tätigkeit oder eher eine abhängige Beschäftigung vorliegt. Die Annahme einer Selbstständigkeit wird eher die Ausnahme als die Regel sein, wenn die Haushaltshilfe im Haus wohnt. Die Merkmale für eine abhängige Beschäftigung sind: Die Haushaltshilfe ist im Haushalt und Tagesablauf fest integriert, verwendet alles, was ihr zur Verfügung gestellt wird, wie Handschuhe, Desinfektionsmittel und Verbandsmaterial, und richtet ihre Tätigkeit auf die Bedürfnisse des\*der Auftraggebenden aus. Die Haushaltshilfe wird von der Betreuung in einem Umfang beansprucht, der ihr zeitlich keinerlei Raum für Hilfeleistungen bei weiteren pflegebedürftigen Personen belässt. Allein in den eher seltenen Fällen, in denen eine Haushaltshilfe für mehrere Pflegebedürftige tätig wird, kann unter Umständen eine »echte« Selbstständigkeit angenommen werden. Zuverlässig kann das nur im Einzelfall bestimmt werden.

### Zur Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit

Wer im Heimatland schon als selbstständige Pflegekraft gearbeitet hat, unterliegt, sofern die Tätigkeit in Deutschland nicht länger als 24 Monate dauert, auch weiterhin den Rechtsvorschriften des Herkunftslandes. Das ergibt sich aus der bereits erwähnten *Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit*. Die selbstständige Haushaltshilfe beantragt bei der ZUS (Zakład Ubezpieczeń Społecznych) in Polen eine Entsendebescheinigung, auch »A1-Bescheinigung« genannt, in der bestätigt wird, dass sie im selben Land versichert bleibt wie bisher. Mit der ausgestellten Entsendebescheinigung wird sie genauso geschützt wie eine entsandte Arbeitnehmerin. Liegt eine solche A1-Bescheinigung jedoch nicht vor, droht die Nachforderung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages, sollte eine abhängige Beschäftigung vorliegen. Die Sozialversicherungsbeiträge können noch bis zu vier Jahre später, bei vorsätzlichem Vorenthalten von

Beiträgen sogar noch 30 Jahre lang von den Sozialversicherungsträgern nachgefordert werden.

Zu den Arbeitsbedingungen der Haushaltshilfe

Die Vergütung der selbstständigen Dienstleistung darf nicht sittenwidrig sein. Sie muss angemessen sein und dem Honorar für vergleichbare Dienstleistungen in Deutschland entsprechen. Es sind tägliche Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Auf die Gesetze zum Schutz von Arbeitnehmer\*innen wie Arbeitszeitgesetz, Bundesurlaubsgesetz, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall etc. können sich Selbstständige dabei nicht berufen.

### **Rechtlich zulässige Tätigkeiten einer Haushaltshilfe in Abgrenzung zum Vorbehalt für professionelle Pflegedienste**

Rechtlich zulässig ist die **Grundpflege**, z. B.

- An- und Auskleiden
- Hautpflege
- Mundpflege
- Duschen und Baden
- Nagel- und Fußpflege
- Rasieren
- Toilettengang
- Inkontinenzversorgung
- Fortbewegung
- Waschen
- Haarpflege
- Zahnpflege

Haushaltshilfen dürfen nicht pflegen. *Medizinische Behandlungspflege (unabhängig von einem Pflegegrad)* ist daher nicht zulässig, selbst dann nicht, wenn die Haushaltshilfe eine entsprechende Ausbildung im Heimatland hat, z. B.<sup>7</sup>

---

7 <https://www.pflege.de/altenpflege/behandlungspflege>. Zugriff 19.09.2019.

- Absaugen
- Anleitung bei der Krankenpflege in der Häuslichkeit
- Beatmungsgerät, Bedienung und Überwachung
- spezielle Krankenbeobachtung
- Blutdruckkontrolle
- Blutzuckermessung
- Insulingabe
- Injektionen
- Infusionen

### **Kosten einer Haushaltshilfe und Finanzierung aus dem Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen**

Für bestimmte Leistungen wie die Morgentoilette einen ambulanten Dienst zu beauftragen, können sich die meisten Familien noch leisten. Wer Pflegegrad 1 oder 2 hat, kommt die restliche Zeit des Tages auch ganz gut allein zurecht. Menschen mit Pflegegrad 4 oder 5 können das nicht schaffen. Sie brauchen Pflege und Betreuung zu verschiedenen Tages- und ggf. auch Nachtzeiten. Das ist für die meisten Familien mit einem professionellen Pflegeunternehmen finanziell nicht leistbar. Für eine 24-Stunden-Anwesenheit zu Hause müssten drei Pflegekräfte im Einsatz sein.

#### **Kosten einer Haushaltshilfe**

*Mindestbrutto-Entgelt* für Haushaltshilfen unter Beachtung des allgemeinen Mindestlohns nach *Mindestlohngesetz* (zuzüglich freie Kost und Logis):

1593 € sind der aktuelle Bruttomonatslohn bei einer 40-Stunden-Arbeitswoche mit 9,19 € Mindestlohn.

Je nach Sprach-, Fach- und sonstigen Kenntnissen wie Betreuungserfahrung, Führerschein etc. kann das Bruttoentgelt auf bis zu 2.500 € steigen.

## **Finanzierung aus dem Pflegegeld für selbst beschaffte Pflegehilfen**

Der anspruchsberechtigte Personenkreis und der Leistungsumfang ergibt sich nach § 37 Sozialgesetzbuch XI.

Danach können Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 anstelle der häuslichen Pflegehilfe ein Pflegegeld beantragen.

Das Pflegegeld beträgt je Kalendermonat  
316 € für Pflegebedürftige des Pflegegrades 2  
545 € für Pflegebedürftige des Pflegegrades 3  
728 € für Pflegebedürftige des Pflegegrades 4  
901 € für Pflegebedürftige des Pflegegrades 5

Der Bezug von Pflegegeld ist mit einem gesetzlich verpflichtenden Abruf eines Beratungseinsatzes verbunden. Hierdurch soll die Qualität der häuslichen Pflege gesichert werden. Der beauftragte Pflegedienst bzw. eine anerkannte Beratungsstelle prüft in diesem Rahmen halb- bzw. vierteljährlich das pflegerische Umfeld der pflegebedürftigen Person.

## **Zusammenfassung**

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die aktuell bestehende Rechtslage für alle Beteiligten nicht zufriedenstellend ist. Gerade das wohl meistgewählte Modell, die Haushaltshilfe unter Einschaltung einer Agentur zu finden und einzusetzen, ist zwar für die zu Pflegenden wie die Angehörigen in praktischer Hinsicht attraktiv. Allerdings ist bei aller Praktikabilität zu berücksichtigen, dass auch hier deutliche rechtliche Grauzonen bestehen. Gerade soweit die Kommunikation mit der Haushaltshilfe im Mittelpunkt steht, werden in der Praxis regelmäßig Arbeitsanweisungen und Aufträge direkt zwischen Angehörigen und Haushaltshilfe abgewickelt. Rechtlich hingegen ist dies nicht zulässig.

Ein sinnvolles Pflegemodell muss vor diesem Hintergrund aber immer beide Aspekte beinhalten: Praktikabilität und zugleich Rechtssicherheit. Hier besteht noch rechtlicher (Neu-)Regelungsbedarf, um diesem Anspruch gerecht werden zu können.

Ein weiterer Aspekt mit Nachbesserungspotenzial ist die Vergütung der Haushaltshilfen. Diese sollten von den Pflegekassen besser vergütet werden, als dies derzeit der Fall ist. Hierzu sollten Regelungen gefunden werden, die eine Vergütung analog zu anerkannten ambulanten Pflegediensten ermöglichen. Zwar sind die Haushaltshilfen keine Pflegekräfte in diesem Sinne, jedoch dient ihr Einsatz regelmäßig der Vermeidung von stationärer Pflege, wie dies auch bei ambulanten Pflegediensten der Fall ist. Und die stationäre Pflege, das dürfe unumstritten sein, ist die wesentlich kostenintensivere Variante.



## Magda

Barbara Städtler-Mach

Wer Magda begegnet, vermutet in ihr keineswegs eine »Haushaltshilfe«: Von pflegeleichter Funktionskleidung, die Putzen oder Kochen pragmatisch unterstützt, ist nichts zu sehen. Magda erscheint als stets gepflegte und geschmackvoll gekleidete Frau, mit interessanten Accessoires in Form von Tüchern und Schmuck, ihre Grundausbildung als Designerin ist unverkennbar. Beginnt man mit ihr ein Gespräch, besticht sie durch gutes Deutsch, wohl mit polnischem Akzent und einigen grammatikalischen Holprigkeiten, aber mit einem differenzierten Wortschatz. Wie so oft bei erlernten Fremdsprachen versteht sie wesentlich mehr, als sie selbst auszudrücken imstande ist.

Magda ist aktuell sechzig Jahre alt. Zwölf Jahre dieser Lebenszeit verbrachte sie im Wechsel mit anderen Frauen aus Polen als Betreuungskraft in deutschen Haushalten. Dass es zu dieser Beschäftigung kam, liegt an großen wirtschaftlichen Problemen, die ihr Mann – zehn Jahre älter als Magda – damals hatte. Er hatte sich als erfolgreicher Textilingenieur in Polen selbstständig gemacht. Was zunächst aussichtsreich erschien, entwickelte sich durch ausbleibende Zahlungen seiner Kunden zu einem finanziellen Ruin. Da jedes Einkommen innerhalb der Familie in Polen mit Pfändungen belegt zu werden drohte, entschloss sich Magda, die zu dieser Zeit immer populärer werdende Beschäftigung bei unterstützungsbedürftigen alten Menschen in Deutschland zu versuchen. Sie wollte damals zum Unterhalt der Familie in schwieriger Zeit etwas beitragen, Sohn und Tochter waren noch schulpflichtig, ein eigenes Haus war gerade gebaut worden.

Ihre erste »Stelle«, wie Magda die Haushalte nennt, in denen sie arbeitet, war bei einer schwergewichtigen kranken Frau. Vermittelt wurde ihr die Beschäftigung durch persönliche Kontakte zwischen Bekannten am Wohnort von Magda und dem der unterstützungs-



bedürftigen Frau. Die Arbeit mit ihr bestand im Wesentlichen nicht aus Hilfe im Haushalt, sondern in wirklicher Pflege, Lagern und Heben der über 100 Kilogramm schweren Frau inbegriffen. Nach den ersten vier Wochen – als der Wechsel mit einer weiteren Polin anstand – beschloss Magda zum einen, dorthin nicht zurückzukehren, zum anderen, sich für die »häusliche Pflege« – dieser Begriff war ihr mittlerweile geläufig – qualifizieren zu lassen. Sie belegte in Polen einen entsprechenden Schulungskurs, den sie selbst finanzierte. »Ich habe gemerkt,« – so berichtet sie von der damaligen Überlegung – »ich brauche Fachkenntnisse, zum Beispiel wie man Haare im Bett wäscht.« Darüber hinaus begann sie, ihre Deutschkenntnisse kontinuierlich zu verbessern: Das Fremdwörterbuch wurde zum ständigen Begleiter, sie lernte Vokabeln wie einst als Schülerin.

Die nächste Familie, in der sie arbeitete, war bei ihrem Deutschlernen eine große Hilfe: Das ältere Ehepaar, bei dem sie lebte, verstand Polnisch, so konnte immer direkt übersetzt werden. Als der Mann verstarb, trauerte Magda sehr um ihn, speziell zu ihm hatte sie ein großes Vertrauensverhältnis entwickelt. Noch einige Zeit versorgte sie dessen Frau, die durch ihre anspruchsvolle Haltung – »Bring mir ein Kissen, zupfe mir eine Weintraube ab« – für Magda anstrengend wurde. Nach vier Jahren, die Magda in diesem Haushalt oder besser: in dieser Familie verbrachte, kam die alte Dame in ein Heim. Magdas sehr persönliche Beziehung zu den Söhnen des Ehepaars und deren Familien besteht bis heute, an den Erlebnissen in dieser Familie macht sie fest, wie Deutsche sind, welche Besonderheiten sie haben, worin sie sich von Polen unterscheiden.

Nach der Tätigkeit in dieser Familie kam Magda – ebenfalls wieder durch persönliche Kontakte vermittelt – zu einer allein lebenden über 90-jährigen Frau, geistig und gesellschaftlich aktiv, mit vielen Interessen in Kultur und Kunst. Für sie führte sie den Haushalt eines geradezu vornehm eingerichteten Hauses, begleitete sie zu kulturellen Veranstaltungen und einmal im Jahr zur Erholung der alten Dame in deren eigenes Haus in den Bergen. Die Bezeichnung »Gesellschaftsdame«, die Magda selbst benutzt, wenn sie von diesen Jahren spricht, ist ein Relikt der von ihr versorgten Frau, diese Vokabel hat sie bei ihr gelernt.

Alle in den ersten Jahren von ihr betreuten Personen waren körperlich eingeschränkt, aber geistig rege und lebendig. Wie Menschen mit zunehmender Demenz sich entwickeln, wusste Magda nicht. Grundsätzliche Kenntnisse von dieser Erkrankung und den damit einhergehenden Persönlichkeitsveränderungen waren ihr bislang fremd. Trotzdem sagte sie zu, als sie vom ambulanten Pflegedienst, der die über 90-Jährige bis zu ihrem Tod versorgte, angefragt wurde, ob sie eine ebenfalls über 90-Jährige mit fortgeschrittener Demenz betreuen wollte. Dass der Leiter des ambulanten Dienstes, der sie jahrelang als »Gesellschaftsdame« erlebt hatte, sie fragte, empfand Magda als große Bestätigung ihres Einsatzes.

Die ersten Kontakte zu der nächsten Patientin erfolgten über eine von deren Töchtern, die mit Skype-Anrufen zwischen Deutschland und Polen eine Art Kennenlernen ermöglichte. Magda konnte dabei auch ihre Vorstellungen von geregelter Arbeitszeit und freien Stunden zum Ausdruck bringen und im Gespräch festlegen.

Sie sagte zu. An dieser »Stelle« arbeitet sie bis heute. Mit der alten Dame hat sie sich gut arrangiert, sie versteht sie in ihrem Verhalten, nimmt das nächtliche Aufstehen in Kauf, weil sie tagsüber immer wieder Pausen einlegen kann. Zwischen ihr und der von ihr Betreuten besteht ein persönlich angenehmes Verhältnis, die alte Dame nennt sie liebevoll »mein Mädchen«.

Dass sie seit Jahren ohne festen Vertrag arbeitet, nimmt Magda an allen ihren »Stellen« in Kauf. Zweimal hat sie in Polen einen Versuch mit einer Agentur gemacht. Sie weiß genau, was es bedeuten würde, im Modus der Entsendung zu arbeiten. Bei den Vorgesprächen in Polen sind ihr Ungereimtheiten sofort aufgefallen: dass im ersten Fall keine Transparenz über die Kosten für die Familie des zu Betreuenden im Verhältnis zu ihrem Einkommen hergestellt wurde, dass im zweiten Fall von ihr direkt eine Unterschrift zum Vertrag verlangt wurde, ohne ihr noch die Möglichkeit einzuräumen, den Vertragstext in Ruhe zu Hause durchzulesen. So hat Magda alle Familien, in denen sie gearbeitet hat, durch Empfehlung bekommen. Sie ist äußerst gut vernetzt mit anderen Polinnen, Schwestern und Schwägerinnen, Freundinnen und »Kolleginnen«, die sie durch den Wechselrhythmus auch aus anderen Familien kennengelernt hat. So gelingt es ihr auch, in Engpässen für Familien – zum Beispiel über