

FairCare



Für eine gerechte und legale Beschäftigung von osteuropäischen Betreuungskräften in Haushalten mit betreuungsbedürftigen Personen

Inhalt – Was erwartet Sie heute?

1. Pflege und Betreuung in Deutschland – Zahlen und Bestandsaufnahme
2. Legale Arbeits- und Beschäftigungsformen von osteuropäischen Betreuungskräften und die Bedingungen der legalen Beschäftigung
3. Die Initiative FairCare
4. Das Angebot der FairCare–Vermittlung
5. Politische Forderungen

1. Pflege und Betreuung im europäischen Kontext

Demographischer Wandel

Längeres Leben, zunehmende Pflegebedürftigkeit

Kleinere Familien, mobile Familienmitglieder

Niedrige Geburtenrate, weniger Arbeitskräfte

mehr Bedarf an nicht-familiärer Betreuung und Arbeitskräften aus dem Ausland

Offene Grenzen

Mobilität, Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa

Anwerbung aus Drittstaaten

Freizügigkeit für Dienstleistungserbringer

Konkurrenz der Löhne und Sozialstandards

Armes Osteuropa

niedrige Löhne

Verschuldete Staaten, die bei Bildung, Gesundheit, Sozialem sparen

Auswanderung, Verlust der Agilen, Jungen und Gebildeten

1. Wer pflegt wo in Deutschland

Daten aus der Pflegestatistik 2015

Pflegebedürftige 2013 nach Versorgungsart

2,6 Millionen Pflegebedürftige insgesamt

zu Hause versorgt
1,86 Millionen (71 %)

in Heimen vollstationär versorgt:
764 000 (29 %)

durch Angehörige:
1,25 Millionen
Pflegebedürftige

zusammen mit/
durch ambulante
Pflegedienste:
616 000
Pflegebedürftige

durch
12 700 ambulante
Pflegedienste mit
320 000 Beschäftigten

in
13 000 Pflegeheimen¹
mit
685 000 Beschäftigten

Quelle: Statistisches Bundesamt, 2013

1. Osteuropäischen Betreuungskräfte in Deutschland

- Geschätzt zwischen 120.000 und 300.000 osteuropäische Betreuungskräfte in deutschen Haushalten (Baden-Württemberg: ca. 25.000 bis 30.000)
- Meist irreguläre Beschäftigungsverhältnisse
- Versprechen einer Rund-um-die Uhr-Betreuung
- Meist 7 Tage in der Woche Arbeit
- Fast nie Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Fast nie Urlaubsanspruch
- Meist nicht angemeldet und nicht versichert
- Fehlender Respekt
- Soziale Probleme in den Herkunftsländern z.B. „EU-Waisen“

2. Legale Möglichkeiten der Betreuung

Vier arbeitsrechtliche Möglichkeiten

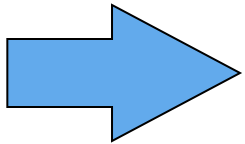
- **Betreuungskräfte aus EU-Ländern als Selbständige**
Probleme: Scheinselbständigkeit, kein Sozialschutz
- **Entsendung durch eine Firma mit Sitz in Osteuropa**
Bedingung: nur die endsendende Firma darf Arbeitsanweisungen geben, sonst illegale Arbeitnehmerüberlassung! Die in Deutschland geltenden Arbeitszeitregelungen und der Mindestlohn müssen eingehalten werden; Problem: oft falsche Gehaltsangaben bei der Sozialversicherung im Herkunftsland
- **Beschäftigung bei einer Firma mit Sitz in Deutschland**
Bedingung: Arbeitszeitgesetz, Preis steigt
- **Familien werden Arbeitgeber**
Probleme: Bürokratie, Risiko im Krankheitsfall,

Für alle in Deutschland arbeitenden Personen gelten die deutschen gesetzlichen Arbeits- und Sozialschutzregelungen und der Mindestlohn! *vgl. Arbeitnehmer-Entsendegesetz*

2. Legal – Was dürfen Betreuungskräfte tun

„Hauswirtschaftliche Tätigkeiten sowie notwendige pflegerische Alltagshilfen in Haushalten mit pflegebedürftigen Personen“

Quelle: Arbeitserlaubnisverordnung



An- und Auskleiden
Duschen und Körperpflege
Essen und Trinken
Toilettengänge
Fortbewegung innerhalb und außerhalb der Wohnung

Entspricht den Tätigkeiten der Grundpflege nach SGB XI

Die Ausübung pflegerischer Tätigkeiten, die eine Ausbildung erfordern, ist ausgeschlossen.

2. Legal – Welche Mindeststandards müssen eingehalten werden

Arbeitszeit

- 40 h pro Woche
- Max. 9h pro Tag und max. 6 Tage pro Woche (45h mit Überstunden)
- Innerhalb von 2 Wochen mind. 2 (bzw. 4) Tage frei
- Bereitschaftszeit ist Arbeitszeit

Bezahlung

- Mindestlohn 8,50 € pro Std.;

Urlaub

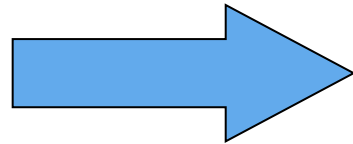
- Bis 29 Jahre: 26 Tage
- Ab 30 Jahre: 30 Tage pro Jahr (6 Wochen)

Kündigung

- Probezeit: 4 Wochen (Frist: 8 Tage)
- Kündigungsfrist: 1 Monat

2. Legal heißt: Einhalten der Mindeststandards

Fazit:



Eine 24-Stunden-Betreuung durch nur eine Betreuungskraft ist, wenn eine permanente Anwesenheit oder Bereitschaft erwartet wird, nach den geltenden Gesetzen unter keinen Umständen möglich.

2. Woran erkennt man legale und reguläre Beschäftigung?

- Betreuungskraft besitzt einen schriftlichen Arbeitsvertrag
- Betreuungskraft erhält ihren vollen Lohn auf ein Konto
- Die schriftliche Lohnabrechnung benennt aller Bezüge, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in korrekter Höhe
- wöchentliche Arbeitszeit mit Überstunden maximal 45 Stunden, mindestens ein Tag (24 std) in der Woche ist Ruhezeit
- Arbeitszeit und Freizeit sind klar geregelt

Das Vorliegen des europäischen Sozialversicherungsscheins E 101 allein ist noch kein Beweis für eine legale Beschäftigung

3. Fair Care und seine Ziele

- 1. Wahrnehmung der Bedeutung von osteurop. Betreuungskräften in der Häuslichkeit und Normalität von irregulären Arbeits- und Vermittlungsverhältnisse**
- 2. Faire und legale Vermittlung und Beschäftigung von OE-Betreuungskräften**
z.B. durch den Verein für internationale Jugendarbeit (vij)
- 3. Beratungsangebot für Frauen, die in der häuslichen Betreuung in Deutschland arbeiten**
durch das Fraueninformationszentrum FIZ Stuttgart
- 4. Kooperation mit Partnern in den EU-Herkunftsländern**
z.B. mit Beratungsstellen unserer osteuropäischen Partner

4. FairCare–Vermittlung und Beschäftigung

Das Arbeitgebermodell: der Haushalt wird Arbeitgeber

- Der vij vermittelt geeignete Betreuungskräfte
- Der vij übernimmt die Abwicklung der bürokratischen Pflichten eines arbeitsgebenden Haushalts
- Es ist sehr erwünscht, dass ein professioneller Pflegedienst zur Sicherung der Betreuungsqualität im Haushalt ist. (Mind. 1x monatlich)

2 Beschäftigungsmodelle:

- **Dauerkraft** ist zwischen 6 Monate und unbefristet in der Familie
- **Tandemmodell:** 2 Personen sind zwischen 12 Monaten und unbefristet beschäftigt, aber beide als Halbtagskräfte, die sich monatlich abwechseln.

4. Standards der FairCare – Vermittlung und Beschäftigung

- Bezahlung des Mindestlohns von 8,50 € pro Stunde
- 40 – Stunden– pro Woche
- Mindestens 1 Tag in der Woche frei
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Urlaubsanspruch
- Eigenes möbliertes und abschließbares Zimmer
- Zugang zu Telefon und , wenn möglich auch zum Internet, zur Kommunikation nach Hause
- Familien und Betreuungskräfte können sich bei Konflikten an FairCare– Vermittlung und Fraueninformationszentrum wenden.

4. Kosten einer legalen und fairen Vermittlung und Beschäftigung bei FairCare – Dauerkraft

Beispielsrechnung für eine Dauerkraft

	1.652 Euro	<i>Monatslohn (brutto in BW, nach NGG-Tarifvertrag) incl. Zuschuss für An- und Abreise</i>
	circa 400 Euro	<i>Arbeitgeberbeiträge, (circa KV 150 €, AV 32 €, RV 196 €, PV 22 €) bezogen auf geldwerten Vorteil 407,- €</i>
	125 Euro	<i>Betreuungspauschale durch vj</i>

circa	2.200 Euro	monatliches Arbeitgeber Brutto
circa	1.050 Euro	monatliches Arbeitnehmer Netto

Zusätzliche einmalige Kosten:

Preis für Vermittlung einer Dauerkraft	500 € einmalig
gesetzliche Unfallversicherung	54 € / Jahr
Betriebshaftpflichtversicherung	ca. 200 € / Jahr (empfohlen)

Stand November 2016

4. Kosten einer legalen und fairen Vermittlung und Beschäftigung bei FairCare – Tandem

Beispielsrechnung für zwei Tandemkräfte

	1.819 Euro	<i>Monatslohn (brutto in BW, nach NGG-Tarifvertrag) incl. Zuschuss für An- und Abreise und incl. 48 € Urlaubsabgeltung</i>
	circa 400 Euro	<i>Arbeitgeberbeiträge, (circa KV 150 €, AV 32 €, RV 196 €, PV 22 €) bezogen auf geldwerten Vorteil 407,- €</i>
	150 Euro	<i>Betreuungspauschale durch vj</i>
<hr/>		
circa	2.400 Euro	monatliches Arbeitgeber Brutto
circa	1.050 Euro	monatliches Arbeitnehmer Netto

Zusätzliche einmalige Kosten:

Preis für Vermittlung eines Tandems	800 € einmalig
gesetzliche Unfallversicherung	54 € / Jahr
Betriebshaftpflichtversicherung	ca. 200 € / Jahr (empfohlen)

Stand November 2016

6. Politische Forderungen

Ja zu einem offenen und gerechten Europa – Nein zu Diskriminierung und Ausbeutung

- Anerkennung: Osteurop. Betreuungskräfte sind ein wichtiger Teil der häuslichen Betreuung in Deutschland
- Irreguläre Beschäftigung bekämpfen durch finanzielle Anreize und Kontrolle
- Bürokratie bei der Beschäftigung im Haushalt abbauen
- Arbeitszeit und Freizeit für häusliche Betreuung im §18 Arbeitszeitgesetz regeln (vgl. Auftrag ILO 189)
- Vermittlungsagenturen und entsendende Firmen grenzüberschreitend kontrollieren
- Gute Betreuung durch neue Formen der Zusammenarbeit von Betreuungskräften und Pflegediensten sichern
- Neue Finanzierungsmöglichkeiten der legalen Beschäftigung und der Anleitung von Betreuungskräften entwickeln

Ansprechpartner

Vermittlung durch vij – Verein für Internationale Jugendarbeit :

Tel.: 0711 23941 -37 oder e-mail: faircare@vij-stuttgart.de

www.faircare.de

Beratung für Frauen in prekärer Arbeit im FrauenInformationszentrum Stuttgart (FIZ):

Tel.: 0711 23941-25 oder e-mail: fiz@vij-stuttgart.de

www.vij-stuttgart.de

Weitere Informationen zu FairCare und ILO 189:

Johannes Flothow, (DWW) Tel.: 0711 1656-282,
Flothow.J@diakonie-wuerttemberg.de

- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

- **Spenden für die Initiative FairCare:**
- **Diakonisches Werk Württemberg**
- **IBAN: DE37 5206 0410 0000 4080 00**
- **Stichwort: FairCare**