

Von der Grauzone mit prekären Bedingungen als „Normalität“
hin zu einem geordneten Arbeitsmarkt mit gesicherten
Sozialstandards

Beitrag zum Fachforum „Live-In-Betreuung“
auf dem Deutschen Fürsorgetag 2025 in Erfurt

Marianne Weg, Wiesbaden

info@marianne-weg.de

Eine Gesamtkonzeption ist nötig – denkbar – realisierbar

- Der Markt der grenzüberschreitenden Betreuungsdienstleistungen problematisch für alle (!) Beteiligten: rechtlich ungesichert, vielfach hochbelastend und ausbeuterisch, existenzielle Abhängigkeiten
- „Live-In“ ist kein Zustand, („eine Polin, die für Oma da ist“), sondern ein Arbeitsverhältnis in einem systemrelevanten Dienstleistungsbereich
- Die Arbeitskräfte sind schon hier, es geht um Legalisierung und Schutz
- *Beispiele Guter Praxis* zeigen Alternativen, erreichen aber keine Breitenwirkung
- Lösungen für andere grenzüberschreitende prekäre Beschäftigungen längst Thema der Politik – das muss auch für Live-In-Betreuungsarbeit erreicht werden
- Im Blick müssen sein: Mindestlohn, Arbeitszeit, alle Aspekte des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Eckpunkte einer Konzeption für einen geordneten sozialstaatswürdigen „Live-In“-Arbeitsmarkt

Ziel: Rechtssichere Beschäftigung als Arbeitnehmer*in

Was spricht für/gegen Selbstständigenmodell?

Im zweiten Teil des Fachforums: Beispiel Österreich und Gesamtdiskussion

- Arbeitszeitgesetz: Lösungsansatz „Flexicurity“ = flexibel UND sozial abgesichert
- *Gute Arbeit* wird durch *Gute Arbeitgeber* sichergestellt
außerdem gibt es Beratungs- und Kontrollinstanzen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
- Strukturwandel auf der Arbeitgeberseite fördern: Vermittlung und Arbeitsvertrag in einer Hand statt zwei Agenturen –
Transparenz und Kontrollierbarkeit – Verlässlichkeit und Kommunikation – effizienter
- Privathaushalt als Arbeitgeber? nicht die beste Lösung in der Breite – warum?
- „Betreuungs-Mix“ gewährleisten: Hierüber wissen wir schon viel
- Finanzierung als Sachleistung im SGB XI: Impuls für Strukturwandel

Strukturwandel und Rechtssicherheit auf Arbeitgeberseite fördern

Rechtliche Ansatzpunkte:

- **Arbeitszeitgesetz:** Flexibilität zulassen, verantwortungsvoll regeln
siehe Hinweise von Rudolf Herweck
- **Gewerberecht:** eine Agentur für Live-In-Vermittlung bloß wie *irgendein* Gewerbe anmelden darf nicht ausreichen! Schon für einen Taxidienst muss man Nachweise der fachlichen und persönlichen Eignung erbringen.
- **Arbeitnehmerentsendegesetz:** Regelung der Arbeitsbedingungen
Konkretisierung von § 5 für Live-In-Entsendung; in Abschnitt 4, ggfs. als Abschnitt 4 c.
- **Arbeitnehmerüberlassungsgesetz:** Erlaubnispflicht
Erlaubnispflichtig ist bisher schon die Vermittlung von Pflegekräften in Zeitarbeit

Was tun? Ein Zwischenresümee

Das Thema muss auf die Agenda, mit dem Willen zu Lösungen, die in der Breite funktionieren, nicht nur modellhaft im Einzelfall:

- Wenn der politische Wille da ist, wird die rechtspolitische Diskussion tragfähige Vorschläge entwickeln für einen geordneten Arbeitsmarkt mit sozialstaatswürdigen Bedingungen. Das ist ja auch schon für Bauarbeiter, Berufskraftfahrer oder Saisonkräfte in der Landwirtschaft angepackt worden
- Die Anerkennung im SGB XI ist gerechtfertigt und notwendig. Insbesondere auch im Sinne pflegender Angehöriger, die nicht noch mehr faktische Betreuungsarbeit leisten können. Für sie reichen Pflegefreistellung mit Einkommensersatz und Rentenbeiträgen nicht aus
- Damit erhielte diese Betreuungsform einen Platz auch in den bestehenden Trägerstrukturen: für einen funktionierenden Betreuungs-Mix sowie für Anpassungen im Verlauf zunehmender Pflegebedürftigkeit

NEUE ZEITEN DENKEN