

fair

Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv



PFLEGEBRANCHE UND HAUSHALTSHILFEN

BRANCHENSPEZIFISCHES ZUSATZMATERIAL

**GRENZENLOSE AUSBEUTUNG
ODER FAIRE MOBILITÄT?**

BILDUNGSMODULE ZUR EUROPÄISCHEN ARBEITSMIGRATION



**DGB
BILDUNGSWERK** BUND

2013

Inhalt

Vorwort	
Gute Pflege oder grenzenlose Ausbeutung? Frank Bsirske	3
Hintergrundinformationen zur Pflegebranche und zu Haushaltshilfen	4
Thema Recht	
Basismodul Rechtslage und Beschäftigungsformen	
Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen	5
Thema Situation der Betroffenen	
Basismodul Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	
Branchenspezifische Fallbeispiele für das Rollenspiel Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern	18
Thema Situation der Betroffenen	
Basismodul Arbeits- und Lebenssituation bei Ausbeutung	
Branchenspezifische Filmarbeit Polnische Pflegekräfte in Deutschland	21
Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial.....	23
Impressum	24

Vorwort

VORSITZENDER
VER.DI
FRANK BSIRSKÉ



Fotocredit: ©ver.di

Gute Pflege oder grenzenlose Ausbeutung?

Unter dem Titel »Pflege braucht Bewegung« kämpft ver.di seit geraumer Zeit für die Verbesserung der Arbeitssituation und der Einkommen auch der osteuropäischen Pendelmigrantinnen in der häuslichen Versorgung.

Weil häufig ausreichende Beratung, Unterstützung und finanzielle Hilfen bei der Versorgung von Pflegebedürftigen fehlen, suchen Angehörige individuelle und bezahlbare Lösungen. Eine der Beschäftigtengruppen in Privathaushalten sind osteuropäische Pendelmigrantinnen. Diese etwa 115.000, oftmals »unsichtbaren« Frauen machen etwa ein Achtel der in der Pflege Beschäftigten aus. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sind eher die Ausnahme. Entsprechend häufig sind Lohndumping und Verstöße gegen Arbeitsschutzgesetze und -standards. Das europäische Binnenmarktrecht macht diese Arbeitsverhältnisse in Grauzonen des Arbeitsmarktes möglich. ver.di fordert hier dringend eine Legalisierung und eine Regulierung des Arbeitsmarktes, die anschlussfähig ist an die Beschäftigung und Finanzierung durch die Kranken- und Pflegeversicherung.

Die vorliegenden Bildungsbausteine des DGB-Projektes Faire Mobilität zur Arbeitssituation von Migrantinnen und Migranten in Privathaushalten sind ein weiterer Schritt zur Information und Beratung über die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Arbeitsverhältnisse in diesem Beschäftigungssektor. An Beispielen aus der Praxis werden die komplexen arbeitsrechtlichen Grundlagen des Europarechtes vermittelt. Die Bildungsbausteine zeichnen sich durch ihr vielfältiges Informationsangebot und konkrete Handlungshilfen aus, die Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen nutzen können, um auf die Arbeitssituation von Migrantinnen und Migranten in Privathaushalten aufmerksam zu machen und diese Situation wirksam zu verbessern.

Viel Erfolg bei der Umsetzung wünschen wir im Interesse unserer ausländischen Kolleginnen und Kollegen.

Frank Bsirske

Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Hintergrundinformationen zur Pflegebranche und zu Haushaltshilfen

Rechtlich können Haushaltshilfen aus den EU-8-Staaten seit Mai 2011 ohne Beschränkung eingestellt werden. Für Haushaltshilfen aus Bulgarien und Rumänien ist die Beschäftigung auf drei Jahre für hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen in einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung in Deutschland möglich. Eine Qualifikation müssen Pflege- und Haushaltshilfen nicht nachweisen. Eine Zulassung dieser Haushaltshilfen muss bei der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden. Sie kann nur in Haushalten erfolgen, in denen pflegebedürftige Personen leben. Dabei muss die wöchentliche Arbeitszeit der tariflichen oder üblichen Vollzeitstundenzahl entsprechen und der Arbeitgeber muss eine angemessene Unterkunft zur Verfügung stellen.¹ Die Pflegebranche ist im Arbeitnehmer-Entsendegesetz enthalten. Demnach gilt für die Pflegebranche nach Rechtsverordnung ein einheitlicher Mindestlohn.²

In der Praxis wird jedoch die Mehrzahl der Tätigkeiten über Selbstständigkeit in Privathaushalten ausgeübt, die in der Regel über Agenturen oder private Pflegedienste vermittelt wird. Dabei handelt es sich in vielen Fällen um Scheinselbstständigkeit: Frauen werden angeworben und an einen Privathaushalt vermittelt, die Rechnungsstellung und die Buchhaltung werden von der Agentur übernommen. Oftmals sind keine ausreichenden Sprachkenntnisse vorhanden, um diese Anforderungen selbst zu regeln.

Ein besonderes Problem in der Branche ist die Tätigkeit in Privathaushalten: Anders als in größeren Unternehmen leben die Beschäftigten – überwiegend Frauen – in dem Haushalt, in dem sie auch arbeiten. Dadurch ergibt sich eine besondere Abhängigkeit von der Beschäftigung. Gleichzeitig haben die Beschäftigten nicht die Möglichkeit, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen oder zusammenzuschließen.

Am häufigsten wird von Lohnvorenthalt berichtet. Dabei behält die vermittelnde Agentur eine Provision ein und kürzt den versprochenen Lohn entsprechend oder zahlt ihn gar nicht aus. Darüber hinaus sind die Beschäftigten oftmals körperlicher und psychischer Gewalt ausgesetzt. Ein weiteres Problem ist, dass sich Aufgabengebiete vermischen: Die Tätigkeit als Haushaltshilfe, das Pflegen oder das Betreuen werden nicht voneinander abgegrenzt. In vielen Bereichen werden die Arbeitszeiten deutlich überschritten, sodass beispielsweise eine 24-Stunden-Pflege von einer einzigen Person übernommen werden muss. Viele Betroffene klagen über völlige Erschöpfung.

Außerdem werden die Beschäftigten mit Tätigkeiten betraut, die über die erlaubte Grundpflege hinausgehen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass die betroffenen Beschäftigten nicht wissen, welche Tätigkeiten erlaubt sind, da die vertraglich festgehaltenen Begrifflichkeiten unklar sind (z. B. Begriffe wie »Grundpflege«). Dazu kommt aber auch, dass Druck auf die Betroffenen ausgeübt wird, damit sie diese Tätigkeiten über die erlaubten beziehungsweise über die vertraglich geregelten hinaus ausüben. Begleitet wird die Situation von der unsicheren Position vor allem in der Alten- und Krankenpflege: Stirbt die zu betreuende Person, bedeutet dies das sofortige Ende der Tätigkeit.

Als problematisch in der Branche zeigt sich, dass die Beschäftigten durch die Arbeit in Privathaushalten aus dem Blick der Öffentlichkeit verschwinden. Gleichzeitig gibt es kaum Kontrollmöglichkeiten. An die vermittelnden Agenturen können sich die Betroffenen bei Schwierigkeiten mit der Pflegefamilie nicht wenden, vielmehr übt diese häufig zusätzlichen Druck auf die Betroffenen aus. Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls (FKS) kann nur bei einem begründeten Verdacht und ausgestelltem Durchsuchungsbeschluss in einem Privathaushalt eine Kontrolle durchführen.

1 Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 12.

2 Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, Stand: April 2013, http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile

Thema | Recht

Basismodul

Rechtslage und Beschäftigungsformen

Kategorie: Wissensvermittlung

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Dieses Bildungsmodul zur Rechtslage liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das Basismodul »Rechtslage und Beschäftigungsformen«. Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Moduls sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 21 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

(siehe Hinweise auf den Aufgabenblättern)

- Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt für Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen, Stand: Juli 2012
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt: Vermittlung von Haushaltshilfen in Haushalte mit Pflegebedürftigen nach Deutschland. Hinweise für Arbeitgeber, Stand: Mai 2011
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt 7: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland. Fragen, Antworten sowie Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Stand: Januar 2012
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werk- und selbständigen Dienstverträgen sowie anderen Formen drittbezogenen Personaleinsatzes, Stand: Dezember 2011
 - Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt 16a: Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland. Voraussetzungen, Zulassungsverfahren, Stand: Mai 2011
- Arbeitsblätter
 - Arbeitsblatt | Aufgabenstellung
 - Gruppe 1: Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige
 - Gruppe 2: Entsendung
 - Gruppe 3: Grenzüberschreitende Leiharbeit
 - Gruppe 4: Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen
 - Gruppe 5: Selbstständige Werkvertragsnehmende
 - Gruppe 6: Arbeitnehmerfreizügigkeit EU-2-Angehörige: Haushaltshilfe
 - Arbeitsblätter | Lösungsvorschläge
 - Gruppe 1 – 5

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

Fallbeispiel

Alina (52) will von Polen nach Deutschland ziehen, um dort bei einer Familie als Haushaltshilfe zu arbeiten.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Kann Alina ohne Probleme nach Deutschland ziehen?
2. Darf Alina als polnische Staatsangehörige als Haushaltshilfe in Deutschland arbeiten?
3. Braucht sie als polnische Staatsangehörige eine Arbeitserlaubnis, wenn sie als Haushaltshilfe arbeiten möchte?
4. Dürfen ihr Mann und ihre Tochter auch in Deutschland leben?
5. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet sie als Haushaltshilfe – nach polnischem oder nach deutschem Arbeitsrecht?
6. Welcher Lohn steht ihr zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
7. Wo ist Alina sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern. 50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011, Februar 2011

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Entsendung

Fallbeispiel

Jiri (28) ist tschechischer Staatsangehöriger. Er wird von seinem tschechischen Arbeitgeber nach Deutschland geschickt (also entsendet), um hier in der Altenpflege zu arbeiten.

Erarbeitet mit Hilfe der Arbeitsmaterialien folgende Punkte:

1. Jiri wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Braucht Jiri ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden? Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?
3. Jiri arbeitet schon lange für seinen tschechischen Arbeitgeber. Unter welches Arbeitsrecht fällt er, wenn er nach Deutschland entsendet wird. – unter das deutsche oder das tschechische Arbeitsrecht?
4. In welchem Land ist Jiri sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
5. Gilt für ihn ein Mindestlohn in Deutschland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Beschäftigung und Entsendung von Unionsbürgerinnen und -bürgern. 50 Fragen und Antworten zum 1. Mai 2011, Februar 2011
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Stand: April 2013, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.html
- DGB Berlin-Brandenburg/DGB Sachsen: Entsendung nach Deutschland. Informationen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Dresden 2011

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Grenzüberschreitende Leiharbeit

Fallbeispiel

Andrea (44) ist slowakische Staatsbürgerin und ausgebildete Krankenschwester. Sie arbeitet seit längerem in einem slowakischen Unternehmen, das sie nun für drei Monate an eine Klinik in Deutschland verleiht.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Andrea wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Andrea? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
3. In welchem Land ist sie sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?
4. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?
5. Gibt es einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe des Lohns?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 16 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), Stand: April 2013, www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.html

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

Fallbeispiel

Judit (53) ist ungarische Staatsbürgerin und arbeitet für ein ungarisches Unternehmen. Dieses Unternehmen hat einen Werkvertrag mit einer Klinik in Deutschland abgeschlossen. Judit wird nach Deutschland entsendet, um in der Klinik bei der Pflege von Patienten zu helfen.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Judit wird von ihrem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Braucht Judit ein Visum? Muss sie ihren Wohnsitz anmelden? Bekommt sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
4. Judit ist nur für die Zeit der Entsendung bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Unter welches Arbeitsrecht fällt sie, wenn sie nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das ungarische Arbeitsrecht?
5. In welchem Land ist Judit sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?
6. Gilt für sie ein Mindestlohn in Deutschland?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 16 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Selbstständige Werkvertragsnehmende

Fallbeispiel

Darian (25) ist rumänischer Staatsbürger. Er findet über das Internet eine Agentur, die ihn über einen Werkvertrag in eine deutsche Familie vermittelt, wo er als Haushaltshilfe arbeiten soll. Er reist nach Deutschland. Die Agentur hilft ihm bei der Gewerbeanmeldung.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Was ist ein Werkvertrag?
2. Darian ist selbstständiger Einzelunternehmer. Fällt seine Selbstständigkeit über einen Werkvertrag (also als Einzelunternehmer) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
3. Wie wird seine Vergütung berechnet? Wird er nach Tarif bezahlt?
4. Wer haftet, wenn der Werkvertrag nicht ordentlich ausgeführt wird?
5. Besteht eine Arbeitserlaubnispflicht?
6. Was ist, wenn Darian in Wirklichkeit scheinselbstständig ist? Die Agentur übernimmt seine gesamte Buchhaltung, stellt die Rechnungen für ihn aus, weist ihm seine Arbeit zu, stellt ihm seine Arbeitsutensilien und handelt damit wie ein Arbeitgeber. Auf welches Recht kann sich Darian berufen?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Dälken, Michaela, Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten, Studie, hg. v. DGB, Berlin 2012, S. 16 ff.
- DGB Sachsen, Werkverträge und illegale Arbeitnehmerüberlassung – Abgrenzungsmerkmale, grenzüberschreitende Probleme, Beteiligungsrechte, Reihe: akut, Dresden o. J.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Ausnahme Arbeitnehmerfreizügigkeit EU-2: Haushaltshilfe

Fallbeispiel

Antonia (30) ist rumänische Staatsbürgerin. Sie will in Deutschland als Haushaltshilfe arbeiten. Über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) findet sie eine Stelle als Haushaltshilfe bei einer deutschen Familie.

Beantwortet mithilfe des Arbeitsmaterials folgende Fragen:

1. Welche Tätigkeiten darf Antonia ausführen?
2. Antonia ist ausgebildete Krankenschwester. In der Familie lebt die Großmutter. Darf Antonia ihr Medikamente verabreichen und sie entsprechend ihrer Ausbildung medizinisch versorgen?
3. Was muss ihr Arbeitgeber – die deutsche Familie – nachweisen, um Antonia als Haushaltshilfe beschäftigen zu können?
4. Welche Lohn- und Arbeitsbedingungen gelten für Antonia?
5. Braucht Antonia eine Arbeitsgenehmigung?
6. Wie ist Antonia versichert?

Haltet eure Arbeitsergebnisse an einer Flipchart fest.

Arbeitsmaterial

- Bundesagentur für Arbeit, Merkblatt: Vermittlung von Haushaltshilfen in Haushalte mit Pflegebedürftigen nach Deutschland. Hinweise für Arbeitgeber, Stand: Mai 2011

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Arbeitnehmerfreizügigkeit für EU-Angehörige

(außer Bulgarien und Rumänien)

1. Kann Alina ohne Probleme nach Deutschland ziehen?
Polen gehört zu den EU-8-Staaten, für die im Mai 2011 die Beschränkungen der Freizügigkeit aufgehoben wurden. Alina kann uneingeschränkt in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen.
2. Darf Alina als polnische Staatsangehörige als Haushaltshilfe in Deutschland arbeiten?
Ja, Alina darf in Deutschland als Haushaltshilfe arbeiten.
3. Braucht sie als polnische Staatsangehörige eine Arbeitserlaubnis, wenn sie als Haushaltshilfe arbeiten möchte?
Nein, sie braucht keine Arbeitserlaubnis. Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten benötigen generell keine Arbeitserlaubnis, wenn sie bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind.
4. Dürfen ihr Mann und ihre Tochter auch in Deutschland leben?
Ihr Mann und ihre Tochter können als polnische Staatsangehörige frei nach Deutschland einreisen und sich hier niederlassen.
5. Nach welchem Arbeitsrecht arbeitet sie als Haushaltshilfe – nach polnischem oder nach deutschem Arbeitsrecht?
Es gilt grundsätzlich das deutsche Arbeitsrecht, deshalb gelten beispielsweise auch die Bestimmungen zu Urlaub, Kündigungsschutz, Arbeitszeit, Arbeitsschutz oder zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
6. Welcher Lohn steht ihr zu – der nach polnischen oder der nach deutschen Tarifen?
Ihr steht der gleiche Lohn zu wie anderen Haushaltshilfen in Deutschland.
7. Wo ist Alina sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?
Für Staatsangehörige der alten EU-Staaten und der EU-8-Staaten, die bei einem Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt sind, gelten grundsätzlich die deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit. Alina ist also in Deutschland sozialversicherungspflichtig.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Entsendung

1. Jiri wird von seinem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
Entsendung fällt unter die Dienstleistungsfreiheit, da in diesem Fall ein tschechisches Unternehmen eine Dienstleistung in Deutschland erbringt.
2. Braucht Jiri ein Visum? Muss er seinen Wohnsitz anmelden?
Bekommt er eine Bescheinigung über sein Aufenthaltsrecht?
Ein Visum ist nicht erforderlich, für die Einreise reicht ein gültiger Reisepass oder Personalausweis. Wer nach Deutschland zieht, muss seinen Wohnort anmelden (wie Inländer). Die Meldebehörde übermittelt die Daten anschließend an die Ausländerbehörde. Diese stellt dann eine Bescheinigung zum Aufenthaltsrecht aus.
3. Jiri arbeitet schon lange für seinen tschechischen Arbeitgeber. Unter welches Arbeitsrecht fällt er, wenn er nach Deutschland entsendet wird – unter das deutsche oder das tschechische Arbeitsrecht?
Da Jiri schon vor der Entsendung beschäftigt war, gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes, also das tschechische Arbeitsrecht. Aber die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland müssen eingehalten werden (Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Regelungen zur Leiharbeit).
4. In welchem Land ist Jiri sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Tschechien?
Wird Jiri unter 24 Monate beschäftigt, ist er im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss er in Deutschland sozialversichert werden.
5. Gilt für ihn ein Mindestlohn in Deutschland?
Die Pflegebranche ist im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen, es gilt ein Mindestlohn, der eingehalten werden muss.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Grenzüberschreitende Leiharbeit

1. Andrea wird nach Deutschland entliehen. Fällt die grenzüberschreitende Leiharbeit unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
Die grenzüberschreitende Leiharbeit fällt unter die Dienstleistungsfreiheit. Hier erbringt ein Unternehmen eine Leistung und entsendet seine Beschäftigten. Grenzüberschreitende Leiharbeit ist dann gegeben, wenn ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Arbeitnehmende einem dritten Unternehmen zur Arbeitsleistung überlässt.
2. Unter welches Arbeitsrecht fällt Andrea? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das des Herkunftslandes?
Für Andrea gelten die Regelungen der Entsendung. Weil sie schon länger bei dem Unternehmen beschäftigt ist, gilt das Arbeitsrecht des Herkunftslandes. Aber es gelten auch die Mindestarbeitsbedingungen in Deutschland (Mindestjahresurlaub, Höchstarbeitszeit, Mindestruhezeit, Arbeitsschutz, Mutterschutz, Leiharbeit).
3. In welchem Land ist sie sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder im Herkunftsland?
Da sie nur drei Monate beschäftigt ist, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig.
4. Gilt eine Lohnuntergrenze für grenzüberschreitende Leiharbeit?
**Grundsätzlich haben Leiharbeitnehmende in Deutschland Anspruch auf die gleichen Arbeitsbedingungen und das gleiche Arbeitsentgelt wie vergleichbar Beschäftigte des Entleihunternehmens (Equal Pay). Dazu gehören neben der gleichen Vergütung auch entsprechende Urlaubsansprüche, Zulagen und Sonderzahlungen oder Arbeitszeitregelungen. Besteht ein entsprechender Tarifvertrag, kann davon abgewichen werden.
Die Leiharbeitsbranche ist in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen. Es gilt eine tarifvertragliche Lohnuntergrenze. Diese wurde per Verordnung im Dezember 2011 für alle Leiharbeitsverhältnisse für verbindlich erklärt.**
5. Gibt es einen Anspruch auf eine bestimmte Höhe des Lohns?
Wird bei der Entlohnung die Lohnuntergrenze nicht eingehalten, haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf die Vergütung einer vergleichbaren Stammkraft.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Beschäftigung bei einem Werkvertragsunternehmen

1. Was ist ein Werkvertrag?
Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.
2. Judit wird von ihrem Arbeitgeber entsendet. Fällt diese Entsendung unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
Die Beschäftigung über einen Werkvertrag ist dann eine Entsendung, wenn ein Unternehmer seine Beschäftigten für die Erfüllung des Auftrags in ein anderes Unternehmen entsendet. Entsendung fällt unter die Dienstleistungsfreiheit, da in diesem Fall ein Unternehmen eines Mitgliedstaates eine Dienstleistung in einem anderen Mitgliedstaat erbringt.
3. Braucht Judit ein Visum? Muss sie ihren Wohnsitz anmelden?
Bekommt sie eine Bescheinigung über ihr Aufenthaltsrecht?
Ein Visum ist nicht erforderlich, für die Einreise reicht ein gültiger Reisepass oder Personalausweis. Wer nach Deutschland zieht, muss seinen Wohnort anmelden (wie Inländer). Die Meldebehörde übermittelt die Daten anschließend an die Ausländerbehörde. Diese stellt dann eine Bescheinigung zum Aufenthaltsrecht aus.
4. Judit ist nur für die Zeit der Entsendung bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Unter welches Arbeitsrecht fällt sie, wenn sie nach Deutschland entsendet wird? Unter das Arbeitsrecht in Deutschland oder das ungarische?
Grundsätzlich gilt das Arbeitsrecht in dem Land, in dem die Beschäftigung gewöhnlich ausgeübt wird. Da Judit nur für die Entsendung angeworben wird, gilt für sie das deutsche Arbeitsrecht.
5. In welchem Land ist Judit sozialversicherungspflichtig – in Deutschland oder in Ungarn?
Wird Judit unter 24 Monate beschäftigt, ist sie im Herkunftsland sozialversicherungspflichtig. Werden die zwei Jahre überschritten, muss sie in Deutschland sozialversichert werden.
6. Gilt für sie ein Mindestlohn in Deutschland?
Die Pflegebranche ist im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen, es gilt ein Mindestlohn, der eingehalten werden muss.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Selbstständige Werkvertragsnehmende

1. Was ist ein Werkvertrag?
Ein Werkvertrag wird zwischen einem Besteller und einem Unternehmer als Hersteller abgeschlossen.
2. Darian ist selbstständiger Einzelunternehmer. Fällt seine Selbstständigkeit über einen Werkvertrag (also als Einzelunternehmer) unter die Arbeitnehmerfreizügigkeit oder die Dienstleistungsfreiheit?
Die selbstständige Tätigkeit fällt unter die Dienstleistungsfreiheit. Es handelt sich nicht um ein Beschäftigungsverhältnis, vielmehr ist Darian selbst unternehmerisch tätig.
3. Wie wird seine Vergütung berechnet? Wird er nach Tarif bezahlt?
Darian erhält keinen Lohn, sondern eine festgelegte Vergütung, die sich auf eine feste Arbeitsleistung bezieht. Ob er mehr oder weniger arbeitet, ist egal, er bekommt nur das, was im Vertrag vereinbart wurde.
4. Wer haftet, wenn der Werkvertrag nicht ordentlich ausgeführt wird?
Der Werkvertragsunternehmer – in diesem Fall Darian – haftet. Wird das vereinbarte Werk nicht richtig ausgeführt, kann er regresspflichtig sein.
5. Besteht eine Arbeitserlaubnispflicht?
Nein, eine Arbeitserlaubnispflicht besteht nicht, weil eine selbstständige Tätigkeit aufgenommen wird, keine abhängige Beschäftigung.
6. Was ist, wenn Darian in Wirklichkeit scheinselbstständig ist? Die Agentur übernimmt seine gesamte Buchhaltung, stellt die Rechnungen für ihn aus, weist ihm seine Arbeit zu, stellt ihm seine Arbeitsutensilien und handelt damit wie ein Arbeitgeber. Auf welches Recht kann sich Darian berufen?
Wenn es sich um eine Scheinselbstständigkeit handelt, sind die für vergleichbare Arbeitnehmerinnen und -nehmer geltenden Arbeits- und Sozialrechtsbestimmungen anzuwenden, da ein sogenanntes faktisches Arbeitsverhältnis zum Auftraggeber zustande gekommen ist.

-> Rechtslage und Beschäftigungsformen in der Pflegebranche und bei Haushaltshilfen

Ausnahme Arbeitnehmerfreizügigkeit EU-2: Haushaltshilfe

1. Welche Tätigkeiten darf Antonia ausführen?
Sie darf die hauswirtschaftlichen Tätigkeiten und notwendigen pflegerischen Alltagshilfen verrichten.
2. Antonia ist ausgebildete Krankenschwester. In der Familie lebt die Großmutter. Darf Antonia ihr Medikamente verabreichen und sie entsprechend ihrer Ausbildung medizinisch versorgen?
Nein, Antonia ist als Haushaltshilfe angestellt, nicht als Altenpflegerin oder Krankenschwester. Sie darf diese Tätigkeiten nicht ausführen.
3. Was muss ihr Arbeitgeber – die deutsche Familie – nachweisen, um Antonia als Haushaltshilfe beschäftigen zu können?
Die Familie muss nachweisen, dass sie einen Angehörigen mit Pflegebedürftigkeit hat (z. B. durch Pflegestufe I bis III).
4. Welche Lohn- und Arbeitsbedingungen gelten für Antonia?
Antonia steht ein Gehalt entsprechend den üblichen tariflichen oder ortsüblichen Bedingungen zu. Auch die wöchentliche Arbeitszeit muss den tariflichen oder ortsüblichen Bedingungen entsprechen.
5. Braucht Antonia eine Arbeitsgenehmigung?
Ja, Antonia braucht eine Arbeitsgenehmigung der ZAV.
6. Wie ist Antonia versichert?
Antonia ist in Deutschland kranken-, renten-, pflege-, unfall- und arbeitslosenversicherungspflichtig. Außerdem muss ihr Arbeitgeber sie unfallversichern.

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul

Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Kategorie: Sensibilisierung

Branchenspezifische Fallbeispiele für das Rollenspiel Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Dieses Bildungsmodul liefert branchenspezifische Fallbeispiele für das »Rollenspiel: Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern«. Zielsetzung, Ablauf und Rahmenbedingungen des Moduls sowie gegebenenfalls weitere Arbeitsblätter und Informationsmaterialien sind in der Bildungsbroschüre auf den **Seiten 40 ff.** zu finden (→ Dälken, Michaela, Grenzenlose Ausbeutung oder faire Mobilität? Bildungsmodule zur europäischen Arbeitsmigration, Berlin 2013, www.faire-mobilitaet.de).

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Rollenkärtchen
- Arbeitsblatt | Teamer/in | Fragenkatalog und Lösungsvorschlag

-> Situation der Betroffenen



Elsbietha | 54 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Polin

A

Du bist selbstständige Krankenpflegerin aus Polen und arbeitest in einem Privathaushalt in der Nähe von Düsseldorf. Du lebst seit vier Monaten in Deutschland, dein Mann und deine Kinder sind in Polen geblieben. In zwei Monaten wirst du für einen Monat zurückkehren, dann wieder in Deutschland arbeiten. Dein Arbeitgeber hat dir ein Zimmer im Anbau eingerichtet, hier hast du deine eigene Küche und dein eigenes Bad. Normalerweise arbeitest du so lange, wie die Familie dich braucht. Meist von 7 Uhr bis 18 Uhr, manchmal auch länger. Du bekommst 1.400 Euro im Monat. Davon müssen noch die Steuern und die Versicherung abgezogen werden.

Sahra | 26 Jahre | ledig | Bulgarien

B

Eine Agentur hat dich an einen Privathaushalt vermittelt. Hier sollst du kochen, waschen und alles übernehmen, was so anfällt. Die Familie hat drei Kinder, die du betreust. Die Agentur hat mit der Familie alles geregelt. Du hast einen Vertrag unterschrieben, der allerdings auf Deutsch war. Die Agentur, die den Vertrag für dich ausgehandelt hat, sagt, du bekommst 1.200 Euro im Monat. Davon würden aber noch die Provision und die Miete abgezogen werden müssen. Die Familie erwartet, dass du alle anfallenden Arbeiten übernimmst. Du arbeitest von 6 Uhr morgens bis 20 Uhr, manchmal kannst du auch früher aufhören. Samstags hast du frei. In den letzten Monaten kam der Lohn nur schleppend. Du hast dich beschwert, aber die Familie hat dir gesagt, sie habe immer pünktlich an die Agentur bezahlt. Du hast Angst, überhaupt kein Geld für deine Arbeit zu bekommen.

Rasmus | 49 Jahre | verheiratet | 2 Kinder | Este

C

Du bist Krankenpfleger mit dem Spezialgebiet Dialyse. Dein Arbeitgeber entsendet dich an eine Privatklinik nach Deutschland. Deine Frau und deine Kinder sind mitgekommen, dein Arbeitgeber hat dir eine kleine Wohnung besorgt. Du musst immer mal wieder länger als beabsichtigt arbeiten. Du verdienst 2.260 Euro im Monat.

Natalia | 37 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Polin

D

Du lebst mit deiner Familie seit zehn Jahren in Deutschland. Du hast eine Eigentumswohnung. Du arbeitest als Reinigungskraft in einem Altenheim auf 400-Euro-Basis. Normalerweise arbeitest du morgens. Vorgegeben ist eine bestimmte Anzahl von Zimmern, die du pro Stunde reinigen musst.

Federica | 43 Jahre | verheiratet | 3 Kinder | Italienerin

E

Du arbeitest seit 25 Jahren als Hebamme in einem Universitätsklinikum. Hier hast du auch deine Ausbildung gemacht. Dein Verdienst beträgt 2.150 Euro brutto. Mit deiner Familie wohnst du in der Nähe des Unternehmens in einer Mietwohnung.

Stella | 28 Jahre | verheiratet | 1 Kind | Rumänin

F

Du arbeitest seit einem Jahr bei einer Familie mit zwei Kindern und einer 80-jährigen Großmutter als Au-pair. Tagsüber betreust du die Großmutter, oft musst du auch nachts raus. Manchmal steckt die Großmutter dir Extra-Geld zu. So kommst du auf etwa 900 Euro pro Monat. Das ist verglichen mit den Verdienstmöglichkeiten in Rumänien viel Geld. Da du für Essen und Unterkunft nichts extra zahlen musst, kannst du einen großen Teil deines Geldes an deine Familie in Rumänien schicken. Die Familie hat dir ein kleines Zimmer auf dem Dachboden eingerichtet.

-> Situation der Betroffenen

Rollenspiel

- A | selbstständig
- B | Beschäftigungsform unklar, vermutlich scheinselfständig
- C | Entsendung
- D | Arbeitnehmerfreizügigkeit
- E | reguläre Beschäftigung
- F | Leiharbeit

	A	B	C	D	E	F
1. Kannst du deine Familie und/oder deine Freunde regelmäßig sehen?	nein	nein	ja	ja	ja	nein
2. Kannst du nach der Arbeit in eine eigene Wohnung zurückkehren?	(ja)	nein	ja	ja	ja	nein
3. Kannst du dir aussuchen, wer mit dir in einem Zimmer schläft?	nein	nein	(ja)	ja	ja	nein
4. Kannst du deinen Feierabend normalerweise bei deiner Familie und/oder deinen Freunden verbringen?	(ja)	(ja)	ja	nein	ja	nein
5. Kannst du deine Zeit gut planen? Ist deine Arbeit regelmäßig?	nein	nein	(nein)	ja	ja	nein
6. Kannst du dich an jemanden, einen Betriebsrat oder Ähnliches wenden, wenn du Probleme hast?	nein	nein	nein	(ja)	ja	nein

Thema | Situation der Betroffenen

Basismodul

Lebens- und Arbeitsbedingungen von mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Kategorie: Sensibilisierung

Branchenspezifische Filmarbeit Polnische Pflegekräfte in Deutschland

Ziel

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten einen Einblick in die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Pflegekräften und werden für die Problematik sensibilisiert.

Ablauf

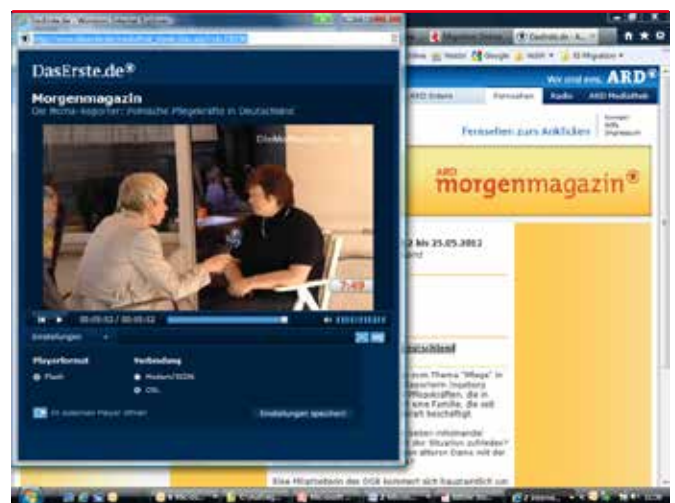
Der 5-minütige Filmbeitrag führt in die Problematik von Pflegekräften aus dem Ausland ein. Es wird das Beispiel einer polnischen Pflegekraft erzählt, die sich um eine alte Frau kümmert. Sie ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt, arbeitet sechs Tage die Woche und hat von 18 Uhr bis 20:30 Uhr frei. Sie verfügt über ein eigenes Zimmer mit Internetzugang, sodass sie ihre Familie in Polen, die sie sehr vermisst, über Skype erreichen kann. Die Familie möchte, dass sie zurückkommt, aber sie kann in Polen keine Arbeit finden.

In dem anschließenden Interview mit Dr. Sylwia Timm von der Beratungsstelle für Pflegekräfte des Projektes Faire Mobilität berichtet sie von der Überlastung und dem Burn-out vieler Pflegekräfte.

Am Ende des Beitrags wird noch einmal die Pflegekraft aus Polen befragt. Sie will zunächst für einen Monat nach Polen zurückkehren, vielleicht ganz bleiben.

Im Anschluss an den Film werden die Eindrücke diskutiert, dabei können folgende Fragen thematisiert werden:

- Wie habt ihr den Film insgesamt empfunden? Was hat euch überrascht?
- Was kam in dem Film zur Lebenssituation zur Sprache?
- Wie empfindet ihr die Arbeitssituation?
- Wie schätzt ihr die Problematik ein – ist das etwas, was euch in eurem Alltag schon begegnet ist?



Rahmenbedingungen

- Dauer
- 5.30 Minuten | Film
 - 10 Minuten | Diskussion

- Materialien
- Computer mit Internetzugang
 - Beamer
 - Leinwand oder Projektionsfläche an der Wand

Branchenspezifisches Arbeitsmaterial

- Arbeitsblatt | Hintergrundinformationen zum Film
- Film | Polnische Pflegekräfte in Deutschland | ARD Morgenmagazin | 25.5.2012, http://mediathek.daserste.de/sendungen_a-z/435054_morgenmagazin/10632690_die-moma-reporter-polnische-pflegekraefte-in

-> Situation der Betroffenen

Polnische Pflegekräfte in Deutschland

zur Arbeitszeit:

Bozena Wysinska arbeitet 24 Stunden an 7 Tage in der Woche, nachts muss sie 2–3 Mal aufstehen, das Haus verlässt sie kaum.

Sie hat einen deutschen Arbeitsvertrag, 1.200 Euro netto Verdienst pro Monat.

zur Lebenssituation:

Bozena Wysinska hat ein eigenes Zimmer, das ist alles. Sie skype mit ihrer Familie, die sie sehr vermisst. Ihr Mann möchte, dass sie wieder nach Hause kommt.

Eine andere Pflegekraft, die unerkannt bleiben möchte, lebt in einem Keller, der oft ungeheizt ist, sie hat keine Kontaktmöglichkeit zu ihrer Familie.

zur Situation in der Branche:

Sylwia Timm (Beratungsstelle Faire Mobilität, Berlin): Ihr Telefon steht nicht still.

Oftmals kommt es bei den Pflegekräften zum Burn-out, da die Arbeitsbelastung zu hoch ist.

Gründe für die Tätigkeit:

Bozena Wysinska war in Polen arbeitslos, sieht keine Chance, dort Arbeit zu finden.

Weiteres branchenspezifisches Informationsmaterial

Fallbeispiele aus der Presse

Höfle, Nicole, Mangel an Pflegekräften – Pflegekräfte im Ausland angeworben, in: Stuttgarter Zeitung, 20.5.2012, <http://www.stuttgarter-zeitung.de/inhalt.mangel-an-pflegekraeften-pflegekraefte-im-ausland-angeworben.51432edb-fc57-4dfe-9e07-b6931e061615.html>

Pennekamp, Johannes, Haushaltshilfen aus Osteuropa – Geschäfte in der Grauzone, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 29.6.2012, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/menschen-wirtschaft/haushaltshilfen-aus-osteuropa-geschaeft-in-der-grauzone-11802693.html>

Projekt Faire Mobilität, Mithilfe der Polizei aus einem Pflegeeinsatz »befreit« – Beratungsstelle in Berlin unterstützt polnische Pflegekraft, die nicht auf ihren Lohn verzichten will, Projekt Faire Mobilität, Juli 2012, <http://www.faire-mobilitaet.de/erfolge/++co++5a6ff13c-2509-11e2-ac25-00188b4dc422>

Weitere Informationen

Ver.di, Studie: Ausbildungsreport Pflegeberufe 2011, Berlin 2012, http://www.verdi-gute-arbeit.de/meldung_volltext.php?si=4fd52d47c809a&id=4f72bf7c0a727&akt=news&view=&lang=1

Impressum

Herausgeber

Projekt Faire Mobilität des DGB-Bundesvorstandes
DGB Bezirk Berlin-Brandenburg
Keithstr. 1-3 | 10787 Berlin

Telefon +49 (0)30/21 24 05 40
E-Mail john.bfw@dgb.de
Internet www.faire-mobilitaet.de

Autorin Michaela Dälken,
DGB Bildungswerk Bund e.V.
Redaktion Dominique John, Volker Roßbocha
V.i.S.d.P. Annelie Buntenbach
Lektorat TEXT-ARBEIT, www.text-arbeit.net
Satz/Grafik .zersetzer. |||| ||| freie grafik | www.zersetzer.com

Die Bildungsmodule wurden als Teil des Projektes
Faire Mobilität erstellt.
Das Projekt Faire Mobilität liegt in der Verantwortung des
DGB-Bundesvorstandes und wird durchgeführt mit den
Projektpartnern Berufsbildungswerk – Competence
Center EUROPA (bfw), Europäischer Verein für Wander-
arbeiterfragen (EVW) und PCG – PROJECT CONSULT GmbH.



www.faire-mobilitaet.de

Juni 2013

gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION

