Rudolf Herweck und Marianne Weg

„24-Stunden-Pflege“: Abschaffen oder neu gestalten?

Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion

Die „24-Stunden-Pflege“ durch osteuropäische Betreuungskräfte ist wegen vielfältiger Problematiken umstritten. Eine rechtssichere, sozialstaatswürdige Ausgestaltung als weitere Säule des Pflegesystems ist notwendig und möglich; hierfür werden Eckpunkte einer Konzeption vorgestellt.

1. Schattenbereich 24-Stunden-Betreuung

Für viele Menschen im Alter hat sich die „Betreuung in häuslicher Gemeinschaft“ (BihG) – weithin bezeichnet als „24-Stunden-Pflege“ – als Lösung etabliert,[1] wenn ihr Bedarf an Alltagsunterstützung, Betreuung und Pflege zunimmt und kontinuierlich über den gesamten Tagesverlauf hinweg besteht.

1.1 Im Alter gut betreut zu Hause leben?

Die meisten Betroffenen wünschen sich, im Alter auch dann weiter in ihrem Zuhause leben zu können, wenn es nicht mehr ausreicht, dass zwei-, dreimal am Tag der ambulante Pflegedienst kommt und „Essen auf Rädern“ mittags eine warme Mahlzeit liefert.

Bei wachsendem Hilfebedarf während des Tages, u.U. auch nachts, müssen Angehörige oft feststellen, dass es keine passenden Angebote für eine umfassende bedarfsentsprechende, finanzierbare Betreuung gibt. In einer solchen Situation stellt für viele Pflegebedürftige eine osteuropäische Betreuungskraft, die mit im Haushalt wohnt und die Grundpflege und Alltagsbetreuung übernimmt, die einzige Chance dar, die gewünschte häusliche Lebensweise aufrecht zu erhalten.

Rudolf Herweck
war bis 2006 Leiter der altenpolitischen Abteilung im BMFSFJ; bis 2021 war er im Vorstand der BAGSO und Leiter von deren Fachkommission Gesundheit und Pflege.

Marianne Weg,
1991 bis 2012 Leitung der Abteilungen Arbeitsmarktpolitik, Gleichstellungspolitik, Arbeitsschutzpolitik im Hessischen Sozialministerium; freie Wissenschaftlerin; bis 2021 Mitglied der Kommission Arbeits-, Gleichstellungs- und Wirtschaftsrecht des Deutschen Juristinnenbundes.

1.2 Rechtliche und faktische Probleme der „24-Stunden-Betreuung“

Diese Betreuungsform, bei der eine entlohnte Person die gesamte Betreuung am Tag und bei Bedarf auch in der Nacht übernimmt, ist umstritten wegen fragwürdiger bis komplett rechtswidriger, ausbeuterischer Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und wegen diskriminierender Umgangsweisen mit der Betreuungskraft.

Dass ein Privathaushalt ein rechtskonformes Arbeitsverhältnis mit der Betreuungskraft abschließt, ist die große Ausnahme. Oft werden illegale Formen vereinbart, z.B. Einstellung in ei-

1 Den Begriff der *Betreuung in häuslicher Gemeinschaft* (BihG) verwenden wir anknüpfend an § 18 Abs. 1 Satz 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG).

nem Minijob plus Barzahlung eines zusätzlichen Betrages an Finanzamt und Sozialversicherung vorbei.

Haushalte, die eine (möglichst) legale Beschäftigung wollen, wenden sich an Vermittlungsagenturen, die ihnen eine Betreuungskraft verschaffen. Um die Hürden des Arbeitszeitrechts für das 24-Stunden-Modell zu umgehen, bieten Agenturen zunehmend das „Selbstständigenmodell" an; faktisch handelt es sich aber durchweg um Scheinselbstständigkeit.

Gewerkschaften prangern die prekären Beschäftigungsbedingungen der Betreuungskräfte an. Qualitiative Studien, kirchliche Wohlfahrtsverbände und Verbraucherschutzorganisationen weisen auf Missstände hin und zeigen die Ausbeutbarkeit und Ausbeutung der Betreuungskräfte, aber auch die für den Privathaushalt bestehenden rechtlichen Risiken.[2]

Vielfach wird daher gefordert, diese Betreuungsform möglichst zu verhindern oder sie, soweit dies kurzfristig nicht möglich ist, zumindest zurückzudrängen.[3] Dem steht die Realität des Bedarfes entgegen und – was nicht zu ignorieren ist – der Wunsch und das Selbstbestimmungsrecht der betroffenen älteren Menschen: Die allermeisten wollen auch dann, wenn sie mehr Alltagsbegleitung und Pflege benötigen, ihren Lebensabend in der gewohnten Umgebung verbringen.

Aktuell zählt die Pflegestatistik mehr als 3,8 Mio. pflegebedürftige Menschen mit Pflegegrad 2 bis 5 (BARMER Pflegereport 2021, Kap. 2.1.1, S. 50–56). Davon erhalten rd. 2,1 Mio. ausschließlich Pflegegeld, werden also allein von Angehörigen betreut, teilweise informell durch weitere Personen unterstützt. Rd. 900.000 Personen werden von ambulanten Pflegediensten (mit)betreut und rund 800.000 befinden sich in Pflegeheimen in stationärer Dauerpflege.

Für BihG gibt es keine Statistiken. Die Schätzzahlen liegen bei 300.000 Haushalten (Diakonie Deutschland 2021), wobei teilweise zwei pflegebedürftige Personen betreut werden. Da die Betreuungskräfte meist zwischen Arbeitsphasen von sechs bis zwölf Wochen und gleich langen unbezahlten Zeiten im Heimatland wechseln, ergibt sich auf das Jahr gerechnet eine Gesamtzahl von schätzungsweise 700.000 Betreuungskräften.

Ohne osteuropäische Betreuungskräfte würde in vielen Haushalten die häusliche Pflege zusammenbrechen. Könnte der Pflegebedarf mit ambulanten Diensten bewältigt werden, würden die Familien zweifellos diesen Weg gehen, da er viel weniger einschneidend ist als die Aufnahme einer fremden Betreuungskraft in den eigenen Haushalt. Freie Heimplätze als Alternative stünden in dieser Größenordnung – ein zusätzliches Drittel des jetzigen Bestandes – nicht zur Verfügung.

2. Abschaffen oder neu regeln?

Die derzeitige Bundesregierung hat in ihrer Koalitionsvereinbarung „eine rechtssichere Grundlage für die 24-Stunden-Betreuung im familiären Bereich" angekündigt.

Die Lösung kann aus unserer Sicht nicht darin bestehen, die Versorgung durch osteuropäische Betreuungskräfte zurückzudrängen, sondern gerade darin, sie zu einem festen Bestandteil, einer weiteren Säule des Pflegesystems zu machen. Dazu bedarf es der Veränderung der gegenwärtigen rechtlichen und strukturellen Rahmenbedingungen.

Unseren Überlegungen zur Neugestaltung der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft legen wir folgende Prämissen zugrunde:

Erstens:
Die Betreuung in häuslicher Gemeinschaft ist in großem Umfang Realität und eine Antwort darauf, dass die meisten alten Menschen auch bei zunehmendem Unterstützungsbedarf in ihrem Zuhause verbleiben wollen. Sie entspricht dem Prinzip „ambulant vor stationär". Deshalb muss BihG als weitere Säule des Pflegesystems anerkannt und rechtssicher und sozialstaatswürdig gestaltet werden.

Zweitens:
Alle Beteiligten müssen in den Blick genommen werden. Es gibt nicht nur eine, sondern drei schutzbedürftige Parteien: die Betreuungskräfte (die zu Recht bisher im Fokus stehen), die hilfebedürftigen Menschen sowie ihre Angehörigen. Sie haben jeweils eigene schutzwürdige Interessen, die angemessen berücksichtigt und ausgeglichen werden müssen.

Drittens:
Die Situation birgt für alle Beteiligten Herausforderungen. Für die pflegebedürftige Person und ihre Angehörigen: Aufnahme einer fremden Person in die engste Privatsphäre. Für die Betreuungskraft: Zusammenfallen von Arbeitsplatz und Wohnen; befristete Erwerbsarbeit in Deutschland abwechselnd mit Lebensphasen im Heimatland. Diese Besonderheiten müssen

2 Zahlreiche Quellen aus Wissenschaft, Verbänden und Praxis bietet die Webseite des IAB, die laufend fortgeschrieben wird: http://www.iab.de/infoplattform/Betreuung_24-Stunden.

3 Z.B. Emunds/Kocher et al. 2021, S. 11: „Eine *zentrale Aufgabe* der Pflegepolitik ist die *Reduzierung* der Nachfrage nach Live-In-Care. Da dies *nicht vollumfänglich gelingen* wird, sind Bedingungen zu schaffen, die für die Live-Ins gute Arbeit *wahrscheinlicher* machen." (Hervorhebungen R.H., M.W.)

berücksichtigt und die Arbeitsverhältnisse fair und rechtssicher für beide Seiten gestaltet werden. Indem Politik und Gesellschaft das leisten, entfallen etwaige Argumente für die Forderung nach einer „deutlichen Zurückdrängung".

Viertens:
Die Tätigkeit von Betreuungskräften in Privathaushalten ist genauso wertzuschätzen wie jede andere Form von Care-Arbeit, ob als Erwerbsarbeit im Pflegedienst oder Seniorenheim, als Angehörigenpflege oder in ehrenamtlichen Formen. Das muss sich in ihrer rechtlichen Absicherung und persönlichen Behandlung sowie in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ausdrücken.

Fünftens:
Berücksichtigt werden muss gleichfalls der Bedarf der pflegebedürftigen Person und ihrer Angehörigen: Rechtssicherheit, Versorgungssicherheit, Entlastung bei der Gesamtorganisation der erforderlichen Pflege und Betreuung sowie Finanzierbarkeit.

Für eine geeignete *rechtliche Rahmung* sind verschiedene Rechtsgebiete einschlägig: Arbeitsrecht, Arbeitszeitschutz und Gesundheitsschutz, Entsendegesetz und Ausländerrecht, Zeitarbeitsrecht, Gewerberecht sowie das Sozialrecht. Auf der *Umsetzungsebene* sind die Ergänzung der Arbeit der Betreuungskraft und der Angehörigen je nach Sachlage durch externe Dienstleistungen („Pflege-Mix") sowie die organisatorische Absicherung („Betreuungsplan") relevant. Hierbei sehen wir die Kommunen in der Verantwortung, im Rahmen ihrer Pflichtaufgabe der Daseinsvorsorge die Pflegebedürftigen und ihre Familien zu unterstützen.

3. Eckpunkte zur Neuregelung der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft

Wie kann eine faire und legale Form der Betreuung in häuslicher Gemeinschaft erreicht werden?

3.1 Passender Rechtsrahmen für die Arbeitsverhältnisse

Für Arbeitsverträge und Arbeitsbedingungen sollten deutsche Rechtsvorschriften gelten. Im Arbeitsrecht und Arbeitsschutzrecht, insbesondere Arbeitszeitrecht, sowie im Sozialversicherungsrecht müssen die Regelungen für Arbeitsverhältnisse zur Betreuung im Privathaushalt so angepasst werden, dass sie den Belangen sowohl der Betreuungskräfte als auch der Pflegebedürftigen und ihrer Angehörigen Rechnung tragen. Deutsche Behörden müssen – wie bei anderen Arbeitsverhältnissen auch – die Einhaltung der Rechtsvorschriften überblicken und kontrollieren können und Verstöße sanktionieren.

3.2 *Eine* Agentur statt Zweigleisigkeit von Vermittlungsagentur und Dienstleistungsagentur

Damit auf der Anbieterseite ein nach deutschem Recht geordneter, transparenter Arbeitsmarkt für BihG entstehen kann, sollte die bisherige Praxis des Zusammenwirkens zweier Agenturen – deutsche Vermittlungsagentur plus in einem EU-Mitgliedstaat ansässige Dienstleistungs-/Entsendeagentur – mittelfristig abgelöst werden. Nur in Deutschland ansässige (privatwirtschaftliche oder sozialwirtschaftliche) Unternehmen sollten Arbeitgeber der Betreuungskräfte sein und sie in einem Privathaushalt einsetzen können.

Gegenwärtig verdienen *zwei* Agenturen mit kommerziellen Interessen an der Betreuungskraft.[4] Für den Privathaushalt, der mit beiden Agenturen Verträge schließen muss, sind die bestehenden Bindungen und Abhängigkeiten weitgehend unklar; wie die Regelungen im Arbeitsvertrag der Betreuungskraft mit der entsendenden Agentur aussehen und ob das Entgelt korrekt ausgezahlt wird, bleibt intransparent.

Mit einem angepassten arbeitsrechtlichen Rahmen (s.u. 3.1) sowie Regulierungen im Gewerberecht für die Agenturen und vor allem mit Anreizen durch Kostenerstattung auch für BihG aus der Pflegekasse (s.u. 3.7) kann mittelfristig ein Strukturwandel hin zu in Deutschland ansässigen, nach deutschem Recht tätigen Unternehmen erreicht werden.

Das Potenzial für die Vermittlungs- und Arbeitgeberfunktion in einer Hand sehen wir zum einen in der Weiterentwicklung der in Deutschland ansässigen Vermittlungsagenturen, zum anderen bei ambulanten Pflegediensten, Tagespflegeeinrichtungen und kommunalen Beschäftigungsgesellschaften.

3.3 Passende Regelungen für Arbeitszeit und Mindestlohn

Die Fragen der aufgrund des Arbeitszeitgesetzes zulässigen Arbeitszeit und der Bewertung von Zeiten als Bereitschaftsdienst spielen eine zentrale Rolle in der Diskussion: häufig als

4 Berichtet wird, dass bei Rechnungsbeträgen für den Privathaushalt in Höhe von etwa 2.400,– bis 2.900,– €, die Betreuungskraft als Nettozahlung etwa die Hälfte erhält.

Hebel, um die Betreuung durch mit im Haushalt lebende Betreuungskräfte hinsichtlich Arbeitszeit und Vergütung nach Mindestlohn für grundsätzlich nicht rechtskonform gestaltbar zu erklären. Diese Position sieht sich bestätigt durch das Urteil des BAG vom 24. Juni 2021 (Az. 5 AZR 505/20).

Längst ist offenkundig, dass „24-Stunden-Betreuung" nur eine Propagandaformulierung der Anbieter ist, die allenfalls im Kleingedruckten relativiert wird. Wenn aber grundsätzlich postuliert wird, BihG könne nur mit mindestens drei angestellten Vollzeitkräften abgedeckt werden, steht dahinter die Unterstellung, dass rund um die Uhr, zu jeder Tages- und Nachtzeit, Arbeitseinsätze vollumfänglich gefordert und geleistet werden. Solche Verhältnisse sind aber nicht allgegenwärtig in den Hunderttausenden von Fällen zu finden, um die es geht.

Vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis haben wir uns seit Jahrzehnten entfernt. In der modernen Arbeitswelt geht es heute längst um Regeln und Schutzvorschriften für Homeoffice, mobiles Arbeiten zu jeder Zeit, an jedem Ort, für Projekt- und Plattformarbeit sowie bei globalisierten Arbeitsbeziehungen auch um Zusammenarbeit in Echtzeit mit anderen Zeitzonen. Hier müssen geltende Schutzvorschriften angepasst und mit neuen Mechanismen kontrolliert werden. Das ist auch für BihG zu fordern. Bei BihG fällt die Wohnung als potenzieller und tatsächlicher Rückzugs- und Erholungsort mit dem Arbeitsplatz zusammen und kann flexibel aufgesucht werden. Der Hilfebedarf der zu betreuenden Person erfordert eine stetige und zugleich flexible Dienstleistungsbereitschaft, diese wird jedoch nicht ununterbrochen abgerufen. Wir halten von diesen Besonderheiten her eine Neubewertung der Arbeitszeitfragen bei BihG für zwingend. Dazu sehen wir Diskussionsbedarf für rechtliche Regelungen im ArbZG, die realitätsgerecht wären und zugleich den Gesundheitsschutz der Betreuungskräfte im Blick behalten:

Ausgangspunkt sollte sein, für BihG die *Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Satz 3 ArbZG* neu zu reflektieren.[5] Seinerzeit war sie für SOS-Kinderdorfeltern geschaffen worden, und bisher wird bestritten, dass sie auch auf osteuropäische Betreuungskräfte im Privathaushalt anwendbar sei: Es liege keine häusliche Gemeinschaft vor; die Betreuungsarbeit erfolge nicht eigenverantwortlich. Für diese grundsätzlich ablehnende Position fehlen belastbare Daten. Eine repräsentative Informationsbasis sollte geschaffen werden, um die erforderlichen Schutzvorschriften in geeigneter Weise zu regeln.

Der *spezifische Charakter des Bereitschaftsdienstes* bei BihG sollte mit anderen Formen von Bereitschaftsdienst verglichen und hinsichtlich des Schutzbedarfs bewertet werden.

Eine Frage ist auch, unter welchen Bedingungen *BihG als Rufbereitschaft* zu bewerten wäre. Dafür spielt eine Rolle, ob der Aufenthalt in der Wohnung jederzeit zwingend ist, ob und wie die Betreuungskraft erreichbar sein muss (Mobiltelefon, internes Rufsystem), welche Zeit bis zum Tätigwerden angemessen ist und wie häufig Einsätze zu leisten sind. Vor Aufstellung von Regeln wären Vergleiche mit Rufbereitschaftsdiensten in anderen sozialen Berufen zu ziehen. Anhand konkretisierter Regeln wäre der jeweilige Einzelfall zu beurteilen und so zu organisieren, dass dem Ruhe- und Schutzbedürfnis Rechnung getragen wird.

Ferner sollten die Vorschriften des ArbZG zum *Ausgleichszeitraum bei Arbeitszeiten über den Rahmen der Regelarbeitszeiten hinaus* diskutiert werden: Meist sind die Betreuungskräfte sechs bis 12 Wochen im Einsatz, d.h. deutlich unter dem vom ArbZG vorgegebenen Ausgleichszeitraum von sechs Monaten. Eine Lösung könnte daher sein, Ausgleichszeiten in den nicht vergüteten Heimaturlaub einzurechnen und zu vergüten.

In den meisten Fällen wird es, auch bei flexibleren Arbeitszeitregelungen für BihG, notwendig sein, den Gesamtbedarf durch einen Pflege-Mix unter Beteiligung von Angehörigen, Pflegedienst usw. abzudecken und sicherzustellen (s.u. 3.6).

Mindestlohn muss für die geleisteten Arbeits- und Bereitschaftsstunden rechtskonform in vollem Umfang ausgezahlt werden. Im Hinblick auf den Vorwurf der Ausbeutung ist gleichwohl darauf hinzuweisen, dass die Betreuungskraft im Privathaushalt durch kostenfreie Wohnmöglichkeit und kostenlose Mahlzeiten finanziell deutlich entlastet wird.

3.4 Betreuungsarbeit wertschätzen und als *Gute Arbeit* gestalten

Wertschätzung und Sichtbarkeit der Arbeit der Betreuungskräfte sind nicht schon durch sozialethische Positionierung in der Debatte erreicht oder durch Unterlassung diskreditierender Etikettierungen, etwa als „Pendelmigrantinnen". In der Gesellschaft müssen sich Bewusstsein und Verhalten ändern: Es muss anerkannt werden, dass BihG Erwerbsarbeit in einem gesellschaftlich notwendigen Bereich unter Einsatz fachlicher und sozialer Kompetenzen ist, nicht eine Art Fürsorglichkeit als „Jede-Frau-Arbeit". Die Pflegebedürftigen, ihre Angehörigen sowie alle professionell Beteiligten müssen eine an-

5 In die Lösungsüberlegungen ist die EU-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG vom 4.11.2003 einzubeziehen.

gemessene Einstellung und Verhaltensweise gegenüber der Betreuungskraft entwickeln. Zugleich müssen die Betreuungskräfte in ihrer Selbstachtung bestärkt werden und ein Selbstverständnis ihrer Betreuungsarbeit als qualifizierte, anforderungsreiche Erwerbsarbeit entwickeln, d.h. sie nicht nur als Chance zum Geldverdienen ansehen.

Notwendig ist ein „guter Arbeitgeber", der für die Betreuungskraft die notwendige Vorbereitung, Begleitung und Unterstützung ihrer Tätigkeit gewährleistet: bei ihrer grundsätzlichen Entscheidung für eine solche Erwerbstätigkeit sowie vor und während jedem Einsatz bei einer pflegebedürftigen Person. „Gute Arbeitgeber" müssen die Anforderungen und Belastungen im Beschäftigungsverhältnis klären, Regeln vereinbaren und ein funktionierendes Konfliktmanagement bereitstellen. Sie sollten Qualifizierungsmöglichkeiten, auch niedrigschwellige,[6] anbieten.

3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die physischen und psychosozialen Arbeitsbelastungen müssen insgesamt in den Blick genommen werden. In den bisherigen Debatten steht die Arbeitszeit der „24-Stunden-Kräfte" im Fokus, was viel zu kurz greift. Vor allem gilt es, die spezifische, komplexe Stressbelastung zu erkennen und zu beseitigen bzw. zu minimieren – ganz so, wie es das Arbeitsschutzrecht mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung für die Arbeitswelt als Normalfall[7] fordert. Bei BihG sind auch Belastungen aufgrund der kulturellen Prägungen beider Seiten sowie aufgrund des Phasenwechsels zwischen bezahlter Arbeit im fremden Land und unbezahltem „Heimaturlaub" zu beachten.

Die Belastungen und Gesundheitsgefährdungen auch bei Betreuungsarbeit im Privathaushalt nach dem arbeitsschutzrechtlichen Leitbild der Gefährdungsbeurteilung einschließlich Prävention und Schutzmaßnahmen zu untersuchen und bekannt zu machen, ist ein wichtiger Schritt für Verbesserungen. Dazu müssen entsprechende repräsentative Daten erhoben werden.

3.6 Pflege-Mix und Betreuungsplan

Fallbezogen und ganzheitlich müssen neben den familiären Ressourcen und den Leistungen der Betreuungskraft weitere Hilfen eingebunden werden: z.B. ambulante Pflegedienste und Tagespflege; ehrenamtliche Besuchsdienste und Nachbarschaftshilfe sowie kommunale Angebote. Dieser Pflege-Mix ist in einem Betreuungsplan festzuhalten. Die Kommunen oder von ihnen beauftragte Stellen sollten Transparenz über die regionalen Leistungserbringer und Angebote herstellen, mit den Betroffenen zusammen Betreuungspläne erstellen und die Umsetzung begleiten, wobei ggfs. der Medizinische Dienst mitberatend einbezogen werden könnte.

Aufgabe und Verantwortung der Kommune ist es auch, die Entwicklung von entsprechenden Hilfestrukturen anzuregen, damit die benötigten Dienste bedarfsgerecht vorhanden sind.

3.7 Finanzielle Entlastung der Pflegebedürftigen auch bei BihG

Ein Streitpunkt in den Debatten ist stets, ob sich nur Wohlhabende mit Eigenheim diese Lösung leisten können.

Selbstverständlich ist ein akzeptables eigenes Zimmer für die Betreuungskraft eine grundlegende, nicht abdingbare Voraussetzung. Ein solches Zimmer wird allerdings bereits dort vorhanden sein, wo in der Familienwohnung ein erwachsenes Kind ausgezogen ist.

Bleibt der zweite vorgebrachte „Reiche-Leute"-Einwand: Nur Familien mit hohen Einkünften könnten sich eine Betreuungskraft leisten: Zwar wird das Gesamt-Arrangement für die erforderliche Betreuung und Pflege insbesondere wegen des Mindestlohns teurer sein als die bisherige nicht rechtskonforme 24-Stunden-Betreuung. Für eine agenturvermittelte Betreuungskraft liegen die Erfahrungswerte aktuell bei etwa 2.400,– bis 2.900,– € an monatlichen Kosten.

Diesem vom Privathaushalt bei BihG aufzubringenden Betrag wären die Kosten bei stationärer Unterbringung gegenüberzustellen: Für die Betroffenen selbst wäre dies der Eigenanteil für Unterkunft, Verpflegung sowie Investitionskostenanteil: 2.125,– € bei Pflegegrad 2 bis 5 (BARMER Pflegereport 2021, S. 110). Für die Pflegekasse wären es nach § 43 SGB XI die pflegebedingten Aufwendungen: 770,– € bis 2005,– € für die Pflegegrade 2 bis 5.

Um BihG als weitere Säule der Versorgung sicherzustellen, ohne untere Einkommensschichten auszuschließen, schla-

6 Außer Vorbereitungskursen z.B. Apps zu Einzelfragen von Betreuung und Pflege sowie zur Verbesserung der sprachlichen Kommunikation.

7 Das Konzept des Arbeitsschutzrechts mit Gefährdungsanalyse und Schutzmaßnahmen ist auch für den Privathaushalt und die Betreuungsarbeit anwendbar: z.B. technische Lösungen zur Entlastung beim Transfer (Bett, Bad, Rollstuhl), interne Rufsysteme und externer Notruf, organisatorische Lösungen durch Betreuungs-Mix.

gen wir vor, dass bei Betreuung durch eine legal beschäftigte Betreuungskraft die Haushalte einen Erstattungsanspruch entsprechend dem Sachleistungsbetrag beim vorliegenden Pflegegrad haben (nach § 36 SGB XI zwischen 724,– € und 2.095,– € bei den Pflegegraden 2 bis 5). Einzubeziehen sind außerdem der Entlastungsbeitrag sowie die Erstattungen für Verhinderungs-, Kurzzeit- und Tagespflege. Voraussetzung muss, wie generell bei Sachleistungserstattungen, eine Anerkennung des Anbieters der BihG-Dienstleistung durch die Pflegekasse sein. Das halten wir für zwingend, vor allem auch, weil nur so der große Bereich *informell-illegaler* Beschäftigungen, deren Zahl ja weit über die der agenturvermittelten Arbeitsverhältnisse hinausgeht, in einen geordneten und fairen Arbeitsmarkt überführt werden kann.

Darüber hinaus können nicht abgedeckte Aufwendungen für BihG als „haushaltsnahe Dienstleistungen" steuerlich geltend gemacht werden, d.h. 20 % der Aufwendungen (höchstens 4.000,– €) können von der Steuerschuld abgezogen werden.

4. Betreuung in häuslicher Gemeinschaft aus sozialethischem und gleichstellungspolitischem Blickwinkel

Umfassende Reformen in der Pflege sind hinsichtlich der Gesamtstruktur und in jeder der „Säulen" notwendig. Eine rechtssichere, sozialstaatswürdige Gestaltung von BihG als wohlverstandene weitere Säule würde einen wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit des Pflegesystems insgesamt leisten.

Von verschiedener Seite wird generell und durch Reformen gleichsam nicht veränderbar die Kritik vertreten, dass die „24-Stunden-Betreuung" sozialethisch mit Blick auf den Bedarf an Care-Arbeit in den Familien der osteuropäischen Betreungskräfte abzulehnen sei. Osteuropäische Frauen würden ausgebeutet und diskriminiert – dies, weil Frauen in Deutschland ihre familiäre Care-Arbeit nicht ausreichend leisten wollen.

Derartige Kritik wird mit Vehemenz und großem Gewicht vorgebracht und verdient eine differenzierte Antwort, zu der auch ein Blick auf die Fakten gehört. Das kann im limitierten Rahmen dieses Beitrages nicht geleistet werden, aber wir stellen unsere Position klar:

In der Debatte um eine Zukunftslösung für die Betreuung Pflegebedürftiger in ihrem Zuhause wollen wir die normative Einstellung nicht wiederauferstehen lassen, dass Frauen ihrer unbezahlten Care-Arbeit in der Familie zwingend den Vorrang geben müssen vor einer bezahlten Erwerbsarbeit. Das halten wir gleichstellungspolitisch weder für osteuropäische Frauen – Ehefrauen, Mütter, Töchter und Schwiegertöchter – für akzeptabel, noch für Ehefrauen, Mütter, Töchter und Schwiegertöchter in den Familien in Deutschland.

Literaturverzeichnis und Link-Liste

BARMER Pflegereport (2021): Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse Band 32, https://www.barmer.de/resource/blob/1032106/2ad4e5f56c47cb7b7e914190f9fae62f/barmer-pflege-report-2021-band-32-bifg-data.pdf (21. Juni 2022).

Diakonie Deutschland (2021): FAQ zum BAG-Urteil zu 24-Stunden-Betreuung, 24. Juni 2021: https://www.diakonie.de/journal/faq-bag-urteil-live-in-care (21. Juni 2022).

Emunds, Bernhard/Kocher, Eva/Habel, Simone/Pflug, Rebekka/Tschenker, Theresa/von Deetzen, Verena (2021): Gute Arbeit für Live-In-Care. Gestaltungsoptionen für Praxis und Politik. NBI-Positionen 2021/2.

IAB Quellen zur 24-Stunden-Betreuung: http://www.iab.de/infoplattform/Betreuung_24-Stunden (abgerufen am 21. Juni 2022).

Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung.