



Mobilecare

Social dialogue as a tool to improve the
conditions of functioning of intra-EU labour
mobility in home-based care services

Arbeitsmobilität in der Europäischen Union

Länderbericht Deutschland:

Herausforderungen und Chancen der Arbeitsmobilität
im Bereich der Pflege- und Betreuungsarbeit

Erstellt vom

Institut für Qualität und Innovation in der häuslichen Versorgung

durch

Dr. Tobias Ebbing, Prof. Dr. Arne Petermann
mit Unterstützung von
Sandra Lühl, Philipp Stoll und Magnus Hans



Co-funded by
the European Union

Einleitung	4
Kontext und Hintergrund	5
Demografische Entwicklung und Pflegebedarf	5
Arbeitskräftemobilität in der EU	6
Herausforderungen der Arbeitsmobilität im Pflege- und Betreuungsbereich	6
Fachkräftemangel und Qualifikationsanerkennung	6
Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung	7
Sprach- und Kulturbarrieren	8
Schwarzmärkte und informelle Arbeit	8
Chancen und Potenziale der Arbeitsmobilität.....	9
Deckung des Pflege- und Betreuungsbedarfs	9
Wirtschaftliche Vorteile.....	9
Kultureller Austausch und Kompetenzgewinn	10
Nationale Maßnahmen und Relevanz des sozialen Dialogs im EU-Kontext.....	10
<i>Quantitative Auswertung der Experteninterviews zur innereuropäischen grenzüberschreitenden Betreuung in häuslicher Gemeinschaft</i>	12
Einleitung und methodischer Hintergrund.....	12
Rechtlicher Rahmen und Zusammenarbeit mit Behörden.....	13
Schwierige Kommunikation und fehlende Rechtssicherheit	13
Unterschiede zwischen den Herkunftsländern	13
Bundesländerspezifische Anerkennung und Fragmentierung.....	14
Herausforderungen der Arbeitsmobilität und Personalgewinnung	14
Personalmangel und Saisonale Schwankungen.....	14
Sprachbarriere und kulturelle Integration.....	14
Loyalität und Fluktuation	15
Arbeitsbedingungen und Fairness für Betreuungskräfte	15
Transparenz in Lohn und Honorarmodellen.....	15
Autonomie und Selbstbestimmung.....	15
Sicherung von Ruhezeiten und Vermeidung von Überlastung.....	15
Informelle Beschäftigung und Schwarzmarkt.....	15
Dimension des Schwarzmarkts	16
Risikofaktoren und Wettbewerbsverzerrung.....	16
Qualitätssicherung, Professionalität und Weiterbildung	16
Schulungsbedarf und Fachkenntnisse	16
Rolle von Akademien, Verbänden und Agenturen	16
Finanzierung, Situation in den Familien und soziale Absicherung	16
Finanzierungslücke bei den Familien	17
Situation im Familienhaushalt.....	17
Mangelnde europäische Koordination in der Sozialversicherung	17
Rolle der EU und möglicher Handlungsbedarf	17
Harmonisierung und Klarstellung.....	18

Förderung von Weiterbildung und Projekten.....	18
Balance zwischen nationalstaatlicher und EU-Kompetenz.....	18
Fazit und Ausblick	18
<i>Ergebnisse der Fokusgruppenauswertung zur innereuropäischen grenzüberschreitenden Betreuung in häuslicher Gemeinschaft</i>	20
Methodischer Rahmen der Fokusgruppensitzung.....	20
Markt- und Kostenentwicklung: gestiegene Anforderungen im Sommer.....	20
Abrechnung nach § 45a SGB XI: Chancen und Hürden	21
Arbeitsrechtliche Anforderungen und Arbeitszeiterfassung.....	21
Haftungs- und Versicherungsfragen.....	22
Pflegedienstmodelle und Integration ins Versorgungssystem	22
Relevanz für die weitere Diskussion	23
<i>Quantitative Auswertung zur Wahrnehmung von Fairness unter Betreuungskräften</i>	24
Einleitung und Bezug zum bisherigen Forschungskontext	24
Studiendesign und Datengrundlage.....	24
Rekrutierung und Fragebogen	24
Interpretation der Skalenwerte	25
Ergebnisse im Überblick.....	25
Prozedurale Fairness	26
Distributive Fairness.....	26
Interpersonale Fairness.....	26
Informationale Fairness.....	26
Diskussion und Einordnung	27
Relevanz und weiterführende Überlegungen.....	27
Fazit	28
<i>Perspektiven für grenzüberschreitende Arbeit – Erkenntnisse aus dem Care-Sektor.....</i>	28
Zusammenfassung der Erkenntnisse	29
Qualitative Einsichten: Interviews und Fokusgruppe	29
Quantitative Befunde: Fairnesswahrnehmung	29
Erweiterung des Blicks: Grenzüberschreitende Arbeit in Europa allgemein.....	30
Empfehlungen für den europäischen sozialen Dialog.....	31
Ausblick und Forschungsbedarf.....	32
Synthese mit weiteren Länderreports.....	32
Vertiefte Analyse der Datenbasis	32
Einbettung in den Forschungsstand	32
Abschluss.....	32

“Früher hätte man [für den inter-europäischen Austausch] irgendwelche Partnerschaften künstlich organisiert .. beispielsweise zwischen Kommunen und Schulen. Und jetzt hat man gelebte 1-zu-1-Partnerschaften, aber die werden .. auch auf europäischer Ebene, problematisiert. Aber das ist grotesk. Es müsste eigentlich gefördert werden und es müssen ständig positive Beispiele formuliert werden. Denn wir reden hier über Millionen von typischerweise Frauen, die im Laufe eines Jahres europaweit diese Dienstleistungen erbringen. Das wird einfach gar nicht gesehen und nur skandalisiert. Das müsste die EU tun.” (Interviewpartner 12).

Einleitung

Die Arbeitsmobilität innerhalb der Europäischen Union (EU) ist ein Grundpfeiler des Binnenmarktes. Sie ermöglicht es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, innerhalb der EU-Mitgliedstaaten ihren Wohn- und Arbeitsort frei zu wählen, und trägt auf diese Weise zur wirtschaftlichen Entwicklung, sozialen Kohäsion und individuellen Entfaltung bei. Gleichzeitig gilt sie als Ausdruck der Solidarität: Durch grenzüberschreitende Mobilität können Arbeitskräfte dort unterstützen, wo sie am dringendsten gebraucht werden. Dies zeigt sich besonders im Pflege- und Betreuungssektor, der zunehmend von strukturellen Engpässen und dem demografischen Wandel geprägt ist.

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/de/section/189/der-binnenmarkt>

In Deutschland, das aufgrund seiner hohen Lebensstandards und vergleichsweise attraktiven Löhne ein bevorzugtes Zielland für Arbeitsmigrantinnen und -migranten ist, verdeutlicht vor allem der Sektor der häuslichen Betreuung – häufig in Form der sogenannten „24-Stunden-Betreuung“ – die Komplexität dieses Phänomens. Denn während die Arbeitsmobilität entscheidend hilft, Versorgungslücken zu schließen, stellen sich Fragen nach den Arbeits- und Lebensbedingungen der mobilen Kräfte: Überlange Arbeitszeiten, unklare Entlohnungsmodelle und fehlende soziale Absicherung sind keine Seltenheit, besonders in informellen Beschäftigungsverhältnissen.

Gleichwohl wäre das Pflegesystem ohne diese Kräfte aus dem Ausland kaum in der Lage, den wachsenden Bedarf zu decken. Nach Schätzungen verschiedener Verbände (z. B. Bundesverband häusliche Betreuung und Pflege, VHBP) sind in Deutschland rund 300.000 Haushalte auf solche Arrangements angewiesen, in denen mobile Kräfte über Wochen und Monate im selben Haushalt wie die pflegebedürftige Person leben. Hierbei sind jedoch nicht ausschließlich professionelle Fachkräfte im Einsatz, sondern auch Personen ohne formale pflegerische Qualifikation.

Angesichts dieser Gemengelage rücken nicht nur Fragen der Arbeitsmarktpolitik in den Fokus, sondern auch Aspekte des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene: Wie kann die EU Rahmenbedingungen schaffen, um faire Arbeitsbedingungen für mobile Pflege- und Betreuungskräfte zu garantieren? Welche Rolle spielen dabei transnationale Agenturen, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und staatliche Instanzen? Und wie können gleichzeitig die Interessen der betroffenen Familien und der Herkunftsländer berücksichtigt werden?

Der vorliegende Bericht nimmt die deutsche Perspektive ein und zeigt, welche Herausforderungen sich in der Praxis stellen, welche politischen Maßnahmen bereits ergriffen wurden und welche Chancen sich aus einer verbesserten Regulierung und intensiveren Zusammenarbeit ergeben könnten. Dabei wird

insbesondere beleuchtet, wie die Branche der häuslichen Betreuung strukturiert ist und welche Dynamiken dadurch entstehen, dass ein großer Teil der Beschäftigten keine klassische Fachausbildung besitzt.

Die nachfolgenden einführenden Kapitel richten sich vor allem an jene Akteure, die im europäischen sozialen Dialog aktiv sind: Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, staatliche Behörden, Beratungsstellen, aber auch NGOs und wissenschaftliche Einrichtungen. Über den rein wirtschaftlichen Blick hinaus werden die gesellschaftlichen und kulturellen Aspekte der Arbeitskräftemobilität in den Vordergrund gestellt, um zu zeigen, dass die Herausforderungen im Pflege- und Betreuungsbereich nicht allein mit ökonomischen Mitteln lösbar sind.

Die später dargestellten empirischen Ergebnisse leisten einen Beitrag zum aktuellen Stand der Forschung im Gebiet und geben Einblicke in die aktuellen Herausforderungen des Feldes aus Sicht der Agenturen, die die Mobilität der Arbeitskräfte in Pflege und Betreuung organisieren, sowie in das subjektive Wohlbefinden und die Bedürfnisse der Arbeitskräfte selbst.

Kontext und Hintergrund

Demografische Entwicklung und Pflegebedarf

Die demografische Alterung stellt nahezu alle EU-Länder vor erhebliche Aufgaben. Laut *Eurostat* wird der Anteil der über 65-Jährigen in der EU bis 2050 auf mehr als 30 % steigen, was einen stark wachsenden Bedarf an Pflege- und Betreuungsleistungen nach sich zieht. Deutschland, das bereits heute zu den ältesten Gesellschaften Europas zählt, spürt diese Entwicklung besonders deutlich: Knapp 5 Millionen Menschen gelten als pflegebedürftig.

Prognosen gehen davon aus, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2055 auf 6,8 Millionen anwachsen könnte. Gleichzeitig sinkt die Zahl der potenziellen Erwerbstätigen von aktuell rund 45 Millionen auf voraussichtlich 36 Millionen. Die Kluft zwischen Pflegebedarf und zur Verfügung stehenden Arbeitskräften weitet sich aus.

Bereits heute fehlt es in Deutschland flächendeckend an ausreichenden Pflegekapazitäten. Ein akuter Personalmangel in professionellen Pflegediensten erschwert die Versorgungslage. Vor dem Hintergrund der deutschen Pflegepolitik, die ambulant vor stationär vorsieht, aber sich nicht in der Lage sieht, die dafür benötigten Ressourcen bereitzustellen, stehen Familien daher zunehmend vor der Herausforderung, die Pflege ihrer Angehörigen entweder selbst zu übernehmen oder privat Abhilfe zu schaffen. Eine differenzierte Analyse zeigt, dass nicht nur formell ausgebildete Fachkräfte fehlen, sondern auch Betreuerinnen und Betreuer, die hauswirtschaftliche und unterstützende Tätigkeiten übernehmen. (s. Personalbemessungsverfahren nach Prof. Rothgang 2021)

Genau in dieser Nische etablieren sich mobile Kräfte aus dem Ausland, die oft aus Mittel-, Ost- und Südosteuropa stammen. Sie sorgen vor Ort für eine Entlastung pflegender Angehöriger und ermöglichen vielen Seniorinnen und Senioren das Verbleiben im eigenen Zuhause. Das Ergebnis ist die sogenannte „24-Stunden-Betreuung“, bei der Betreuungskräfte aus Osteuropa im Haushalt der Pflegebedürftigen leben und diese unterstützen. Dieses Modell wird nicht nur in ländlichen Regionen, wo der Mangel an Pflegeeinrichtungen und dafür notwendiges Personal besonders spürbar ist, sondern auch in städtischen Gebieten nachgefragt.

Vor die Herausforderung gestellt, Pflege und Betreuung ohne Unterstützung selbst zu organisieren, rutschen viele Familien in die kriminelle Beschäftigung ähnlicher Betreuungspersonen ab. Wenn nicht zur Pflege hinzukommend auch familiäre Kapazitäten vorhanden sind, um die für eine legale Beschäftigung notwendigen Gewerbe- und Finanzamtformalien sowie Zeiterfassung und Lohnbuchhaltung zu übernehmen, erweist sich die Schwarzarbeit oft als kleinstes Übel.

Ist dies nicht gewollt, können in Deutschland Leistungen seriöser Vermittlungsagenturen in Anspruch genommen werden, die die Administration für die benötigten Entlastungsleistungen übernehmen. Der Zuwachs der Branche der häuslichen Betreuung und das Ausmaß der Schwarzarbeit verdeutlicht die Dringlichkeit, Personal aus dem Ausland für legale Beschäftigung zu gewinnen und tragfähige Lösungen in der Pflege zu entwickeln.

Arbeitskräftemobilität in der EU

Grundlage der dargestellten Entwicklung ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer, die ein Grundprinzip der Europäischen Gemeinschaft darstellt und kontinuierlich weiterentwickelt wurde. Die Europäische Kommission fördert die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitskräften als Mittel zur Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und zur Harmonisierung der Wirtschaftsentwicklung.

Deutschland ist dabei eines der Hauptzielländer. Das bestätigen die Zahlen der Europäischen Kommission zur Wanderungsbewegung: Rund 30 % aller mobilen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU leben in Deutschland (EC-Report zur Arbeitskräftemobilität, ec.europa.eu). Für osteuropäische Staaten hingegen – wie Polen, Rumänien oder Bulgarien – stellt diese Mobilität eine wichtige Einkommensquelle dar, da Rücküberweisungen (Remittances) hohe Summen ausmachen und zur Stabilisierung des Landes beitragen.

Allerdings wirft diese Dynamik vielfältige Fragen auf: Wie kann verhindert werden, dass Menschen aus strukturschwachen Regionen in den Herkunftsländern abwandern und dort wiederum Engpässe entstehen? Welche Rolle spielen staatliche aber auch private Institutionen wie Agenturen und Vermittlungsorganisationen bei der Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen? Und wie lässt sich das erhebliche Schwarzmarktvolumen im Sektor eindämmen?

Herausforderungen der Arbeitsmobilität im Pflege- und Betreuungsbereich

Fachkräftemangel und Qualifikationsanerkennung

In Krankenhäusern und Pflegeheimen kommen überwiegend anerkannte Fachkräfte zum Einsatz. Deren Abschlüsse müssen gemäß den Richtlinien zur Berufsqualifikationsanerkennung innerhalb der EU (z. B. RL 2005/36/EG) in Deutschland überprüft werden. Solche Verfahren sind aufwändig und können Monate bis Jahre beanspruchen – ohne Erfolgsgarantie.

Im Bereich der häuslichen 24-Stunden-Betreuung hingegen arbeiten Personen ohne formale pflegerische Qualifikation oder solche, die dem Anerkennungsprozess ausgewichen sind oder nicht erfolgreich

abgeschlossen haben. Ihre Tätigkeiten umfassen überwiegend hauswirtschaftliche und unterstützende Leistungen. Sie brauchen keinerlei Anerkennung oder Registrierung, um ihre Tätigkeiten innerhalb der europäischen Union aufzunehmen. Deshalb existieren auch keine verlässlichen Statistiken über das Ausmaß ihrer Tätigkeiten.

Während diese Arbeitsform einerseits Entlastung schafft, gerät sie immer wieder in die Kritik, weil unklar ist, inwieweit diese Kräfte Fachkompetenzen für pflegerische Tätigkeiten vorweisen und wie sich ihre Arbeit rechtlich absichern lässt.

So entstehen kontroverse Diskussionen: Kritiker fürchten eine „Deprofessionalisierung“ der Pflege sowie unangemessen prekäre Arbeitsverhältnisse und plädieren für strengere Kontrollen, um Qualitäts- und Sozialstandards zu gewährleisten. Befürworter betonen, dass gerade in ländlichen Regionen oder in einkommensschwächeren Haushalten keine Alternative zur nicht-qualifikationsgebundenen Betreuung besteht, wenn man den steigenden Bedarf realistisch betrachtet.

Darüber hinaus sind viele Pflegehaushalte auf finanzielle Förderinstrumente angewiesen, etwa die Pflegeversicherung. Diese erstattet jedoch Ausgaben für nicht extern qualitätsgesicherte Pflegeleistungen in der Regel nicht. Das bedingungslos Pflegegeld deckt wiederum meist nur einen geringen Teil der Kosten ab. Seit dem Pflegestärkungsgesetz von 2018 besteht zumindest die Möglichkeit, die Leistungen von Agenturen die Betreuungs- und Entlastungsleistungen vermitteln und sich gewissen Qualitätsstandards verschreiben erstatten zu lassen.

Weitere sinnvolle Zusatzleistungen, wie Sprach-, Pflege- oder Integrationskurse für mobile Kräfte, werden bislang nur in bestimmten Modellprojekten gefördert, was die flächendeckende Anwendung erschwert. Aufgrund der fehlenden Verankerung ungelernter mobiler Arbeitskräfte im deutschen System ist zudem der Zugang zu den hiesig tätigen Personen stark erschwert. Maßnahmen erreichen diese in Privathaushalten und ohne organisierende Agenturen nicht.

Arbeitsbedingungen und soziale Absicherung

Studien und Berichte belegen, dass viele mobile Betreuungskräfte in prekären Verhältnissen arbeiten. Fehlende oder unklare Verträge, unübersichtliche Entlohnungsmodelle, unklare Arbeitszeitregelungen und mangelnde soziale Sicherung sowie Schwarzarbeit sind an der Tagesordnung. Nach Schätzung des Bundesverbands für häusliche Betreuung und Pflege sind rund 90 % der live-in Betreuungskräfte in Deutschland ohne offizielle Verträge tätig, wodurch ein geschätztes Schwarzmarktvolumen von etwa 9,7 Milliarden Euro entsteht (VHBP e. V.). Schwarzarbeit geht mit erheblichen Risiken einher, sowohl für die Beschäftigten (fehlende Kranken- oder Unfallversicherung) als auch für die Auftraggeberinnen und Auftraggeber (Rechtsunsicherheit, Haftungsrisiken).

Gleichwohl ist die subjektive Wahrnehmung vieler Betreuungskräfte zu ihrer Arbeit unklar: Manche empfinden ihre Tätigkeit keineswegs als Ausbeutung, sondern freuen sich über eine Erwerbsmöglichkeit, die in ihren Heimatländern schwer zu finden ist. Oftmals präferieren sie sogar Schwarzarbeit, um keine Abgaben leisten zu müssen. Hier gibt es viele Parallelen zu anderen haushaltsnahen Dienstleistungen. Andere wiederum bemängeln die fehlende Wertschätzung und den fehlenden Kontakt zu anderen mobilen Arbeitskräften.

Um diesen Missständen zu begegnen, wird in Fachkreisen laufend über zur Schwarzarbeit alternative Modelle wie Arbeitnehmerüberlassung, Beschäftigung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder das sog. „Bulgarische Modell“ diskutiert. Dabei wird meist versucht, die Betreuungskräfte legal im Herkunftsland zu beschäftigen und nach Deutschland zu entsenden. Die nationale und europäische Gesetzgebung ist hier jedoch komplex und teils widersprüchlich, was den Graubereich weiter begünstigt. Eine andere rein im deutschen Rechtsraum angesiedelte legale Beschäftigungsart ist die der Selbstständigkeit der Betreuungspersonen. Auch hier ergibt sich eine komplexe Gemengelage an Vorschriften zur Aufrechterhaltung der Selbstständigkeit, die letztlich wieder Beschäftigung im Graubereich begünstigt.

Da die Arbeitsverhältnisse häufig privat und informell organisiert sind ist auch die Rolle von Gewerkschaften im häuslichen Sektor schwach ausgeprägt. Klassische Instrumente der Arbeitnehmervertretung greifen kaum, da mobile Kräfte häufig in Privathaushalten tätig sind und kaum Zugang zueinander oder zu kollektiven Strukturen haben.

Sprach- und Kulturbarrieren

Eine zusätzliche Herausforderung ist die sprachliche und kulturelle Vielfalt. Die mobilen Kräfte stammen aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Kroatien oder anderen mittel-/osteuropäischen Ländern und treffen in deutschen Haushalten nicht nur auf sprachliche Hindernisse. Kulturelle Unterschiede in der Einstellung zu Pflege, Ernährung oder Alltagsgestaltung variieren stark, was Spannungen verursacht.

Solche Aspekte begünstigen die Vereinsamung der mobil tätigen Betreuungspersonen am Einsatzort. Die Folgen von Isolation und Einsamkeit sind gut untersucht und können mit psychischen Problemen und abnehmender Leistungsfähigkeit zusammengefasst werden. Faktoren, die die vorliegenden Arbeits- und Pflegemarktprobleme weiter verschärfen.

Nachhaltig orientierte Vermittlungsagenturen und verschiedene Projektgruppen versuchen, durch interkulturelle Trainings und mehrsprachige Informationsmaterialien die Integration, Pflegequalität und Arbeitszufriedenheit zu verbessern. Eine aktuelle Evaluation der Deutschsprachförderung für ausländische Arbeitskräfte zeigt, dass beispielsweise die Teilnahme an vorbereitenden Sprachkursen eine deutlich höhere Arbeitszufriedenheit bedingt <https://bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-635-evaluation-berufsbezogene-deutschsprachfoerderung-45a-aufenthg>

Schwarzmärkte und informelle Arbeit

Die bereits erwähnte hohe Quote an informellen Beschäftigungen ist kein Alleinstellungsmerkmal des Pflege- und Betreuungssektors. Auch in anderen Bereichen häuslicher Dienstleistungen, zum Beispiel bei Putz- oder Gartenhilfen, sind Schwarzarbeit und unklare Vertragsverhältnisse gängig. Allerdings wirkt sich das im häuslichen Betreuungssektor oft noch folgenreicher aus. Hier ist die Interaktion zwischen Betreuerin bzw. Betreuer und betreuter Person sowie der Familie sehr eng und oft über kontinuierlich lange Zeiträume pausenlos vorhanden.

Aufgrund der mangelhaften Regulierung, unklaren Verhältnissen selbst beim Versuch formell korrekt zu arbeiten und fehlenden Kontrollen in der informellen Arbeit in Privathaushalten setzen sich die meisten Beteiligten kaum mit alternativen Modellen auseinander. Familien möchten ihre Angehörigen gut versorgt wissen, können sich aber die teureren, legalisierten Formen der 24-Stunden-Betreuung häufig nicht leisten. Zugleich ist die Furcht vor eventuellen Konsequenzen (z. B. Bußgeldern) eher gering, da die Kontrolldichte von Privathaushalten in Deutschland niedrig ist und Verstöße selten konsequent geahndet werden.

Politisch wird seit Längerem diskutiert, die Unterstützung für Familien auszubauen, die auf legal organisierte osteuropäische Betreuungskräfte im sogenannten Live-In Modell zurückgreifen. Auf Seiten der Organisation tragen die erwähnten Änderungen des Pflegekompetenzgesetzes zur Förderung der Inanspruchnahme von Agenturen zur Vermittlung von Betreuungs- und Entlastungsleistungen allmählich Früchte: Erste Anbieter zur Organisationsunterstützung haben sich landesrechtlich anerkennen lassen, so dass Familien für deren Arbeit Pflegekassenleistungen in Anspruch nehmen können. Seitens der Arbeit von nicht-Fachkräften gibt es jedoch noch keine Fortschritte in der Refinanzierung der häuslichen Pflege zu verzeichnen. Manche Expertinnen und Experten verweisen hier auf Ansätze aus Österreich, wo staatliche Förderungen und spezielle Beratungsstellen den informellen Sektor zumindest eingedämmt haben (vgl. Arbeitskammer Wien – Studie zur 24-Stunden-Betreuung in Österreich).

Chancen und Potenziale der Arbeitsmobilität

Deckung des Pflege- und Betreuungsbedarfs

Angesichts der prognostizierten Versorgungslücke sind mobile Arbeitskräfte, ungeachtet der Herausforderungen, ein essenzielles Element, um die Pflege- und Betreuungslandschaft in Deutschland überhaupt aufrechtzuerhalten. Gerade in der häuslichen Betreuung, wo individuelle Bedürfnisse und familiäre Strukturen stärker im Vordergrund stehen als in stationärer Versorgung, erweisen sich viele Osteuropäerinnen und Osteuropäer als hoch engagiert, flexibel und belastbar. Betroffene können weiterhin im vertrauten Umfeld leben, anstatt in ein Pflegeheim ziehen zu müssen und Familien können wieder ihrer eigenen Erwerbstätigkeit nachgehen. Mobile Kräfte sorgen somit für eine Entlastung des stationären Sektors und erhöhen die Lebensqualität in der Pflegenbedürftigkeit.

Wirtschaftliche Vorteile

Die Arbeitsmobilität fördert nicht nur den sozialen Austausch, sondern auch wirtschaftliche Effekte in beiden Richtungen:

1. **Rücküberweisungen (Remittances):** Nach Schätzungen der Weltbank Stand 2024 https://data.worldbank.org/indicator/BM.TRF.PWKR.CD.DT?most_recent_value_desc=true flossen 2023 aus Deutschland mit 23 Milliarden USD die viertmeisten Geldströme weltweit zurück in die Heimatländer der zugezogenen. In Europa ist Deutschland mit Abstand das Land, das die meisten Arbeitskräfte Freizügigkeitsbedingt empfängt. Die Rücküberweisungen ermöglichen in den Herkunftsländern Investitionen in Bildung, Gesundheit und Konsum.

2. **Entlastung der Aufnahmeländer:** Deutschland profitiert, indem Lücken in der Pflege- und Betreuungsversorgung kurzfristig geschlossen werden können. So werden öffentliche Sozial- und Gesundheitseinrichtungen entlastet, und Familien gewinnen mehr Flexibilität bei der Betreuung ihrer Angehörigen.
3. **Kultureller Transfer:** Durch den Aufenthalt im Ausland erwerben mobile Kräfte Sprachkenntnisse und berufliche Erfahrungen, die sie bei einer möglichen Rückkehr ins Herkunftsland als Humankapital einbringen können.

Kultureller Austausch und Kompetenzgewinn

Über das Ökonomische hinaus bringt die Anwesenheit ausländischer Kräfte einen wichtigen interkulturellen Lerneffekt mit sich. Viele Betreuerinnen und Betreuer aus Osteuropa haben eine hohe soziale und emotionale Kompetenz, die sie in der Integration ausspielen können. Umgekehrt lernen sie von den Gepflogenheiten und Erwartungen im deutschen Kontext und profitieren von sprachlichen und fachlichen Weiterbildungen.

Langfristig kann diese Verzahnung zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland zu einem besseren Verständnis führen, das über die Pflege hinaus in gesellschaftliche Prozesse hineinwirkt. Der europäische Zusammenhalt, wie ihn die EU-Kommission in verschiedenen Initiativen (z. B. *Europäische Solidaritätskorps*) propagiert, wird hier im Kleinen zahlreich und praktisch gelebt.

Nationale Maßnahmen und Relevanz des sozialen Dialogs im EU-Kontext

In Deutschland sind verschiedene Akteure in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft bestrebt, die Rahmenbedingungen für mobile Betreuungskräfte zu verbessern. Gesammelt können viele Maßnahmen beim Förderprogramm “Integration durch Qualifizierung” angesiedelt werden. Hierzu gehören:

- **Sprach- und Integrationskurse:**

Integrationskurse des BAMF: Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet Integrationskurse an, die aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs bestehen. Diese Kurse richten sich an Zugewanderte und vermitteln Deutschkenntnisse sowie Wissen über die deutsche Kultur und Rechtsordnung.

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Berufsbezsprachf-ESF-BAMF/BSK-Konzepte/konzept-nichtakademische-gesundheitsberufe.pdf>

Spezialkurs “Gesundheitsfachberufe”: Das BAMF hat ein Konzept für einen Spezialkurs auf dem Niveau B2 entwickelt, der sich an Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, Entbindungspflegerinnen und -pfleger sowie Physiotherapeutinnen und -therapeuten richtet.

Das Projekt “House of Friends” Düsseldorf bietet Alltagstrainings und Deutschkurse an. Trotz guter Absichten stoßen die Initiatoren auf bürokratische Hürden, die eine schnelle Arbeitsaufnahme erschweren.

- **Anpassungsqualifizierungen:**

Programme wie „Pflegequalifizierung für Migrant*innen (PQM)“ richten sich an Zugezogene Personen die im Pflegesektor Fuß fassen wollen. Dabei geht es nicht nur um Fachwissen, sondern auch um Rechts- und Versicherungsfragen und die Besonderheiten des deutschen Gesundheitssystems.

Für Nachbarschaftshelfer_innen und häusliche Betreuungspersonen gibt es in einigen Bundesländern Pilotprojekte, die Schulungen zu Themen wie Hygiene, Kommunikation oder grundlegende medizinische Kenntnisse anbieten.

- **Vereinfachte Anerkennungsverfahren:**

In mehreren Bundesländern wurden die Stellen für Anerkennungsverfahren personell aufgestockt, sodass die Wartezeiten sinken. In Bayern zum Beispiel reduzierten sich die Bearbeitungszeiten für ausländische Pflegediplome von 12 auf 6 Monate. Dennoch sieht eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln, [iwkoeln.de](https://www.iwkoeln.de)) nach wie vor Hürden bei 60 % der Antragstellenden, insbesondere in Bezug auf fehlende Dokumente oder unklare Zuständigkeiten. In Konsequenz haben beispielsweise von 1.822 ukrainischen Pflegekräften, die eine Berufsanerkennung in Deutschland beantragt haben, nur 9 Prozent diese bis zum Sommer 2024 erhalten. <https://www.tagesspiegel.de/politik/berufsanerkennung-schwierig-immer-mehr-ukrainer-wollen-als-pfleger-in-deutschland-arbeiten-werden-aber-ausgebremst-12270362.html>

- **Maßnahmen für nicht-qualifikationsgebundene Betreuungskräfte:**

Seriöse Betreuungspersonenvermittler bieten den durch sie organisierten Betreuungskräften oft Weiterbildungen und Kurse an, die sie auf ihre Einsätze in deutschen Familien vorbereiten.

Das Ausmaß der Integrationsbemühungen unterscheidet sich von Branche zu Branche. Betrachten wir ein in Deutschland weitestgehend unreguliertes Feld wie die Betreuung in häuslicher Gemeinschaft, fällt auf dass verhältnismäßig wenig für den Schutz und die Einbindung der für die Gesellschaft so wichtigen Personen getan wird. Vereinzelt sorgen Gerichtsurteile oder Berichterstattungen für kurzzeitige Aufmerksamkeit für das Thema. So geschehen beispielsweise im Jahr 2021, als ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) für Aufsehen sorgte, das einer bulgarischen Pflegekraft einen höheren Lohnanspruch für nicht oder nicht korrekt erfasste Arbeitszeiten zusprach (Az. 5 AZR 505/20). Trotz der verschiedentlichen Signalwirkung des Urteils ist das Thema schnell wieder aus der öffentlichen Aufmerksamkeit verschwunden. Auch Gesetzesentwürfe der Bundesregierung bleiben bisher theoretischer Natur. Letztlich ist die Komplexität und die Abhängigkeit von der Arbeitsbereitschaft in der Gesellschaft zu hoch, als dass eine möglicherweise restriktive Einschränkung der Arbeitsgewohnheiten mobiler Betreuungskräfte hinnehmbar wäre.

Jedoch ist der Erfolg der Arbeitskräftemobilität von Natur aus nicht allein von nationalen Regelungen abhängig. Entscheidend ist ein strukturierter sozialer Dialog innerhalb und zwischen den EU-Mitgliedstaaten, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden, Agenturen und Beratungsstellen. Insbesondere in der sogenannten häuslichen 24-Stunden-Betreuung, in der oft keine klassische Tarifstruktur greift, die Regelungen international gering sind und die beschriebene Spannungsfelder herrschen, ist ein international abgestimmtes Vorgehen essenziell, um sichere und faire Rahmenbedingungen zu schaffen. Deshalb ist dieses Thema besonderes brisant, wenn es um die Auseinandersetzung mit Arbeitskräftemobilität geht.

Die Zusammenarbeit von Verbänden mit Organisationen wie Eurocarers (eurocarers.org) oder dem European Federation for Services to Individuals (EFSI) zeigt, dass die europäische Vernetzung in diesem Sektor bereits begonnen hat. Doch bleiben viele strukturelle Fragen offen, etwa hinsichtlich der Schaffung einheitlicher Mindeststandards bei Arbeitszeiten, Entlohnung und Versicherungsleistungen.

Außerdem spielt auf europäischer Ebene die Entsenderichtlinie (RL 96/71/EG) in Verbindung mit der Durchsetzungsrichtlinie (RL 2014/67/EU) nach wie vor eine zentrale Rolle für die Legalisierung von Betreuungsarrangements. Hier geht es insbesondere um die Frage, wie eine effektive Kontrolle der

Arbeitgeber und eine realistische Überprüfung der tatsächlichen Arbeitssituation in Privathaushalten gewährleistet werden können.

All diese Aspekte verdeutlichen, dass das Thema Arbeitsmobilität im Pflege- und Betreuungsbereich vielschichtig und komplex ist. Gerade die 24-Stunden-Betreuung im häuslichen Umfeld rückt dabei immer stärker ins Zentrum der Diskussion. Sie macht augenfällig, wie eng ökonomische, rechtliche, soziale und kulturelle Faktoren verflochten sind – und wie bedeutend dadurch ein konsistentes politisches und gesellschaftliches Vorgehen auf europäischer Ebene wäre.

Aus diesem Grund widmet sich der anschließende empirische Teil des Berichts gezielt den Realitäten in der 24-Stunden-Betreuung als Beispiel für Arbeitskräftemobilität. Er untersucht und gibt Hinweise, welche spezifischen Herausforderungen sich aus heutiger Sicht ergeben, wie das informelle Beschäftigungssegment funktioniert und in welchem Maße verschiedene Stakeholder Einfluss auf diese Arbeitsverhältnisse nehmen können.

Durch qualitative und quantitative Befragungen wird dabei herausgearbeitet, welche Erwartungen und Bedürfnisse die an der Arbeitsmobilität in der Betreuung beteiligten Akteure haben, wie sie ihre Arbeitssituation vor Ort beurteilen und welche Strategien sie entwickeln, um Sprach- und Kulturbarrieren zu überwinden. Besonders wird der Blick auf die Rolle der Vermittlungsagenturen gelenkt, die im sonst nicht regulierten und schwer erfassbaren Sektor eine Schlüsselposition zwischen Familien, Behörden und Betreuenden einnehmen. Auf dieser Grundlage folgen Vorschläge zur Stärkung des sozialen Dialogs und zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der 24-Stunden-Betreuung.

Quantitative Auswertung der Experteninterviews zur innereuropäischen grenzüberschreitenden Betreuung in häuslicher Gemeinschaft

Einleitung und methodischer Hintergrund

In diesem Kapitel werden die zentralen Ergebnisse aus zwölf Experteninterviews zum Thema Betreuung in häuslicher Gemeinschaft (im Folgenden: BihG) aufbereitet und dargestellt. Die Befragten (Geschäftsführerinnen, Gesellschafterinnen, Gründerinnen, Vorstandsmitglieder von Verbänden sowie leitende Mitarbeiterinnen) sind jeweils in der Vermittlung oder Organisation von Betreuungskräften aus dem EU-Ausland nach Deutschland tätig.

Es fließen auch quantitative Elemente ein, wie viele Interviewpartner*innen bestimmte Themen, Probleme und Lösungsansätze nannten. Diese Herangehensweise orientiert sich an einer triangulativen Auswertung: Inhalte werden systematisch ausgewertet und Aussagen in ihrer Häufigkeit erfasst; Zitate verdeutlichen exemplarisch bestimmte Punkte.

Rechtlicher Rahmen und Zusammenarbeit mit Behörden

Schwierige Kommunikation und fehlende Rechtssicherheit

Ein zentrales Thema (N = 9 von 12) ist die wahrgenommene Komplexität bei der Zusammenarbeit mit Behörden. Fast alle Agenturvertreter*innen berichten von unklaren Zuständigkeiten und fehlendem politischem Willen, die Betreuung in häuslicher Gemeinschaft eindeutig zu regeln:

*„Die Zusammenarbeit mit Behörden ist oft sehr schwierig und kompliziert und wenig konstruktiv.“
(Interviewpartner 1)*

„Behörden... die spielen eigentlich eine untergeordnete Rolle, weil das Bürokratische... muss jemand anders machen.“ (Interviewpartner 3)

Die am häufigsten genannten Aspekte sind:

- Intransparente Zuständigkeiten (z. B. Gewerbeamt, Finanzamt, Zoll, Sozialversicherung) und teilweise widersprüchliche Auslegungen gesetzlicher Vorgaben
- Lange Bearbeitungszeiten bei Anträgen (z. B. Steuernummer, A1-Bescheinigungen)
- Fehlende digitale Prozesse, wodurch Betreuungsunternehmen viel Zeit und Geld in Bürokratie investieren müssen
- Angst vor Bürokratie in Form von Aufwand und Kosten bei Betreuungspersonen und Familien, die folglich in Schwarzarbeit flüchten
- Angst vor Scheinselbstständigkeitsvorwürfen, da es in Deutschland kein klares Gesetz zur BihG gibt

In 8 von 12 Interviews kam zudem das Fehlen eines „Hausbetreuungsgesetzes“ wie in Österreich zur Sprache. Ein solches Gesetz könnte Rechtssicherheit sowohl für die Unternehmen als auch für die Betreuungskräfte schaffen. Mehrere Befragte erwähnen, dass eine EU weite Klarstellung helfen würde, die Praxis insbesondere bei der Entsendung abzusichern.

Unterschiede zwischen den Herkunftsländern

Fünf Interviewpartner*innen (N = 5) vertieften, dass die Zusammenarbeit mit osteuropäischen Behörden unterschiedlich ist. Insbesondere Polen gilt als relativ erfahren in der Entsendung. In Rumänien oder Kroatien haben höhere Hürden. Auch das Fehlen eines Auftragsvertrags, wie das in Polen existierende Umowa zleczenie, wird als Hindernis gesehen. Ein Interviewpartner beschreibt die Lage in Rumänien sogar als „fast unmöglich, legal zu entsenden“ (Interviewpartner 5) wegen Überregulierung und Interessenkonflikten mit den dortigen Behörden und Unklarheiten in Arbeitszeitgesetzen.

Bundesländerspezifische Anerkennung und Fragmentierung

Vier Befragte (N = 4) weisen auch auf die Zersplitterung innerhalb Deutschlands hin. Anerkennungsprozesse für Alltagsunterstützungsleistungen nach § 45a SGB XI unterscheiden sich von Bundesland zu Bundesland oder gar von Landkreis zu Landkreis.

*„Wir müssen in jedem Bundesland neu beantragen. Manche sagen, ‘Beratung und Vermittlung ist in meinem Bundesland nicht förderfähig.’ Andere erkennen es an. Das ist ein Flickenteppich.“
(Interviewpartner 10)*

Auch Kontrollen zur Schwarzarbeit und die Unterstützung der Betreuungserpönen variiert von Bundesland zu Bundesland. Diese Zersplitterung erschwert ein einheitliches Vorgehen, eine bundesweite Qualitätskontrolle und eine effiziente Abrechnung und Unterstützung hilfsbedürftiger Familien durch die Pflegekassen.

Herausforderungen der Arbeitsmobilität und Personalgewinnung

Personalmangel und Saisonale Schwankungen

Der steigende Bedarf an Betreuungskräften wird ausnahmslos (N = 12) thematisiert. Sieben von ihnen nennen konkret das Jahreszeiten- bzw. Saisonphänomen: Im Winter sind potenziell mehr Betreuungskräfte verfügbar (nach Weihnachten steigt das Angebot); im Sommer hingegen fällt die Verfügbarkeit deutlich ab. Zudem steigen die Ansprüche der Betreuungskräfte an Gehalt und Arbeitsbedingungen angesichts der Knappheit:

„Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage ist riesig. Die Löhne steigen, Deutschkenntnisse sind knapp.“ (Interviewpartner 3)

Sprachbarriere und kulturelle Integration

Neun von zwölf Expertinnen nennen die Sprachkenntnisse als Hauptkriterium einer gelungenen Vermittlung. Familien wünschen sich Betreuerinnen mit mindestens soliden Deutschkenntnissen, während die Rekrutierung solcher Kräfte zunehmend teurer und schwieriger wird. Einige Betroffene plädieren für systematische Sprachkurse, idealerweise gefördert oder kostengünstig angeboten und in den Arbeitspausen im Heimatland angeboten. Einige der Experten gaben an, selbst solche Kurse anzubieten oder zu vermitteln.

„Sprachkenntnisse sind das A und O. Wir versuchen, die Damen zu motivieren, in Deutschkursen zu bleiben, aber das ist aufwendig.“ (Interviewpartner 2)

Loyalität und Fluktuation

Zwei Drittel (N = 7) der Befragten beklagen eine geringe Loyalität mancher Betreuungskräfte: Sobald eine Kraft woanders mehr verdient, bricht sie kurzfristig ihren Einsatz ab. Das führt zu Einsatzlücken, Unmut bei Familien und hohem organisatorischem Aufwand bei den Vermittlern:

„Die größte Herausforderung unserer Branche ist, dass es keine echte Bindung gibt. Da geht es rein ums Geld.“ (Interviewpartner 3)

Arbeitsbedingungen und Fairness für Betreuungskräfte

Transparenz in Lohn und Honorarmodellen

Sechs Interviewpartnerinnen (N = 6) betonen, dass faire Bezahlung und Transparenz im Honorar entscheidend sind, um Betreuerinnen langfristig zu binden. Manche Agenturen haben interne Regeln, z. B. dass min. 50 % der Kundenzahlung bei der Betreuungskraft ankommen (Interviewpartner 1). Andere nennen klare Mindeststandards und machen – teils online – Vergütungsmodelle transparent.

Autonomie und Selbstbestimmung

In 8 von 12 Interviews wird erwähnt, dass Betreuungskräfte mehr Entscheidungsfreiheit in der Praxis haben (bzw. haben sollten), als man es in einem herkömmlichen Angestelltenverhältnis vermuten würde:

„Die Betreuungskraft entscheidet, wie viel sie verlangt und wann sie welchen Job übernimmt.“ (Interviewpartner 1)

Allerdings steigt damit auch der Koordinationsbedarf für Agenturen und Familien.

Sicherung von Ruhezeiten und Vermeidung von Überlastung

Ebenfalls in 8 von 12 Fällen wird kritisiert, dass manche Familien sich eine tatsächliche 24-Stunden-Betreuung erwarten, ohne Pausen oder freie Tage zu gewähren. Mehrere Agenturverantwortliche intervenieren aktiv zugunsten der Betreuungskraft:

„Wir achten auf feste Ruhephasen und lehnen Kunden auch ab, wenn sie das nicht akzeptieren.“ (Interviewpartner 6)

„Ohne Tag frei in der Woche geht es nicht. Wenn jemand nachts aufsteht, muss es tagsüber Ausgleich geben.“ (Interviewpartner 3)

Informelle Beschäftigung und Schwarzmarkt

Dimension des Schwarzmarkts

Alle Befragten (N = 12) bestätigen das große Volumen der informellen Beschäftigung: Geschätzt würden bis zu 80–90 % der BihG in Deutschland „schwarz“ bzw. nicht formal korrekt abgewickelt. Fünf Interviewpartner*innen nennen Zahlen zwischen 80 % und 90 %.

„90 Prozent der Live-in-Betreuung sind laut Schätzungen informell“ (Interviewpartner 1)

Risikofaktoren und Wettbewerbsverzerrung

Neun Interviewpartner*innen (N = 9) beklagen die fehlenden Kontrollen und die Konkurrenzsituationen, die durch Schwarzarbeit entstehen: Legal arbeitende Unternehmen haben höhere Kosten und können teilweise die niedrigen Preise illegaler Angebote nicht unterbieten. Gleichzeitig stoßen Familien angesichts fehlender Alternativen oft zu informellen Lösungen. Es ist auch schwer, zwischen der Legalität zu differenzieren. Das fällt selbst Experten schwer. Einige weisen darauf hin, dass der Staat kaum Kapazitäten oder politische Motivation hat, gegen Schwarzarbeit im Sektor vorzugehen.

„Wir konkurrieren mit Dumping-Anbietern, die behaupten, 100 % legal zu sein, aber defacto illegal arbeiten.“ (Interviewpartner 5)

Qualitätssicherung, Professionalität und Weiterbildung

Schulungsbedarf und Fachkenntnisse

Sowohl die Betreuungsqualität als auch der Umgang mit pflegerischen oder demenziellen Herausforderungen erfordern Kompetenzen, die laut 7 von 12 Befragten im Regelfall nicht gegeben sind. Mehr als 50 % der in Deutschland tätigen Betreuungskräfte seien eigentlich unzureichend qualifiziert.

„Die meisten Damen haben gar nicht gelernt, wie man z. B. Dekubitus vorbeugt oder im Notfall reagiert.“ (Interviewpartner 5)

Rolle von Akademien, Verbänden und Agenturen

Sechs Interviewpartner*innen sprechen über eigene Schulungsinitiativen – zum Teil in Form von Online-Kursen in der Muttersprache der Betreuungskräfte oder Präsenzseminaren. Jedoch ist diese Struktur meist nicht flächendeckend und wird oft ohne staatliche Förderung angeboten. Einige wünschen sich europäische Förderprojekte für Weiterbildungsmaßnahmen im Care-Sektor.

„Wir haben eine Pflegeakademie in Rumänien gegründet, die Weiterbildung in rumänischer Sprache anbietet, aber das stemmen wir allein. Von öffentlichen Mitteln keine Spur.“ (Interviewpartner 5)

Finanzierung, Situation in den Familien und soziale Absicherung

Finanzierungslücke bei den Familien

Zehn Interviewpartner*innen thematisieren, dass viele Familien an ihre finanziellen Grenzen geraten, wenn es um die Rund-um-die-Uhr-Betreuung geht. Leistungen der Pflegeversicherung seien zu gering, um die Kosten für eine reguläre BiHG zu decken, sodass insbesondere Familien mit niedrigem Einkommen auf den Schwarzmarkt ausweichen. Zugleich steigen die Lohnforderungen der Betreuungskräfte, sodass das Honorar kaum mehr refinanzierbar ist.

„Das deutsche Sozialsystem trägt nur einen Bruchteil dessen, was wir brauchen. Viele haben keine Alternative, als sich etwas Illegales zu suchen.“ (Interviewpartner 8)

Situation im Familienhaushalt

Betreuungskräfte treffen auf stark gegensätzliche Lebenswelten. Sie werden in Haushalte eingebunden, in denen Familien, oft finanziell bedingt, zunehmend erst bei kritischer Pflegebedürftigkeit externe Hilfe in Anspruch nehmen. Vor Ort machen sich kulturelle und sprachliche Differenzen bemerkbar: Betreuungskräfte aus Osteuropa haben die Herausforderung sich in Haushalte einzufügen, die von anderen Alltags-, Ernährungs- und Hygienestandards geprägt sind. Aufnehmende Familien müssen wiederum für eine herzliche Willkommenskultur sorgen, während sie sich selbst in einer stark belasteten Situation befinden. So entstehen Diskrepanzen zwischen beiderseitigen Erwartungen, formal vereinbarten Arbeitsbedingungen und der Realität.

“Früher hätte man [für den inter-europäischen Austausch] irgendwelche Partnerschaften künstlich organisiert .. beispielsweise zwischen Kommunen und Schulen. Und jetzt hat man gelebte 1-zu-1-Partnerschaften, aber die werden .. auch auf europäischer Ebene, problematisiert. Aber das ist grotesk. Es müsste eigentlich gefördert werden und es müssen ständig positive Beispiele formuliert werden. Denn wir reden hier über Millionen von typischerweise Frauen, die im Laufe eines Jahres europaweit diese Dienstleistungen erbringen. Das wird einfach gar nicht gesehen und nur skandalisiert. Das müsste die EU tun.“ (Interviewpartner 12).

Mangelnde europäische Koordination in der Sozialversicherung

Sämtliche Unternehmen betonen, dass Betreuer*innen meist in ihrem Heimatland sozialversichert bleiben; nicht alle haben klare Antworten, was im Krankheitsfall während eines Einsatzes passiert. Manche schlossen Zusatzversicherungen in Deutschland ab. Fünf Befragte fordern eine europäische Lösung, die grenzüberschreitend einheitliche Standards für Versicherungsfragen schafft:

„Es ist ungeregelt, ob die Kraft bei Arbeitsunfällen in Deutschland abgesichert ist, und wo sie ihre Rente bekommt... wir brauchen hier eine EU-weite Pflichtversicherung!“ (Interviewpartner 1)

Rolle der EU und möglicher Handlungsbedarf

Harmonisierung und Klarstellung

In 11 von 12 Interviews wird sehr deutlich, dass die EU eine größere Rolle bei der Harmonisierung der Regelungen einnehmen könnte. Gewünscht wird zum Beispiel, dass die EU

- Rechtsgrundlagen für den Transfer von Drittstaatsangehörigen schafft (Stichwort Van-der-Elst-Visum),
- einheitliche Sozialversicherungsregeln für Selbstständige erlässt,
- Verbindliche Mindeststandards und transparente Definitionen für Arbeitszeiten und Ruheregeln formuliert,
- Digitalisierte Verfahren in der A1-Bescheinigung und anderen Dokumenten vorantreibt.
- Unetrstützung in Form von beratungs- und Dolmetscherangeboten bereitstellt

*„Eine europäische Mobilitätsrichtlinie, die diese Branche einschließt, würde enorm helfen.“
(Interviewpartner 8)*

„Wir brauchen eine klare rechtliche Grundlage oder ein Hausbetreuungsgesetz wie in Österreich – aber EU-weit wäre ideal.“ (Interviewpartner 5)

Förderung von Weiterbildung und Projekten

Sieben Befragte sprechen den Wunsch nach EU-Fördermitteln an, um flächendeckende Bildungsangebote (v. a. Sprachkurse, pflegerische Schulungen) anzubieten und damit die Qualität der Betreuung zu heben. Einige verweisen auf bereits existierende EU-Fonds, z. B. im Tourismus oder in der Landwirtschaft, sehen aber eine Lücke bei der Förderung von Programmen zur häuslichen Pflege.

„Warum nicht EU-Gelder für Schulungen bereitstellen, so wie in anderen Branchen? Dann könnten wir viel mehr Betreuungskräfte professionell qualifizieren.“ (Interviewpartner 4)

Balance zwischen nationalstaatlicher und EU-Kompetenz

Drei Interviewpartner*innen äußern Skepsis, inwiefern die EU überhaupt Einfluss nehmen kann, da pflege- und sozialrechtliche Zuständigkeit weitgehend bei den Nationalstaaten liegt. Man muss realistisch sein, dass Deutschland selbst die Gesetze anpassen müsse.

„Ich bin nicht sicher, ob die EU uns helfen kann, da es am Ende in Deutschland entschieden wird, ob zum Beispiel die Pflegeversicherung sowas finanziert.“ (Interviewpartner 7)

Fazit und Ausblick

Die Experteninterviews zeigen ein konsistentes Bild der aktuellen Situation der grenzüberschreitenden Betreuung in häuslicher Gemeinschaft. Nahezu alle Interviewten verweisen auf

1. Fehlende Rechtssicherheit und mangelnde Klarheit der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland,
2. Hohe Nachfrage, kombiniert mit steigendem Fachkräftemangel und saisonalen Engpässen,

3. Probleme bei der Finanzierung (unzureichende Leistungen aus der Pflegeversicherung, Schwarzarbeit als Ventil),
4. Die Unverzichtbarkeit grenzüberschreitender Betreuung für die private Versorgung älterer Menschen,
5. Den Wunsch nach Harmonisierung und Professionalisierung (Sprachkurse, Weiterbildung, Qualitätsstandards).

Gerade hinsichtlich gesetzlicher Regulierung und finanzieller Förderung werden staatliche Rollen kritisch diskutiert. Einerseits ist der Ruf nach europäischer Klarheit laut (Entsendungen, Pflichtversicherungen, Anerkennung von Zertifikaten, Bekämpfung der Schwarzarbeit). Andererseits unterstreichen mehrere Interviewpartner*innen, dass der nationale Gesetzgeber federführend handeln muss (z. B. bei der Einführung eines Hausbetreuungsgesetzes, bei der Integration von SGB-Leistungen oder beim Abbau bürokratischer Hürden).

Die Ergebnisse legen einen mehrstufigen Lösungsansatz nahe:

1. Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards (ggf. nach österreichischem Vorbild)
2. Verbindliche Sicherung von Ruhezeiten und fairem Lohn durch ein Klarstellen der Selbstständigkeits- oder Entsendungsmodelle
3. Förderprogramme (bundesweit oder EU-weit) zur Finanzierung qualifizierter Schulungen (Sprachkenntnisse, Fachkunde) und zur Entlastung der Familien
4. Ausbau von Kontrollen gegen den Schwarzmarkt, flankiert von niedrigschwelligen legalen Alternativen, die bezahlbar sind
5. Digitale Verwaltungswege bei der Beantragung von A1-Bescheinigungen, Gewerbeanmeldungen und Kommunikation mit den Finanzämtern
6. Bessere Verzahnung von BihG mit ambulanten Pflegediensten und anderen Dienstleistern, um die Betreuung zu entlasten und die Qualität zu sichern.

Betreuung in häuslicher Gemeinschaft ist längst ein integraler Bestandteil der Versorgungsstrukturen älterer Menschen in Deutschland. Alle Interviewpartner*innen sind sich einig, dass ohne diese Form der Arbeitsmobilität viele Menschen nicht mehr im eigenen Zuhause verbleiben könnten und das Pflegesystem erheblich unter Druck stünde. Damit gewinnt das Thema weiter an Relevanz für die Politik auf sowohl nationaler als auch europäischer Ebene. Es wird deutlich, dass die Arbeitsmobilität im Pflege- und Betreuungsbereich europäische Kooperations- und Lösungsansätze erfordert, damit Gerechtigkeit, Wirtschaftlichkeit und Qualität gleichermaßen gewahrt bleiben können. Die Interviews zeigen, dass die Agenturen eine Schlüsselfunktion in der Organisation legaler Beschäftigungsformen übernehmen, dabei aber weitgehend auf eigene Standards angewiesen sind, solange staatliche und europäische Rahmenbedingungen lückenhaft bleiben. Gerade solche, die bemüht sind legal zu arbeiten, erhoffen sich durch klarere Regelungen einen Marktvorteil gegenüber illegaler Beschäftigung im Haushalts- und Betreuungssektor.

Ein zentrales Anliegen vieler Befragter ist, den Dialog zwischen allen Beteiligten zu intensivieren – zwischen Politik, Agenturen, Gewerkschaften, Forschung, Pflegekassen und Betreuungskräften. Nur durch ein Zusammenspiel all dieser Stakeholder können langfristig faire, transparente und rechtssichere

Bedingungen für alle geschaffen und der Bedarf älterer Menschen nach einer würdevollen Betreuung im eigenen Haushalt gedeckt werden.

Ergebnisse der Fokusgruppenauswertung zur innereuropäischen grenzüberschreitenden Betreuung in häuslicher Gemeinschaft

Methodischer Rahmen der Fokusgruppensitzung

Aufbauend auf den Interviews wurden in dieser Sitzung fokussierte Problemfelder vorgegeben, darunter

- rechtliche Rahmenbedingungen (u. a. die Abrechnung nach § 45a SGB XI),
- sozialversicherungs- und haftungsrechtliche Aspekte,
- Kooperationsmöglichkeiten mit Pflegediensten und
- sich verändernde Marktbedingungen (u. a. Lohn- und Kostenentwicklungen).

Die Teilnehmenden – Verantwortliche, Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich der grenzüberschreitenden Vermittlung von Arbeitskraft in der Betreuung – erhielten vorab eine Leitthemen-Struktur. Gleichzeitig wurde Raum gelassen, um eigene Themen einzubringen, und solche aus dem Diskussionsverlauf zu vertiefen. Es wurde bewusst auf eine offene Gesprächsatmosphäre geachtet, um möglichst authentische Einschätzungen zu erhalten.

Im Folgenden werden die zentralen Diskussionspunkte systematisch aufbereitet. Interne Informationen oder vertrauliche Details wurden dabei nicht in den Bericht übernommen. Wo es sinnvoll erscheint, wird Bezug zur vorangegangenen Auswertung hergestellt.

Markt- und Kostenentwicklung: gestiegene Anforderungen im Sommer

Eine erste zentrale Beobachtung galt den wachsenden Kosten und den immer anspruchsvolleren Vermittlungsbedingungen. Teilnehmende äußerten, dass die Nachfrage gerade in den Sommermonaten stetig steigt, während das Angebot an qualifizierten Betreuungskräften – vor allem mit guten Sprachkenntnissen – stark begrenzt sei. Dieser Ungleichklang von Angebot und Nachfrage führte bei einigen Unternehmen dazu, dass sie kurzzeitig durch Subvention erhöhte Honorare für Betreuer*innen mit spezifischen Kompetenzen oder bei besonders herausfordernden Situationen bereitstellen mussten.

- Ein Diskussionsbeitrag betonte zum Beispiel, dass Pflegehaushalte mit zwei pflegebedürftigen Personen deutlich komplizierter zu besetzen seien. Um dennoch eine Betreuungskraft zu gewinnen, hätten einige Vermittlungen bis zu 300–500 Euro monatlich draufgelegt (gegebenenfalls auf eigene Kosten).
- Mehrere Teilnehmende verknüpften diese Beobachtung mit der bereits in der quantitativen Auswertung angesprochenen Saisonabhängigkeit: Gerade in Urlaubsmonaten, hier die

vorangegangene Weihnachtszeit, aber auch im Sommer, wenn die Betreuung mit Saisonarbeit in Erholungsgebieten konkurriert entstünden Lücken, die nur mit erhöhten Anreizen zu schließen seien.

Insgesamt zeigte die Diskussion, dass sich die Kundenstruktur zunehmend in Richtung einer Klientel verlagert, die höhere Budgets aufbringen kann. Sorge bestand, dass finanzschwächere Haushalte, früher oft auch durch Osteuropäer_innen versorgt worden, zunehmend Probleme bekommen, legale Betreuungsmodelle zu finden. Diese Tendenz knüpft an die bereits bekannten Herausforderungen des Personalmangels und der Kostenfinanzierung an.

Abrechnung nach § 45a SGB XI: Chancen und Hürden

Ein zentrales vorab definiertes landesspezifisches Problemfeld war die Abrechnung der Agentur- bzw. Vermittlungsleistungen über § 45a SGB XI. Die Diskutierenden betrachten diese Möglichkeit als wesentlichen Schritt, um die häusliche Betreuung aus der reinen Duldungs- in eine Anerkennungsphase zu bringen. In der Diskussion wurde aber auch deutlich, welche Hürden dabei auftreten:

1. Uneinheitliche Landesverordnungen: Teilnehmende bemängelten einen „Flickenteppich“ an Regelungen. Je nach Bundesland gestalten sich Anerkennungsprozesse unterschiedlich. Manche Regionen akzeptieren die Beratung und Vermittlung als erstattungsfähige Leistung, anderswo ist dies stark eingeschränkt. Das passt zum genannten bürokratischen Mehraufwand, den viele Vermittlungsagenturen bemängeln.
2. Erklärungs- und Dokumentationsaufwand: Um § 45a SGB XI anwenden zu können, sei teils umfangreiche Konzeptarbeit nötig – etwa ein Qualitätskonzept zur Schulung, zum Monitoring und zur Koordination der Betreuungskräfte. Einzelne Teilnehmende schilderten, dass Pflegekassen in Zweifelsfällen nicht der Dienstleistung entsprechende Belege oder Nachweise forderten, um erfolgte Leistung zu verifizieren und die Kosten nicht tragen zu müssen. Ein hergestellter Betreuungserfolg zählte dabei für Pflegekassen weniger, als lückenlose Protokolle.
3. Kosten-Nutzen-Abwägung: Ob sich der Mehraufwand für die jeweiligen Agenturen und Pflegedienste amortisiert, hänge stark von Faktoren wie Pflegegrad, Personalstärke der Agentur und der Anzahl der Klient*innen ab. In idealen Konstellationen ließen sich über den Entlastungsbetrag plus Umwandlung der Sachleistung nennenswerte Kostenvorteile für die Familien erzielen – jedoch nur, wenn die zuständige Pflegekasse und das jeweilige Bundesland eine breite Erstattungsfähigkeit bei nicht überbordenden bürokratischen Anforderungen ermöglichen.

Die überwiegende Meinung lautete, dass § 45a SGB XI in Zukunft – auch im Kontext neuer Gesetzesvorhaben – eine signifikante Rolle spielen könne, wenn bundesweite Klarstellungen erfolgen. Dies schließt sich an die quantitative Voranalyse an, die auf eine größere Integration von Teilkostenerstattungen hinweist.

Arbeitsrechtliche Anforderungen und Arbeitszeiterfassung

Mehrere Diskussionsbeiträge drehten sich um die EU-weite Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und die Rechtsauslegung in Deutschland. Dabei gingen die Teilnehmenden auf folgende Kernpunkte ein:

- Spannungsfeld mit der „24-Stunden-Betreuung“: Obwohl in vielen Fällen rund um die Uhr eine Anwesenheit gewünscht wird, sind in Arbeitsverhältnissen (nicht der Selbstständigkeit) gem. Arbeitszeitgesetz und entsprechender Rechtsprechung gesetzliche Höchstarbeitszeiten und Ruhephasen einzuhalten.
- Dokumentations- und Nachweispflichten: Einige Teilnehmende berichteten von Unklarheiten und Unsicherheiten bezüglich der inländischen und ausländischen Behörden (z. B. bei Entsendungen), weil in der Praxis oft keine tagesaktuelle Erfassung stattfindet.
- Risiko für Mindestlohnverstöße: Ohne systematische Aufzeichnung der Arbeitszeit lassen sich Lohnansprüche schwer nachvollziehen. Im Konfliktfall kann dies erheblichen Druck auf Vermittlungsunternehmen, Familien oder Entsendeorganisationen ausüben.

Die Diskussion unterstrich den hohen Erklärungsbedarf gegenüber Behörden und Betreuungspersonen. Wenn in der Alltagspraxis faktisch mehr als die vertraglich vereinbarten Stunden gearbeitet werden, werden vormals im Legalbereich abgewickelt illegal. Eine Sorge, die den Schwarzmarkt stärkt. Einige Teilnehmende verwiesen darauf, dass sich daraus – ähnlich wie in der vorherigen Interviewauswertung – Rechtsunsicherheiten ergeben, die dringend geklärt werden müssten, um illegale Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern und Bemühungen der Legalisierung nicht zu unterminieren.

Haftungs- und Versicherungsfragen

Besonders konkret kam das Thema Haftpflichtversicherung auf: Mehrere Teilnehmende machten auf das Risiko aufmerksam, wenn Betreuungskräfte während der Arbeit (z. B. durch Unachtsamkeit) Schäden im Haushalt verursachen oder gar ein Unfall (Brand, Wasserschaden etc.) geschieht.

- Tenor war, dass theoretisch Entsendeunternehmen oder die Betreuungspersonen selbst für Schäden haften. Die Umsetzung sei oft schwierig. De facto sei eine deutsche Versicherungslösung für Familien und Agenturen wünschenswert. So könne man sich vom Schwarzmarkt abheben und Familien und Betreuungspersonen Sicherheit bieten.
- Verschiedene Rahmenverträge wurden angesprochen, in denen Vermittlungsagenturen einen Gruppenversicherungs-Schutz für alle über sie vermittelten Betreuungskräfte etablieren.
- Als praktische Hürde wurde genannt, dass sich manche Versicherer (insbesondere im Standardtarif) weigern, große Gruppen mit vielen wechselnden internationalen Betreuungskräften zu versichern. Hier könnte eine europäische Lösung für mobile Arbeitskräfte helfen.

Dieser Punkt knüpft an die im vorigen Berichtsanalyseteil häufig geäußerte Rechts- und Finanzunsicherheit an. Wie dort bereits beschrieben, erhöhen klar geregelte Versicherungsoptionen sowohl die Professionalität als auch die Sicherheit aller Beteiligten.

Pflegedienstmodelle und Integration ins Versorgungssystem

Ein weiterer Diskussionsschwerpunkt war der Trend, dass einige Pflegedienste die „24-Stunden-Betreuung“ selbst anbieten und versuchen, über Pflegekassen (z. B. Sachleistung, Verhinderungspflege, Entlastungsbetrag) refinanzierte Modelle zu vermarkten. Mehrere Teilnehmende äußerten Vorbehalte hinsichtlich folgender Aspekte:

- Einhaltung der Arbeitszeitgesetze: Sind die Pflegekräfte tatsächlich in Doppelbesetzungen oder anderen arbeitskonformen Schichtsystemen vor Ort? Oder wird ein 24-stündiger Bereitschaftsdienst rechtswidrig als reguläre Arbeitszeit abgerechnet?
- Intransparente Abrechnung: Manche Diskussionsbeiträge sahen eine potenzielle Grauzone, wenn Pflegedienste den Familien einen Eigenanteil (z. B. 2.400 Euro) in Aussicht stellen und die übrigen 3.000–4.000 Euro bei den Pflegekassen abrechnen. Ob eine lückenlose Fachkraftbegleitung stattfindet ist oft unklar und unrechtmäßig beschäftigtes Personal dürfe nicht abgerechnet werden.
- Empfehlung durch Pflegestützpunkte: Es wird Aufklärungsbedarf gesehen, damit die Beratungsstellen verstehen, unter welchen Bedingungen eine wirkliche Rechtskonformität gegeben ist. Pflegedienste sind als vertraute Partner bekannt und werden deshalb gerne gewählt. Eventuelle Komplikationen werden selten thematisiert.

Die Debatte schließt an den bereits bekannten Konflikt an: Familien wünschen sich umfassende Betreuung und wollen staatliche Zuschüsse nutzen, während die gesetzlichen Arbeitszeitvorgaben eine klassische 24-Stunden-Präsenz kaum zulassen. Ein Fazit mehrerer Stimmen lautete, dass seriöse Pflegedienstmodelle in Einzelfällen (z. B. reiner Tagdienst bei pflegerisch geringem Nachteinsatz) durchaus realistisch seien, aber keine flächendeckende Lösung im Bereich der häuslichen „Rund-um-die-Uhr“-Betreuung darstellen können.

Relevanz für die weitere Diskussion

Die Fokusgruppe hat bestätigt, was bereits deutlich wurde: Rechtliche Unsicherheiten, finanzielle Engpässe und bürokratische Hürden erschweren eine klare Positionierung der grenzüberschreitenden Live-in-Betreuung in Deutschland. Gleichwohl zeigt die Diskussion konkrete Ansatzpunkte, um den Bereich weiter zu professionalisieren und rechtssicher zu gestalten:

1. Aufklärung der Beratungsstellen (z. B. Pflegestützpunkte) zu Arbeitszeit- und Haftungsfragen
2. Ausbau von Rahmenversicherungen (zB Haftpflicht) für Betreuungskräfte
3. Fortentwicklungen des § 45a SGB XI und der Landesumsetzungen, um Vermittlungs-, Beratungs- und Koordinationsleistungen stärker zu fördern
4. Überprüfung alternativer Modelle (z. B. Pflegedienstangebote) im Hinblick auf Arbeitszeitrealitäten

Diese Punkte werden nach Einschätzung der Teilnehmenden auch in den kommenden Jahren weiter im Fokus stehen. Eine neue politische Debatte oder Gesetzesänderungen sind laut Expertenmeinung nicht abzusehen. Ein Teil der Gruppe äußerte die Hoffnung, dass mittels neuer Förderstrukturen und gesetzlicher Klarstellungen (v. a. in Bezug auf Arbeitszeit und Sozialversicherung) eine Form legaler, bezahlbarer und gleichzeitig hochwertiger häuslicher Betreuung für mehr Haushalte zugänglich wird.

Als Zwischenschritt bleiben Einzellösungen und ein ausgedehnter Graubereich prägend für den Alltag vieler Akteure. Der Fokusgruppenaustausch bestärkt das Bild, dass Zusammenarbeit zwischen Behörden, Agenturen, Pflegediensten und Beratungsstellen intensiviert werden muss, um in einer zunehmend herausfordernden Marktsituation gute Lösungen für Betreute und Betreuungskräfte zu gewährleisten.

Quantitative Auswertung zur Wahrnehmung von Fairness unter Betreuungskräften

Einleitung und Bezug zum bisherigen Forschungskontext

In den vorangehenden Kapiteln kam unter anderem zum Ausdruck, wie komplex Fragen der Rechtssicherheit, Finanzierung und Anerkennung sind. Zur Vervollständigung des Bildes wird nun auf eine quantitative Erhebung mit dem Fokus Zufriedenheit der Betreuungskräfte zurückgegriffen. Da viele Betreuungspersonen nur schwer erreichbar sind (z. B. wegen Sprachbarrieren oder unregelmäßigen Einsatzzeiten), wurde ein Fragebogen (Ankreuzformat) in mehreren Sprachen erstellt. Die erhobenen Daten erlauben eine statistische Betrachtung der Wahrnehmung von Fairness im Kontext von Arbeitssituationen. Die Instrumente wurden im Sinne der vier Dimensionen nach Colquitt (2001) gewählt.

Colquitt unterscheidet vier Fairness-Dimensionen:

1. Prozedurale Fairness bezieht sich auf die empfundene Gerechtigkeit der Verfahren, mit denen Entscheidungen im Arbeitskontext getroffen werden.
2. Distributive Fairness beurteilt die Verteilung von Ressourcen, Belohnungen oder Lasten und Aufgaben.
3. Interpersonale Fairness reflektiert das zwischenmenschliche Verhalten und den respektvollen Umgang im Arbeitsumfeld.
4. Informationale Fairness erfasst, inwieweit entscheidungsrelevante Informationen offen, gründlich und zeitnah kommuniziert werden.

Um die gewonnenen Daten aussagekräftig zu interpretieren, wurden zwei Gruppen erhoben:

- Betreuungskräfte, die in Deutschland (also inland) regulär – typischerweise in Pflegeheimen oder ambulanten Pflegediensten – angestellt sind. In der Literatur gelten sie oft als „bessergestellt“ (z. B. durch klarere Tarifverträge oder betriebliche Mitbestimmung).
- Betreuungspersonal, das grenzüberschreitend (als mobil bezeichnet) in häuslicher Gemeinschaft in Deutschland tätig ist und dadurch mit besonderen Herausforderungen wie Entsendung, Sprachbarrieren und flexiblen Einsatzbedingungen konfrontiert wird.

Die Auswertung soll zum einen empirische Hinweise liefern, in welchen Punkten sich die beiden Personengruppen signifikant hinsichtlich der Fairness-Wahrnehmung unterscheiden. Zum anderen soll diskutiert werden, wie sich diese Befunde in den übergeordneten Kontext der vorangegangenen Kapitel (rechtliche und organisatorische Rahmen, Fokusgruppenergebnisse) einordnen lassen.

Studiendesign und Datengrundlage

Rekrutierung und Fragebogen

- Gruppen:
 - Inland (N = 150): Pflege- und Betreuungskräfte, die in Deutschland fest angestellt sind (z. B. Altenpflegeheime, ambulante Pflegedienste).

- Mobil (N = 491): Personen, die aus EU-Mitgliedstaaten grenzüberschreitend in Deutschland in der häuslichen Gemeinschaft arbeiten.
- Erhebungsmethode: Fragebogen mit mehrsprachigen Items, vorrangig zum Fairness-Erleben (Prozedural, Distributiv, Interpersonal, Informational).
- Statistische Analysen: Neben deskriptiven Kennwerten (Mittelwert, Standardabweichung) wurden Tests durchgeführt, um Gruppenunterschiede zu ermitteln. Wo $p < 0,05$ lag, wurde ein statistisch bedeutsamer Unterschied angenommen.

Interpretation der Skalenwerte

Da die Skala „1 = sehr stark wahrgenommen“ bis „5 = sehr gering wahrgenommen“ abdeckt, bedeutet ein niedriger Wert eine positivere Bewertung in der jeweiligen Gerechtigkeitsdimension. Höhere Werte deuten auf subjektiv niedriger empfundene Gerechtigkeit hin.

Ergebnisse im Überblick

Tabellarische Ergebnisse (gerundete Auszüge):

Dimension	N (Inland / Mobil)	MW ± SD (Inland)	MW ± SD (Mobil)
Prozedurale Fairness	150 / 491	1,99 ± 0,45	2,19 ± 0,36
Distributive Fairness	150 / 491	2,67 ± 1,12	2,70 ± 0,93
Interpersonale Fairness	148 / 489	2,55 ± 0,43	2,39 ± 0,29
Informationale Fairness	150 / 491	2,25 ± 0,47	1,93 ± 0,47

Dimension	Test: Richtung*	Mann-Whitney p	Welch-t p
Prozedurale Fairness	Mobil > Inland	0,0000	0,0000
Distributive Fairness	Mobil ≈ Inland	0,9834	0,8071
Interpersonale Fairness	Inland > Mobil	0,0000	0,0001
Informationale Fairness	Inland > Mobil	0,0000	0,0000

* Richtung: Bei „Inland > Mobil“ liegt der Mittelwert der Inlandsgruppe höher, was in dieser Skala „weniger Fairnesswahrnehmung“ bedeutet; umgekehrt „Mobil > Inland“ heißt, dass die Mobil-Gruppe hier (im Mittel) ungünstiger bewertet.

Prozedurale Fairness

- Ergebnis: Die mobil tätigen Betreuungskräfte haben einen höheren Mittelwert (2,19) als die inländischen Angestellten (1,99).
 - Interpretation: Da ein höherer Wert weniger Fairness impliziert, fühlen sich die grenzüberschreitend Arbeitenden offenbar stärker benachteiligt bei den Verfahren und Prozessen, die ihren Arbeitseinsatz steuern.
 - Statistische Signifikanz: $p < 0,001$ (Mann-Whitney und Welch-t). Ein deutlicher Unterschied.
- Damit zeigen sich bestätigend einige Ergebnisse aus den vorigen Kapiteln: Behördliche und organisatorische Unsicherheiten (z. B. bei Entsendemodellen oder mangelnder Strukturierung) spiegeln sich in der subjektiv erlebten prozeduralen Fairness wider.

Distributive Fairness

- Ergebnis: Inland-MW = 2,67 vs. Mobil-MW = 2,70.
- Statistik: Alle Werte wiesen auf keinen signifikanten Unterschied hin.
- Interpretation: Die Verteilung (z. B. Lohn, finanzielle Anerkennung, Benefits) unterscheidet sich in der subjektiven Wahrnehmung kaum zwischen den Gruppen. Obwohl man theoretisch annehmen könnte, dass mobil Beschäftigte weniger Vergütung erhalten, scheint die eigene Gerechtigkeitsbewertung nicht gravierend abzuweichen.

Möglicherweise kompensieren bestimmte individuelle Faktoren (z. B. das Gefühl, „im Ausland mehr zu verdienen als daheim“) die teils dürftigen sozialen Absicherungen und möglicherweise geringeren Löhne. Oder die inländischen Pflegekräfte empfinden trotz geregelter Tarifstrukturen ebenfalls starke Lohnungerechtigkeiten, was die Frage aufwirft, ob eine Eingliederung in bestehende Systeme Besserung verschafft. Die Effektstärke scheint jedenfalls gering.

Interpersonale Fairness

- Ergebnis: Inland-MW = 2,55 vs. Mobil-MW = 2,39 ($p < 0,001$).
- Deutung: Da niedrige Werte höhere interpersonale Fairness bedeuten, schneidet die Gruppe „mobil“ in dieser Dimension besser ab. Das heißt, sie erleben den Zwischenmenschlichen Umgang – z. B. direkte Kommunikation mit ihnen, respektvolles Verhalten – als fairer oder positiver.
- Potenzielle Erklärung: In der qualitativen Forschung wurde immer wieder betont, dass mobil tätige Betreuungskräfte trotz organisatorischer Unsicherheit oft ein enges, fast familiäres Verhältnis zur zu betreuenden Person und deren Angehörigen aufbauen. So können z. B. Dankbarkeit der Familie oder intensivere persönliche Beziehungen dazu führen, dass die betreuende Person sich menschlich besser wertgeschätzt fühlt als regulär angestellte Fachkräfte in einer stationären oder ambulanten Pflegestruktur.

Informationale Fairness

- Ergebnis: Inland-MW = 2,25 vs. Mobil-MW = 1,93 ($p < 0,001$).
- Deutung: Ein Wert von 1,93 bedeutet eine deutlich höhere Wahrnehmung von informationaler Fairness bei der mobil arbeitenden Gruppe. Sie empfinden offenbar, dass die Kommunikation relevanter Fakten (z. B. Einsatzplanung, Aufgaben, Hintergründe) für sie transparenter und umfassender erfolgt als die inländischen Fachkräfte es beurteilen.

- Hypothese: Anders als bei prozeduralen Rahmenbedingungen, über die sich mobil Beschäftigte weniger fair behandelt fühlen (siehe oben), könnte es auf der operativen Ebene häufiger direkte Absprachen geben. Beispiele:
- Häufiger persönlicher Kontakt zur Familie oder zur Vermittlungsagentur, die proaktiv Infos sendet
- Ggf. enge WhatsApp-Kommunikation, weil Betreuungskräfte örtlich weit entfernt sind und zielgerichtet informiert werden müssen. In stationären Settings (Inland) kann Informationsfluss durch Hierarchien oder Schichtwechsel unterbrochen sein.

Diskussion und Einordnung

Insgesamt zeigen die vier Fairnessdimensionen ein differenziertes Bild:

1. Prozedurale Fairness: Deutlich niedriger für mobil tätige Kräfte. Dies kann kontextbezogen erklärt werden durch

- mangelnde Rechtssicherheit (Entsendemodelle, unsichere Verträge),
- bürokratische Hürden,
- potenzielle Abhängigkeit von Vermittlungsagenturen.

Die Daten decken sich mit den qualitativen Hinweisen aus Fokusgruppe und Interviews, wonach die Abläufe rund um Verträge, Einsatzverlängerungen und behördliche Belange für mobile Kräfte besonders frustrierend sein können.

2. Distributive Fairness: Keine signifikanten Unterschiede. Trotz oftmals unterschiedlicher Entlohnungsstrukturen sehen beide Gruppen ihre Vergütung ähnlich kritisch bzw. akzeptieren sie als angemessen – hier dürfte auch eine Rolle spielen, dass subjektive Vergleichsmaßstäbe (z. B. „in meinem Heimatland würde ich weniger verdienen“) die Wahrnehmung „ausbalancieren“.

3. Interpersonale Fairness: Signifikant besser bei mobil Tätigen. Mögliche Hintergründe sind ein näheres persönliches Verhältnis und intensivere „Beziehungsarbeit“ im häuslichen Umfeld. Anders als vermutet wird die emotionale und zwischenmenschliche Komponente bei Live-in-Betreuungen offenbar teilweise positiv erlebt.

4. Informationale Fairness: Ebenfalls signifikant besser für die mobil tätigen. Anders als die eher formal-amtlichen Prozesse (prozedurale Ebene) scheint die Weitergabe von Einsatz- und Alltagsinformationen bei mobil tätigen Kräften gut zu funktionieren.

Relevanz und weiterführende Überlegungen

Die Resultate sind praktisch relevant:

- Politik und Verbände sollten anerkennen, dass bestimmte Formalien (Verträge, Versicherungen, Zuständigkeiten) als hochgradig benachteiligend oder intransparent empfunden werden. Angesichts der starken Effekte in „Prozeduraler Fairness“ wäre es wichtig, bessere Regularien für die Arbeitsmobilität zu schaffen – ein Anliegen, das bereits in der Fokusgruppe und den Interviews deutlich wurde.
- Die niedrigeren Werte bei Interpersonaler und Informationaler Fairness bei inländischen Beschäftigten weisen darauf hin, dass selbst in etablierten Pflegeeinrichtungen Kommunikation

und Umgangsformen keineswegs optimal sind. Anders ausgedrückt: Nicht nur die grenzüberschreitend Beschäftigten leiden an Defiziten, sondern auch festangestellte Pflegekräfte sehen Verbesserungsbedarf, z. B. in der internen Kommunikation oder Wertschätzungskultur. Ein Veränderungsdruck in diese Richtung könnte eine Verschlimmbesserung darstellen.

- Die Gleichheit in der distributiven Fairness lässt vermuten, dass sich Einkommensfragen in der subjektiven Wahrnehmung gegenseitig relativieren. Wer z. B. in Deutschland stationär oder ambulant arbeitet, hat zwar höhere Löhne, fühlt sich jedoch ggf. durch ein höheres Lohnvergleichsniveau, Schichtsysteme oder Personalmangel unter Druck gesetzt. Die mobilen Betreuungskräfte, kompensieren vermeintlich niedrigere Stundenlöhne durch den Vergleich mit Heimatlöhnen und empfinden ihre Entlohnung daher (relativ) als akzeptabel.

Insgesamt sind die Effektstärken (wie in der Aufgabenstellung angedeutet) in manchen Dimensionen gering. Nur in der prozeduralen und in der informationalen Fairness scheint es größere Differenzen zu geben. Bei der distributiven bzw. interpersonalen Fairness ist der Effekt zwar signifikant (in letzterem Fall), aber zum Teil nicht so massiv wie zu erwarten. Jedenfalls legen die Ergebnisse nahe, dass die gelebte Betreuungssituation vielschichtiger ist als ein reines „mobil = benachteiligt“. Es bedarf hier zukünftig einer ausführlicheren Analyse der vorliegenden Daten und eine vertiefende Einordnung in das bestehende Forschungsfeld.

Fazit

Die hier vorgestellte quantitative Auswertung liefert einen nuancierten Blick auf die Zufriedenheit grenzüberschreitend tätiger Betreuungskräfte im Vergleich zu inländisch Angestellten. Trotz bekannter struktureller Herausforderungen im Bereich der Live-in-Pflege schneiden die Mobil-Beschäftigten nicht durchweg „schlechter“ ab. Gleichzeitig unterstreichen die unvoreilhaften Werte bei der Prozeduralen Fairness, wie wichtig es ist, Rechts-, Vertrags- und Verwaltungsverfahren für diese Personengruppe zu vereinfachen und transparenter zu gestalten.

In Hinblick auf die Gesamteinschätzung – v. a. wenn man die qualitative Perspektive aus den vorherigen Kapiteln einbezieht – erweist sich die Arbeitsmobilität in der häuslichen Gemeinschaft als ein Feld, in dem persönliche Nähe und individuelle Beziehungen offenbar viele formale Unzulänglichkeiten kompensieren. Um nachhaltige Fairness und gute Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, bedarf es jedoch weit mehr als herzlichem interpersonalen Umgang – nämlich klar geregelter Verfahren und verbesserter Rahmenbedingungen. An dieser Stelle schließen sich die Forderungen aus den vorigen Kapiteln (z. B. Regulierung, rechtliche Absicherung, sozialpolitische Integration) mit dem jetzigen empirischen Befund: Wo Formalia fehlen, leiden auch die mobilen Kräfte. Die Wertschätzung die sie erleben untröstet die Wichtigkeit ihrer Arbeit.

Perspektiven für grenzüberschreitende Arbeit – Erkenntnisse aus dem Care-Sektor

Der Report hat in mehreren Schritten – thematische Einleitung, qualitative Experteninterviews, Fokusgruppendifkussion sowie quantitative Befragungen – ein umfassendes Bild der grenzüberschreitenden innereuropäischen Betreuung in häuslicher Gemeinschaft gezeichnet. Der Weg

fürte von organisatorisch-rechtlichen Rahmenbedingungen über die betriebswirtschaftlich-sozialen Konsequenzen bis hin zu subjektiven Zufriedenheits- und Fairnesswahrnehmungen seitens der Betreuungskräfte. Nun werden zentrale Befunde zusammengeführt, um Empfehlungen für den europäischen sozialen Dialog abzuleiten. Zugleich wird aufgezeigt, wo weiterführende Forschung ansetzen kann, um den bisher hauptsächlich empirischen Gesamtbefund in den bestehenden Literaturkorpus einzuordnen. Dabei ist zu beachten, dass die grenzüberschreitende Care-Arbeit nur eine besonders intensiv geprägte Teilmenge der gesamten europäischen Arbeitsmobilität darstellt, die in vielen weiteren Branchen und Sektoren ähnliche Herausforderungen kennt.

Zusammenfassung der Erkenntnisse

Qualitative Einsichten: Interviews und Fokusgruppe

Aus den Experteninterviews und der Fokusgruppendifkussion kristallisierte sich ein vielschichtiges Bild heraus. Zwar bieten Live-in-Betreuungen erhebliche Entlastungspotenziale für Familien und ermöglichen älteren Menschen ein Verbleiben im eigenen Zuhause, doch fehlen oft klare Regulierungen. Häufig kam es zu Berichten über

- informelle Beschäftigungsverhältnisse mit mangelnder Transparenz,
- bürokratische Hürden (z. B. bei Beantragung von A1-Bescheinigungen, Anerkennung nach § 45a SGB XI),
- uneinheitliche Landesverordnungen zu Abrechnung und Qualitätssicherung,
- einer sich stetig ausweitenden Schwarzmarktproblematik, flankiert von kaum durchsetzbaren Kontrollen.

Die Fokusgruppen-Beiträge zeigten zudem, dass die Kooperation mit Pflegediensten und die Übernahme pflegerischer Leistungen je nach Bundesland hochgradig unterschiedlich gehandhabt wird. Die unklare Abgrenzung zwischen legalen und zumindest teilanerkannten Lösungen vs. faktisch illegalen Praktiken erschwert nachhaltige Qualitätsstandards. Die Komplexität des Themas ermöglicht selbst Fachstellen keine Bewertung der Legalität der Modelle. Trotz dieser Schwierigkeiten berichten mehrere Akteure von positiven, fast familiären Beziehungen zwischen den mobilen Arbeitskräften und den zu pflegenden Menschen.

Quantitative Befunde: Fairnesswahrnehmung

Ergänzend wurden Betreuungskräfte zur Fairness befragt. Hier zeigte sich:

- Prozedurale Fairness wird von grenzüberschreitend tätigen Kräften signifikant niedriger eingeschätzt als von inländischen Pflegekräften. Organisatorische Unsicherheit, komplexe Verwaltungsprozesse und inkonsistente Regelungen können diesen Befund erklären.
- Distributive Fairness unterscheidet sich statistisch nicht deutlich zwischen den Gruppen, was auf subjektive Kompensation hinweisen könnte (z. B. höhere relative Löhne für mobile Kräfte im Vergleich zum Heimatland vs. strukturelle Frustration inländischer Beschäftigter trotz nominell besserer Tarifbedingungen).

- Interpersonale und Informationale Fairness werden von den mobilen Betreuungskräften sogar als höher erlebt. Möglicherweise erklärbar durch das enge, persönliche Setting in der häuslichen Gemeinschaft. Dadurch könnten sie sich besser wertgeschätzt oder individueller informiert fühlen als in großen Pflegeinstitutionen.

Diese Ergebnisse stützen das Bild, dass rechtliche und administrative Mängel durchaus zu Unzufriedenheit führen, während zwischenmenschliche Faktoren in der häuslichen Gemeinschaft zum Teil eine überdurchschnittlich positive Rolle spielen.

Erweiterung des Blicks: Grenzüberschreitende Arbeit in Europa allgemein

Während die Care-Arbeit eine besonders sichtbare und intensiv geprägte Form grenzüberschreitender Beschäftigung repräsentiert, ist die Migrations- und Mobilitätsdynamik innerhalb der EU in zahlreichen anderen Branchen ähnlich herausfordernd. Beispiele finden sich im Bausektor (Entsendung von Arbeitskräften), der Gastronomie (Saisonarbeit in touristisch geprägten Regionen) oder der Landwirtschaft (Erntehelfer:innen aus Ost- und Südosteuropa). Die in diesem Bericht aufgezeigten Probleme und Chancen der Care-Arbeit sind deshalb nicht isoliert, sondern weisen auf strukturell ähnliche Phänomene in anderen Mobilitätsströmen hin:

1. Rechtssicherheit vs. Komplexität

Auch in Branchen wie Bau oder Tourismus sind unscharfe oder komplizierte Regelungen zu Arbeitszeiten, Entsendemodellen und nationalstaatlichen Vorgaben zu beobachten. Die Diskrepanzen zwischen den EU-weiten Freizügigkeitsrichtlinien und den Mitgliedstaat-bezogenen Umsetzungsverordnungen führen häufig zu Unsicherheit bei den migrantischen Arbeitskräften und den beteiligten Unternehmen.

2. Verteilungs- und Gerechtigkeitsfragen

Die Diskussion um Lohnniveaus, Sozialversicherung und Arbeitszeitkontrollen prägt sowohl die Care-Branche als auch andere Wirtschaftssektoren. „Distributive Fairness“ ist dort wie hier ein zentrales Thema, wobei sich in vielen Fällen ein Graubereich ergibt, wenn Arbeitnehmerrechte europaweit nicht harmonisiert durchgesetzt werden können.

3. Wertschätzung und Integration

Zwar kann der Care-Sektor in den interpersonalen Beziehungen eine besondere Nähe hervorbringen, doch auch in vielen anderen Bereichen sind kulturelle Integrationsprozesse sowie Sprachbarrieren maßgeblich für das Gelingen oder Scheitern von grenzüberschreitender Zusammenarbeit. Aspekte der „Informationalen Fairness“ (klarer Informationsfluss über Arbeitsaufgaben und Rechte) sind in sämtlichen Branchen wichtig.

4. Potenzial für wirtschaftliche Entwicklung

Ähnlich wie in der häuslichen Betreuung schaffen mobile Kräfte in der EU-weit vernetzten Wirtschaft Win-win-Szenarien: Unternehmen profitieren von Fachkräften und Arbeitswilligen aus anderen Ländern,

während die Arbeitnehmenden in ihren Herkunftsländern Rücküberweisungen tätigen und teilweise Expertise erwerben, die sie später zu Hause einsetzen können. Für einen nachhaltigen Erfolg bedarf es jedoch verlässlicher Standards, die Prekariat und Dumping entgegenwirken.

Die aus dem Care-Bereich gewonnenen Erkenntnisse können daher als prägnantes Beispiel für eine allgemeinere Herausforderung der europäischen Arbeitsmobilität dienen: Das Zusammenspiel aus institutionellen Unsicherheiten, länderbezogenen Hürden und gleichzeitig tragfähigen Lösungsoptionen (wie stärkere Koordination und Transparenz) ist in vielen Sektoren ähnlich. Ein gestärkter sozialer Dialog auf EU-Ebene und nationalstaatlicher Ebene, der die Praxisbeispiele aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen gemeinsam reflektiert, würde helfen, die jeweiligen best practices zu identifizieren und auszurollen.

Empfehlungen für den europäischen sozialen Dialog

Obwohl viele der dargestellten Probleme und Chancen länder- und systembezogen erscheinen, besteht ein erheblicher europäischer Gestaltungsraum für Reformen. Die EU-Freizügigkeit ist einerseits Voraussetzung, andererseits defizitär im einheitlichen Vollzug. Insbesondere Arbeits-, Versicherungs- und Qualitätsstandards sowie Verwaltungsprozesse wurden hervorgehoben. Folgende Empfehlungen, die über das Care-Feld hinaus Relevanz haben, lassen sich zusammenfassen:

1. EU-weit abgestimmter Rechtsrahmen für grenzüberschreitende (Care) Arbeit
 - Ein Ansatz ähnlich dem österreichischen „Hausbetreuungsgesetz“ könnte auch für andere Branchen Vorbild sein, indem eine europäische Richtlinie (oder ein grenzüberschreitend harmonisiertes Gesetz) für Rechtssicherheit und sozialversicherungsrechtliche Klarheit sorgt.
 - Berücksichtigung von Arbeitszeitregelungen und Pflichtversicherungen für entsandte, selbstständige oder teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte, um „Grauzonen“ zu verringern.
2. Förderung eines gemeinsamen Qualitäts- und Schulungssystems
 - Aufbau einer Bildungs- und Zertifizierungsoffensive mit EU-Fördermitteln, um flächendeckende Angebote für Sprachkurse, branchenspezifische Grundqualifikationen und kulturelle Integrationskompetenz zu etablieren.
 - Harmonisierung von Kompetenzprofilen in verschiedenen Sektoren, damit in einem Land erworbene Qualifikationen EU-weit anerkannt werden.
3. Ausbau finanzierbarer Alternativen zur Schwarzarbeit
 - Attraktive und unbürokratische Legalisierungsmodelle in Kombination mit einer stärkeren finanziellen Unterstützung (z. B. Sachleistungskopplung im Care-Bereich oder branchenspezifische Fördermittel) könnten dazu beitragen, dass Betriebe wie auch Einzelne informelle Lösungen eher ablehnen können.
 - Pilotprojekte in verschiedenen Regionen, unterstützt durch EU-Mittel, um zu prüfen, wie legale Strukturen mit ausreichendem Lohn und sozialer Absicherung geschaffen werden können.
4. Verstärkte Kooperation und Transparenz zwischen Behörden, Vermittlungsagenturen und Arbeitgebern
 - Einrichtung binationaler Informationszentren, damit mobile Arbeitskräfte bereits im Herkunftsland über die rechtlichen und sozialen Anforderungen aufgeklärt werden.
 - Verbesserte Erfassung statistischer Daten zum Arbeitsvolumen, Lohnniveau und Status der Beschäftigten in diversen Branchen, um Lücken in der Dokumentation zu schließen.
5. Einbezug der Sozialpartner und Stärkung des sozialen Dialogs

- Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände, Branchenorganisationen sowie staatliche Stellen sollten in Verhandlungsgremien zusammentreten, um pragmatische, tragfähige Lösungen auf EU-Ebene zu diskutieren.
- Gerade im Care-Sektor und in saisonal geprägten Branchen ist die Interessenvertretung mobiler Arbeitskräfte bislang eher schwach ausgeprägt; Die Fronten zwischen Gewerkschaften und denjenigen, die die Betreuung und Pflege tatsächlich umsetzen wirken verhärtet. Der europäische soziale Dialog sollte dies aktiv aufgreifen und weiterentwickeln.

Ausblick und Forschungsbedarf

Synthese mit weiteren Länderreports

Die vorliegende Untersuchung versteht sich als Länderreport für den deutschen Kontext innerhalb eines EU-Projekts. Im Rahmen dieses Projekts werden zahlreiche weitere Länderreports erstellt, die ähnliche Fragestellungen in verschiedenen Wirtschaftssektoren beleuchten. In der Analyse sollten übergreifende Trends identifizierbar sein. Die länderübergreifende Sicht und folgende Konferenzen sollen den europäischen sozialen Dialog befruchten und zu konkreten Vorschlägen führen, die alle EU-Mitglieder einbeziehen und jeweils branchenspezifisch anpassen.

Vertiefte Analyse der Datenbasis

Die in dieser Arbeit genutzten Daten sind bereits umfangreich und müssen ausführlicher gesichtet und ausgewertet werden, um weitere Feinanalysen (z. B. Differenzierung nach Herkunftsländern, Dauer der Einsätze, beruflicher Sektor, Geschlecht, Alter) vornehmen zu können. Erst durch eine feingliedrige Analyse werden tiefere Hypothesen zu den Ursachen und Wechselwirkungen der festgestellten Befunde validiert. Die hier vorgelegten Ergebnisse legen dafür eine substantielle Basis.

Einbettung in den Forschungsstand

Schließlich ist die Integration in den bisherigen Literaturkorpus bedeutsam, der sich aus Studien zur Arbeitsmobilität, Care Migration, Saisonarbeit, Entsendung und Verfahrensgerechtigkeit speist. Diese Einordnung erfolgte auf nationaler Ebene noch nicht.

Abschluss

Das Feld der grenzüberschreitenden Betreuung in häuslicher Gemeinschaft hat sich in den vergangenen Jahren – befördert durch den demografischen Wandel – zu einem Schlüsselsegment der europäischen Arbeitsmobilität entwickelt. Gleichzeitig verdeutlicht dieser Länderreport für Deutschland die Spannungen zwischen individuellen, familiären und institutionellen Interessen:

- Familiäre Bedürfnisse nach bezahlbarer, gut zugänglicher Rund-um-die-Uhr-Betreuung,
- Betreuungskräfte, die bessere Verdienstmöglichkeiten suchen, aber unsicher bei Formalien sind,
- Agenturen, die versuchen die Interessen der vorangegangenen Gruppen zu mediieren
- Kostendruck und Regulierungsdefizite auf politisch-administrativer Ebene.

Das Potenzial grenzüberschreitender Care-Arbeit scheint trotz aller strukturellen Defizite erheblich. Ähnliche Konstellationen finden sich in anderen Branchen, wo mobile Arbeitskräfte essenzielle Lücken füllen und wirtschaftliches Wachstum befördern. Um dies in einen nachhaltigen, fairen Rahmen zu überführen, sind jedoch koordinierte Maßnahmen und ein intensiver europäischer Dialog unabdingbar.

Die hier erarbeiteten Ergebnisse sollen mit den weiteren Länderreports Teil einer Grundlage für zukünftige politische Initiativen bilden. Weitere und länderübergreifende Auswertungen in den kommenden Monaten und Jahren können zusätzliche Einblicke liefern. Erst wenn familiennahe Betreuung und Arbeitnehmerrechte in einen EU-weit anerkannten Rahmen gebracht werden und die rechtlichen Bedingungen für mobile Arbeit in weiteren Branchen transparent vereinheitlicht sind, entfaltet die grenzüberschreitende Migration ihren maximalen Nutzen bei Wahrung der Menschenwürde und Fairness. Auf diesem Weg ist das vorliegende Dokument einer von vielen Schritten.



Mobilecare

Social dialogue as a tool to improve the conditions of functioning of intra-EU labour mobility in home-based care services



Co-funded by
the European Union

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only, and do not necessarily reflect those of the European Union or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."