Mit Demenz in der eigenen Wohnung. Pflegekräfte aus Osteuropa -Migration, rechtlicher Rahmen und tatsächliche Arbeitsbedingungen in den

WEIT VERBREITET:

PFLEGE DER DEMENZKRANKEN DURCH FAMILIENANGEHÖRIGEN

Die eigenen vier Wände auch bei zunehmender Pflegebedürftigkeit nicht verlassen zu müssen - das ist der Wunsch von Demenzkranken ihre Familien .

Noch immer sind es meist Ehefrauen, Töchter oder Schwiegertöchter, die diese Aufgabe übernehmen. "Die Aufgaben sind für einen einzelnen Menschen sehr anstrengend und nehmen mit der Zeit zu."

DAHER WIRD NACH ANDEREN LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN GESUCHT.

FRAGEN UND SORGEN DER BETROFFENEN FAMILIEN BEI DER ENTSCHEIDUNG, WELCHE PFLEGEART IN BETRACHT KOMMT

 Ist genug Geld da, um eventuell eine Haushaltshilfe bezahlen zu können?

 Habe ich als betroffene Person die Sorge, den Kindern und Enkeln etwas von ihrem Erbe "wegzunehmen". Von der Pflegekasse zugelassene Pflegedienste, die eine 24-Stunden-Pflege anbieten, sind für viele Menschen unbezahlbar.

In vielen osteuropäischen Ländern gibt es keine Arbeit und, wenn es Arbeit gibt, reicht der Verdienst zum Leben nicht aus.

Daher wandern viele Menschen vor Allem aus den osteuropäischen Ländern in die westlichen Länder aus, um von den höheren Löhnen zu profitieren.

DESHALB BOOMT DAS GESCHÄFT MIT HILFSKRÄFTEN AUS OSTEUROPA.



24- STUNDEN PFLEGEKRAFT

DER "POLNISCHER ENGEL" IST BEREITS VERGANGENHEIT

Die "Engel" kommen heutzutage bei Weitem nicht nur aus Polen, sondern generell aus Osteuropa. Dabei geht es um ausländische Arbeitskräfte, die in Privathaushalten Menschen betreuen und ggf. bis zu 24 Stunden zur Verfügung stehen.

Der englische Begriff für solche Einsätze lautet CARE-MIGRATION

auf Deutsch: PFLEGEMIGRATION.

Es GIBT DREI VARIANTEN, ausländische Pflegehilfen in Privathaushalten zu beschäftigen:

- Entsendung nach Deutschland
- Direkte Einstellung bei der Familie
- Beschäftigung als Selbständige

in Deutschland in der Regel: (Schein)Selbständigkeit

ENTSENDUNG nach Deutschland

Hierbei handelt es sich um eine Dienstleistung eines Unternehmers, welcher eine bei ihm angestellte Pflegekraft in den Privathaushalt entsendet

Diesbezüglich gilt die sog. Entsenderichtlinie (96/71/EG), die mehrere Schutzbestimmungen enthält, die ihrerseits die sozialen Rechte der entsandten Personen sichern und Sozialdumping verhindern sollen, wenn Unternehmen diese Dienstleistungsfreiheit nutzen.

Die Mitgliedstaaten aufgrund der Richtlinie verpflichtet, dafür zu sorgen, dass für entsandte Arbeitskräfte in folgenden Bereichen die Rechts- und Verwaltungs-vorschriften des Aufnahmelandes gelten:

- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten
- bezahlter Mindestjahresurlaub
- Mindestentgeltsätze einschließlich Überstundensätze
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Zeitarbeitsunternehmen
- Sicherheit, Gesundheitsschutz

und Hygiene am Arbeitsplatz

- Schutzmaßnahmen im
 Zusammenhang mit den Arbeitsund
 Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und
 Wöchnerinnen, Kindern und
 Jugendlichen
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Direkte Einstellung bei der Familie

- Abschluss eines Arbeitsvertrags mit der Familien oder Pflegebedürftigen (als Arbeitgeber)
- Beantragung einer Betriebsnummer bei der Agentur für Arbeit
- Anmeldung der Beschäftigung bei der Krankenkasse
- Anmeldung bei der Unfallversicherung
- Abführung von Lohnsteuer
- Einhaltung des Arbeitszeitgesetztes

Beschäftigung als SELBSTÄNDIGE oder auch: (Schein)Selbständigkeit je nach Mitgliedsland

Pflegehilfen, die in ihrem Land (oder in einem EU-Land) ein entsprechendes Gewerbe ausüben und vorübergehend im Ausland tätig sind:

- Weisungsfrei
- Erstellen Rechnungen nach den steuerrechtlichen Vorgaben
- Versichern sich selbst in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung
- Führen Steuer von der Vergütung, die sie erhalten ab
- ggf. sind für mehrere Pflegebedürftigen tätig

Tatsächliche Arbeitsbedingungen

Durchgehender
Bereitschaftsdienst
über mehrere
Wochen und
Monate –wenn
kein Wechsel
erfolgt

- Physische Vereinnahmung
- Isolation in einem Haushalt
- Schlafmanko

Psychische und physische Vereinnahmung

- Nähe zur betreuten Person und
- ein Verantwortungsgefühl
- Gewaltanwendung

Schwache Position

- zu wenig Sprachkenntnisse
- Druck von
 Personalverleihern
- Finanzielle Nöte

Trennung von der eigenen Familie

DER LOHN IST NICHT DAS EINZIGE UND/ODER HAUPTPROBLEM!

ZEUGENAUSSAGEN VON FAMILIENANGEHÖRIGEN IM STRAFVERFAHREN VOR DEM LG MÜNCHEN, Az: 1115 OWI 298 JS 43552/07 (AUSZUGSWEISE BZW. SINNGEMÄß)

- Die Damen seien Tag und Nacht beschäftigt gewesen.
- Teilweise sei die Arbeit jedoch auch nachts erforderlich gewesen.
- Die Kraft habe rund um die Uhr anwesend sein müssen. Dies wurde zur Bedingung gemacht.
- Freie Zeit habe es durchaus gegeben, mal eine halbe oder dreiviertel Stunde.

ZEUGENAUSSAGEN VON FAMILIENANGEHÖRIGEN IM STRAFVERFAHREN VOR DEM LG MÜNCHEN, Az: 1115 OWI 298 JS 43552/07 (AUSZUGSWEISE BZW. SINNGEMÄß)

- Da die Nacht- und Wochenenddienste sehr teuer gewesen sind, hat man sich um die ungarischen Pflegekräfte gekümmert.
 - Es habe rund um die Uhr jemand für den Vater da sein müssen.
 Die Familie hat die Anweisungen gegeben. Diese bezogen sich in erster Linie auf die Pflege des Vaters.
- Die Damen hätten auch regelmäßig nachts pflegen müssen.
 Manchmal hätten die Kräfte nachts überhaupt nicht schlafen können.
 - Monatlich hätte die Familie der (Schein-)selbständigen Pflegekraft
 1.300,00 EUR zu bezahlen gehabt.

Folgen für die Ursprungsländer

- Auswanderung von qualifiziertem
 Pflegepersonal aus den EU-Ländern
 - In Bulgarien fehlen zurzeit 30.000
 Krankenschwester
 - Überqualifizierte Arbeitskräfte arbeiten zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen mangels Sprachkenntnissen
 - Bei Einstellungen in Kliniken / Spital wird die Berufserfahrung aus dem Ausland nicht anerkennt

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Nadia Kluge Dipl.-Jur. (Univ.)/Mediatorin DAA

www.recht.academy nkluge@recht.academy