



„Die Frauen sind nicht genug geschützt“

Interview zu fairen Arbeitsbedingungen von Live-in-Kräften

Bezahlter Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Kündigungsschutz: Das ist für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Normalität. In den Verträgen vieler ausländischer Betreuungskräfte, die in deutschen Privathaushalten arbeiten, kommen diese Rechte nicht vor. Oft wird von ihnen 24-Stunden-Bereitschaft für die pflegebedürftige Person erwartet, ohne dass diese entsprechend vergütet wird. Das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ berät diese „Live-in-Kräfte“ und unterstützt sie dabei, ihre Rechte einzufordern.

Amosinternational Frau Oblacewicz, Sie sind Referentin im DGB-Projekt „Faire Mobilität“. Was sind die Ziele des Projekts? Wie wird das Projekt angenommen?

Justyna Oblacewicz: Das Projekt „Faire Mobilität“ wurde im Jahr 2011 vom Deutschen Gewerkschaftsbund gegründet und wird durch Gelder des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und Eigenmittel des DGB sowie einzelner Gewerkschaften und Projektpartner finanziert. Die Aufgabe des Projekts ist es, Arbeitnehmer*innen aus Mittel- und Osteuropa zu unterstützen, die in Deutschland tätig sind oder waren und arbeitsrechtliche Probleme haben. Wir helfen ihnen dabei, sich gegen unrechtmäßige Kündigungen zu wehren oder nicht gezahlten Lohn einzufordern. Das Besondere ist, dass wir die Menschen in ihrer Muttersprache über ihre Rechte informieren und ih-

nen helfen, ihre Ansprüche durchzusetzen.

Darüber hinaus haben wir als Projekt die Aufgabe, die Probleme der Branchen, mit denen wir zu tun haben, durch Öffentlichkeitsarbeit nach außen zu tragen. Das sind in der Regel Branchen, die nur den gesetzlichen Mindestlohn haben, wie etwa die Fleischindustrie, oder in denen trotz Tarifvertrag strukturelle Ausbeutung geschieht,



Wir informieren die Menschen in ihrer Muttersprache über ihre Rechte

zum Beispiel im Bau. Daneben beraten wir Beschäftigte, die in der Gastronomie, in der häuslichen Betreuung oder im internationalen Straßentransport tätig sind. Wir sind sehr nah an den Beschäftigten dran und bekommen viele Einblicke in deren Arbeitsbedin-



Justyna Oblacewicz

gungen. Gemeinsam mit den Gewerkschaften versuchen wir, Lobbyarbeit zu betreiben und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Das findet auch auf internationaler Ebene statt, etwa mit Gewerkschaften in Osteuropa.

Das Projekt wird stark angenommen. Die Menschen wenden sich hauptsächlich über Telefon oder E-Mail an uns. Mit neuen Standorten in Deutschland konnten wir 2018 insgesamt 16.000 Menschen helfen – zum einen durch persönliche Beratung im Büro, zum anderen vor Ort, „im Feld“, zum Beispiel vor den Werkstoren einer Fleischfabrik oder auf Raststätten. Ist ein Besuch am Arbeitsort nicht möglich, suchen wir die Beschäftigten in ihren Unterkünften auf.

Amosinternational Sie beraten auch Beschäftigte in der häuslichen Betreuung. Viele Privathaushalte in Deutschland en-

gagieren für die Pflege pflegebedürftiger Angehöriger ausländische – meistens weibliche – Pflegekräfte. Warum ist das so?

Oblacewicz: Grund für die Akquise mittel- und osteuropäischer Betreuungskräfte in Privathaushalten ist vor allem ein gesellschaftlicher Wandel. Carearbeit ist heutzutage nach wie vor Frauenarbeit. Aber viele der Familienangehörigen der Pflegebedürftigen wollen die Pflegearbeit nicht leisten. Frauen wollen berufstätig sein. Die Familie holt sich deshalb als Substitut für Familienangehörige eine externe Person aus einem mittel- oder osteuropäischen Land. Was die Zahl der ausländischen Pflegekräfte in Deutschland angeht, schwanken die Schätzungen zwischen 100.000 bis 600.000.

Ein weiterer Grund ist, dass das Pflegesystem in Deutschland Pflegearbeit nicht genug honoriert. Aus finanzieller Sicht ist es deshalb nicht attraktiv, zu Hause zu bleiben und diese Arbeit zu übernehmen. Manche können sich das auch schlichtweg nicht leisten. Eine Betreuungskraft aus Mittel- oder Osteuropa ist deutlich günstiger. Stationäre Einrichtungen für Seniorinnen und Senioren gibt es darüber hinaus nicht genug; viele wollen auch nicht dort wohnen. Dann muss eine bezahlbare Lösung gefunden werden – wie die der häuslichen Betreuungskraft, die sogenannte „Polin für Oma“ – ein Klischee, das nicht von ungefähr kommt, da der Markt dominiert ist von polnischen Betreuungskräften und diese Branche in Polen ein starkes Wirtschaftssegment bildet. Es gibt unzählige polnische Agenturen, die sich darauf spezialisiert haben, die Frauen innerhalb kürzester Zeit auf diesen Beruf „vorzubereiten“.

Amosinternational Viele dieser Care-Arbeiterinnen sind „Live-in-Kräfte“ und sollen sog. 24-Stunden-Betreuung leisten. Was sind die Herausforderungen und Fallstricke einer solchen Tätigkeit?



Das Pflegesystem in Deutschland honoriert Pflegearbeit nicht genug

Oblacewicz: Erstens muss klargestellt werden, dass es sich aus gewerkschaftlicher Sicht bei dieser Form der Beschäftigung um ein abhängiges Arbeitsverhältnis handelt. Das heißt: Es gibt auf der einen Seite die Familie oder die zu pflegende Person, die bestimmt, was wann gemacht werden muss. Auf der anderen Seite steht die Arbeitnehmerin, die diese Tätigkeiten ausführt. Wir helfen ihnen dabei, sich gegen unrechtmäßige Kündigungen zu wehren oder nicht gezahlten Lohn einzufordern. Das ist deshalb wichtig zu sagen, weil wir es überwiegend mit sogenannten Dienstleistungsverträgen zu tun haben, welche zwischen der Betreuungskraft und einer Entsendeagentur in Polen geschlossen werden. Hiernach sind die Betreuungskräfte selbstständig und durch keine Arbeitsrechte geschützt.



In der 24-Stunden-Pflege verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit

Zweitens geht es um eine berufliche Tätigkeit, die in einem Privathaushalt stattfindet. Da die räumliche Privatsphäre besonders geschützt ist, sind kaum Kontrollmöglichkeiten vorhanden, die überprüfen, ob Arbeitsschutzmaßnahmen eingehalten werden. Insofern ist die sog. 24-Stunden-Betreuung bzw. das „Rund-um-die-Uhr-sorglos-Paket“ genau das Stichwort: In diesem Arrangement verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeitszeit, Bereitschaftszeit und Freizeit komplett, zu Ungunsten der arbeitsfreien Zeit. Das wird häufig von den Betreuungskräften selbst nicht gesehen. Sie kümmern sich um die ältere Person, zu der sie auch ein emotionales Verhältnis aufbauen, der gegenüber sie sich loyal fühlen. Dann ist es häufig so, und das spielt den Agenturen in die Hände, dass die Frauen zwar bis zu 40 Stunden die Woche

bezahlt werden, aber tatsächlich viel mehr arbeiten, denn Bereitschaftszeit ist auch Arbeitszeit. Das können sogar 24 Stunden am Tag sein, wenn die pflegebedürftige Person auch in der Nacht Hilfe braucht und die Betreuungskraft zur Verfügung stehen muss. Es entsteht eine Erwartungshaltung, weil die Betreuungskraft in gewisser Weise auch zum Familienmitglied wird. Die Situation führt dazu, dass der Lohn, den die Frauen erhalten, weit unter dem gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland liegt. Dieser müsste nicht nur für jede gearbeitete Stunde, sondern auch für jede Bereitschaftsstunde gezahlt werden. Das passiert aber nicht, weil zu wenig geklagt wird.


Ein weiteres Problem ist das Dokumentationsproblem. Absprachen werden, wenn überhaupt, mündlich getroffen. Im Zweifel ist es die Betreuungskraft, die vor Gericht Belege erbringen muss. Das ist besonders schwierig, wenn es keine Zeugen gibt. Für die Familie gilt außerdem der Vertrag mit der Agentur in Deutschland, für die Betreuungskraft der Vertrag mit einer polnischen Agentur. In diesem Vierecks-Verhältnis werden bei Problemen verschiedene Ansprechpartner für die Beteiligten ausgewiesen. Das ist kompliziert, aber von den Agenturen eben so gewollt, damit es ein grauer, unregulierter Bereich bleibt.

Amosinternational Nach Einschätzung des BHSB (Bundesverband häusliche Seniorenbetreuung e.V.) findet etwa 90 Prozent der häuslichen Pflege in Schwarzarbeit statt. Welche Rechte haben diese Pflegekräfte?

Oblacewicz: Wir beraten im Rahmen des Projektes ausschließlich Betreuungskräfte mit formalisiertem Vertrag. Die anderen Frauen finden gar nicht zu uns in die Beratung. Wir könnten ihnen auch nicht helfen, wenn die Schwarzarbeit auf beiderseitigem Einverständnis beruht. Diese Arrangements sind aus arbeitsrechtlicher Sicht für beide Seiten höchst riskant und strafbar. Wir



können nur helfen, wenn die Art der Beschäftigung formell und scheinbar „legal“ ist. Dann geht es darum, ob die gewählte Vertragsform den Frauen volle Rechte zugesteht. Bei den Dienstleistungsverträgen, mit denen wir größtenteils zu tun haben, handelt es sich nach außen hin um eine „legalisierte“ Beschäftigung; wir denken aber, dass diese Form nicht legal sein kann. In Polen wird diese Art von Vertrag nicht umsonst „Müllvertrag“ genannt. Während in Deutschland zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbstständigkeit unterschieden wird, gibt es in Polen eine Art „Zwischenform“: den Dienstleistungsvertrag. Diese Vertragsform bietet rechtliche Schlupflöcher: Arbeitnehmerschutzrechte gelten nicht, weil es sich um eine Art „Solo-Selbstständigkeit“ handelt. Dies ist zum Nachteil der Betreuungskräfte. Sie tragen das gesamte Risiko, haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub oder auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Auch gibt es keinen Kündigungsschutz. Bei Problemen werden die Frauen deshalb nach Hause geschickt und durch eine neue Betreuungskraft ersetzt; sie müssen sehen, wo sie bleiben. Angrenzend an die Schwarzarbeit bewegt sich dieses System im rechtlich dunkelgrauen Bereich, aufgrund der gewählten Vertragsform.

 Bei Problemen werden die Frauen einfach nach Hause geschickt

Schwarzarbeit ausgenommen, ist das Modell des Dienstleistungsvertrages in der Regel das günstigste – und zwar deshalb, weil die Frauen von den genannten Rechten ausgenommen sind und das häufig nicht einmal wissen. Seitens der kirchlichen Wohlfahrtsverbände wird das Arbeitgebermodell angeboten, ein Versuch, das Verhältnis so zu gestalten, wie es tatsächlich ist. Es wird also ein Arbeitsvertrag zwischen der Familie und der Betreuungskraft geschlossen, der alle Arbeitnehmerrechte umfasst. Aber selbst da ha-

ben wir das Problem der Abgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit. Würde man das Arbeitgebermodell für eine 24-Stunden-Betreuung rechtlich einwandfrei ausgestalten, wären vier Personen in Vollzeit notwendig, was monatlich deutlich über 10.000 Euro kosten würde. Nur dann aber wäre eine 24-Stunden-Betreuung vereinbar mit dem deutschen Arbeitsrecht.


Amosinternational Durch die Schwarzarbeit einerseits und die sog. 24-Stunden-Betreuung im rechtlichen Graubereich andererseits sind die Arbeitsbedingungen ohnehin prekär. Woran liegt es, dass viele Live-in-Kräfte mit Migrationshintergrund Hemmungen haben, sich Hilfe zu suchen?

Oblacewicz: Das Zustandekommen der Vertragskonstellation ist ein großes Problem. Viele Frauen glauben, dass es ihnen nur in Polen möglich ist, ihre Rechte durchzusetzen. Das ist nicht der Fall. Aber die Vorstellung, vor ein deutsches Gericht ziehen zu müssen, macht ihnen Angst. Oft reichen die Deutschkenntnisse nicht für die Teilnahme an einem Verfahren. Zudem scheuen sie das Kostenrisiko, das mit einem Verfahren einhergeht, in das ein Anwalt, Dolmetscher etc. mit eingebunden sind. Des Weiteren wollen die Betreuungskräfte oft nicht gegen die Familien vorgehen, aufgrund der gewachsenen emotionalen Verbundenheit und Loyalität diesen.

Amosinternational Wenn Sie Mitarbeitern der Fleischindustrie helfen wollen, können Sie zum Werkstor gehen, bei Menschen in der Gastronomie in die Kneipe. Aber Sie können nicht in die Familien gehen, um den Betreuungskräften zu helfen. Wie erreichen Sie diese? Und wie gelingt es Ihnen, deren Vertrauen zu gewinnen?

Oblacewicz: Es geht darum, die Frauen dort abzuholen, wo sie sind. Viele sind in Sozialen Medien aktiv. Es gibt diverse Gruppen speziell für Betreuungskräfte aus Polen, wo sie über ihre Rechte aufgeklärt werden. Außerdem

platzieren wir Artikel in Zeitungen verschiedener Länder, schalten Anzeigen an Bord von Busunternehmen und machen Aushänge in Pfarrgemeinden. Was auch sehr gut funktioniert ist Mund-zu-Mund-Propaganda. Durch die Beratung in Muttersprache ist ein sprachliches sowie kulturelles Verständnis vorhanden. Zudem müssen die Frauen für die Beratung nicht bezahlen. Das baut schon sehr viele Hürden ab. Die Betreuungskräfte kommen aber nicht nur zu uns, wenn sie ein dezidiert arbeitsrechtliches Problem haben. Oft müssen sie sich einfach etwas von der Seele reden. Sie sind mit pflegebedürftigen Personen

 Das ist psychisch hoch belastend: fremdes Land, keine Familie und jeden Tag eins zu eins mit einer kranken Person

konfrontiert, die Erkrankungen haben, auf die die Betreuungskraft nicht gut genug vorbereitet ist, wie Demenz oder Parkinson. Oft geschieht es, dass sie Tätigkeiten einer Pflegekraft übernehmen müssen, obwohl sie dafür nicht ausgebildet sind. Aus unserer Sicht werden die Frauen generell nicht genug auf diese Arbeit vorbereitet. Fragebögen und Tutorials reichen nicht aus. Wir haben auch Fälle bei uns in der Beratung, wo den Frauen im Vorfeld einfach andere Bedingungen versprochen worden sind. Das ist psychisch hoch belastend: fremdes Land, keine Familie und jeden Tag eins zu eins mit einer kranken Person. Es ist also von beiderseitigem Interesse, dass die Betreuungskräfte gut geschult werden.

Amosinternational Welche Rechte haben Live-in-Kräfte, und welche Möglichkeiten haben sie, diese einzuklagen?

Oblacewicz: Nach dem ILO-Übereinkommen Nr. 189, das für Deutschland seit September 2014 rechtlich bindend ist, müssen Hausangestellte in Bezug auf Entlohnung, Arbeitszeiten und Ruhezeiten anderen Beschäftigten gleich-



gestellt werden. Laut Artikel 10 dieses Übereinkommens haben die Betreuungskräfte Anrecht auf einen freien Tag in der Woche, das heißt: 24 Stunden am Stück.

Zudem sagen wir, dass die Frauen nur durchschnittlich acht Stunden am Tag arbeiten dürfen. Wenn man sich die polnischen Dienstleistungsverträge anschaut, liest man dort aber nichts von Arbeitszeitbeschränkung. Genauso wenig von bezahltem Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Kündigungsschutz. Alle typischen Arbeitnehmerrechte greifen für die Frauen erst einmal nicht. Wenn die Frauen dann „aufmucken“ und versuchen, mit ihrer Agentur bessere Bedingungen für sich auszuhandeln, kann das zum Rausschmiss führen. Viele unterschreiben aus Alternativlosigkeit, obwohl sie wissen, dass es zu ihrem Nachteil ist. Wir sind überzeugt, dass es sich bei der häuslichen Betreuungsarbeit um eine abhängige Beschäftigung handelt, nicht um Selbstständigkeit. Dies müsste aber von der Betreuungskraft vor Gericht eingeklagt oder behördlich festgestellt werden. Nur dann greift das deutsche Recht vollumfänglich für die Betreuungskraft.

Amosinternational Es gab einen Prozess in Berlin, in dem eine bulgarische Pflegerin auf Lohnnachzahlung klagte und Recht bekam. Können Sie uns diesen Fall schildern? Wie ist der derzeitige Stand? Handelt es sich dabei um einen Präzedenzfall?

Oblaciewicz: In dem Prozess geht es um die Frage nach Arbeits- und Bereitschaftszeit. Die bulgarische Betreuerin ging nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses zur Beratung. Dort wurde ihr erklärt, dass nicht nur die im Arbeitsvertrag vereinbarte Zeit von 30 Stunden zu bezahlen sei, sondern auch jede Stunde darüber hinaus, darunter die Stunden im Bereitschaftsdienst. Sie hatte ihre Arbeitsstunden aufgeschrieben, was sie wann gemacht hat, und klagte mit Hilfe einer Anwältin. Das Gericht hat die Lohnansprü-



Betreuungsarbeit ist eine abhängige Beschäftigung

che für bis zu 24 Stunden pro Tag als begründet angesehen und ihr in erster Instanz Recht gegeben. Es wurde eine 24-Stunden-Verfügbarkeit von ihr erwartet, aber nicht vergütet. Das erstinstanzliche Urteil ist noch nicht rechtskräftig, da der Arbeitgeber, eine Vermittlungsfirma aus Bulgarien, Berufung eingelegt hat. Im Juli 2020 wird der Fall in zweiter Instanz am Landesarbeitsgericht in Berlin verhandelt.

Wenn die Einschätzung in zweiter Instanz bestätigt wird, wäre dies ein bahnbrechendes Urteil, das deutlich macht, dass es im Bereich der häuslichen Betreuung und Pflege dringenden Regulierungsbedarf gibt. Das Urteil würde vielleicht andere Betreuungskräfte ermutigen, ebenfalls ihre Rechte einzuklagen. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Arbeitszeiten durch die Betreuungskraft sehr ausführlich und gut dokumentiert sind: Was habe ich wann getan? Wer hat mich angewiesen? Häufig machen die Frauen sich diese Notizen nicht. Hier wäre eine Beweislastumkehr sehr hilfreich. Es würde bedeuten, dass der Arbeitgeber nachweisen müsste, dass die dargelegten Stunden nicht geleistet wurden. Auch ein erleichterter Zugang zur Gerichtsbarkeit wäre von Nöten. Für jemanden aus einem anderen Land ist es ohne anwaltliche Unterstützung fast unmöglich vor Gericht zu gehen – und das, obwohl in der ersten Instanz keine Anwaltpflicht besteht.

Amosinternational Wie ist die derzeitige Situation der Live-in-Kräfte aufgrund der Corona-Pandemie, hinsichtlich Ansteckungsgefahr, Ein- und Ausreise aus/in Heimatländer(n) usw.?

Oblaciewicz: In den Sozialen Medien wurde darüber berichtet, dass die Betreuungskräfte, die in Schwarzarbeit hierzulande tätig waren, sehr schnell ausgereist sind, vor allem wegen der

Sorge um die eigene Gesundheit. Die Frauen, die im Rahmen der Dienstleistungsverträge hier sind, sind nach unseren Kenntnissen weitgehend in den Pflegehaushalten geblieben. Das hat mehrere Ursachen: Erstens gilt für die Dienstleistungsverträge, dass der Lohn nur für geleistete Arbeit gezahlt wird. Es ging also um die Abwägung: Sicherheit und Gesundheit auf der einen, finanzielle Einbußen auf der anderen Seite. Hinzu kommt die Beziehung zu den pflegebedürftigen Personen und das Gefühl, diese nicht einfach sitzen lassen zu wollen. Deshalb konnten oder wollten sie das Arbeitsverhältnis nicht einfach beenden.

Zweitens sind mit Sicherheit die hohen Vertragsstrafen in den Dienstleistungsverträgen zu nennen. Würde eine Betreuungskraft beschließen zurückzufahren, ohne einen wichtigen Grund und ohne die Kündigungsfrist einzuhalten, müsste sie mit erheblichen Geldstrafen rechnen. Insgesamt stellen wir in den Verträgen oft Klauseln fest, mit denen die Agenturen sich vor sämtlichen Risiken abzusichern versuchen. Es sind regelrechte „Knebelverträge“, die die Betreuungskräfte einschüchtern.

Ein zusätzliches Problem in der Corona-Zeit ist, dass es im Moment keine Möglichkeit eines sicheren Transports gibt. Mit „sicher“ meine ich einen Transport, bei dem eine Ansteckung ausgeschlossen werden kann. Dadurch entsteht eine Sicherheitslücke, da die pflegebedürftigen Menschen, die zur Hochrisikogruppe gehören, gefährdet werden könnten. Da sehen wir die Verantwortung auf Seiten der Agenturen, eine sichere Anreise zu gewährleisten.

Amosinternational Wie wirkt sich diese Art der Beschäftigung allgemein auf die Heimatländer der Betroffenen aus? Stichwort „Care Drain“.

Oblaciewicz: Ein großes Problem ist die Alterssicherung für die Betreuungskräfte. Das Dienstleistungsverhältnis ist in Polen zwar sozialversi-

chert, jedoch ist der Anteil der abgeführten Sozialabgaben reduziert und steht in keinem Verhältnis zu dem tatsächlichen Lohn. Das führt mittelfristig zu Altersarmut.

Darüber hinaus führt die langfristige Trennung zu Familien- oder Beziehungsproblemen. „Euro-Waisen“ werden die Kinder von Arbeitsmigrantinnen und -migranten genannt.

Und schließlich fehlen die Frauen in ihren Heimatländern, um ihre eigenen Familienangehörigen zu pflegen. Vergleicht man die Form häuslicher Live-in-Betreuung, wie sie in Deutschland praktiziert wird, mit der Situation beispielsweise in Polen, so wird deutlich, dass in Polen eine Art Haushaltshilfen-Modell gefahren wird. Für dieses Arrangement werden Haushaltshilfen häufig aus der Ukraine angestellt.

Dieses Phänomen lässt sich auf der ganzen Welt beobachten. In mittelständischen Haushalten sind fast immer Arbeitsmigrantinnen aus wirtschaftlich schwächeren Ländern eingestellt, um Care-Arbeit zu leisten.

Amosinternational Was wünschen Sie sich für die Zukunft der Live-ins? Was können Politik und Gesellschaft tun?

Oblacewicz: Wir wünschen uns vor allem eine Regulierung des Marktes. Ein klares Bekenntnis dazu, dass es sich hierbei nicht um selbstständige Tätigkeit, sondern um ein klassisches Arbeitsverhältnis handelt, mit allen rechtlichen Konsequenzen. Die „Müllverträge“ sind sehr kritikwürdig und müssen mindestens reguliert, wenn nicht sogar in bestimmten Bereichen ganz abgeschafft werden.

Für die Frauen wünschen wir uns, dass sie sich stärker organisieren, zum Beispiel in Gewerkschaften.

Es ist auch zu überlegen, wie der Zugang zur Gerichtsbarkeit vereinfacht werden kann, zum Beispiel durch eine Beweislastumkehr oder die Möglichkeit einer Verbandsklage. Wir brauchen mehr richtungweisende Urteile, so dass es zu Veränderungen in der Branche kommt.

Mit Blick auf die Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen braucht es auf jeden Fall eine Reform der Pflegeversicherung, etwa ein Einkommensausfallgeld für Angehörige, um finanziell abgesichert zu sein, wenn man Angehörige zu Hause pflegt. Aktuell ist es leider so, dass das Pflegegeld mitverwendet wird, um die Live-in-Arrange-

KURZBIOGRAPHIE

Justyna Oblacewicz, geb. 1981, arbeitet seit über vier Jahren bei „Faire Mobilität“, aktuell als Referentin, zuvor als Beraterin für polnisch-sprachige Ratsuchende. Inhaltlich betreut sie im Projekt das Thema der häuslichen Betreuung. Sie kam selbst im Alter von 12 Jahren nach Deutschland; ihre Mutter ist eine Arbeitsmigrantin.

ments zu finanzieren. Auch braucht es mehr Kontrollinstrumente, um sicherzustellen, dass Betreuung in den eigenen vier Wänden eine gute und faire Arbeit ist, von der beide Seiten profitieren – sowohl die Betreuungskraft als auch die Familie.

Und schließlich muss klargestellt werden, dass eine 24-Stunden-Betreuung mit nur einer Betreuungskraft nicht legal ist. Jede Agentur, die damit wirbt, gaukelt den Familien etwas vor, das für alle Beteiligten hochriskant ist.

*Das Interview führte
Claudia Schwarz, Dortmund*

