

Care4Care: Von prekären zu sicheren Arbeitsbedingungen in der Personenbetreuung

Policy Paper



Verband zur Förderung der
Interessen der 24-Stunden-
Betreuer:innen in Österreich

Veröffentlicht von der IG24 – Verband zur Förderung der Interessen der 24-Stunden-Betreuer:innen in Österreich, Schottengasse 3A/1/4/59, 1010 Wien, Österreich.

Das Policy Paper wurde im Rahmen des gleichnamigen Projekts *Care4Care: von prekären zu sicheren Arbeitsbedingungen* erstellt. Das Projekt wurde von LEFÖ-IBF (Österreich) in Zusammenarbeit mit CELSI (Slowakei), FRONT (Rumänien) und IG24 (Österreich) koordiniert.

Urheberrecht

Alle Rechte vorbehalten. Der Inhalt dieser Publikation darf zu Bildungs- und anderen nicht kommerziellen Zwecken frei verwendet werden, vorausgesetzt, dass eine solche Vervielfältigung mit der Nennung von IG24 erfolgt.

Danksagung

Die in diesem Policy Paper dargelegten Ergebnisse und Empfehlungen beruhen auf zwei im Rahmen des Care4Care-Projekts durchgeführten Studien zum Anstellungsmodell in Österreich und in anderen europäischen Ländern sowie auf Recherchen und Stakeholder:innen-Gesprächen, die die Projektpartner:innen durchgeführt haben.

IG24 dankt der Hauptautorin Maria Sagmeister für die Aufbereitung der beiden Studien *Promising Practices for the Employment of Live-In Care Workers in Europe* und *Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich*. Dank gilt ebenso den Projektpartner:innen Barbora Holubová vom slowakischen Forschungsinstitut CELSI und Irina Ilisei von der rumänischen feministischen Organisation FEMINIST FRONT für ihre Recherchetätigkeit und die Stakeholder:innen-Gespräche betreffend die Situation von Betreuer:innen in der Slowakei, in Rumänien und in Österreich. Vielen Dank außerdem an Sangeetha Manavalan-Thoppil von LEFÖ-IBF für die Koordination der Treffen der Projektpartner:innen und die kontinuierliche Begleitung des Projekts.

Zusammenfassung

Die häusliche Personenbetreuung als ein wichtiger Bestandteil der Langzeitpflege in Österreich basiert auf der Arbeitsmigration osteuropäischer Betreuungskräfte. Sie baut auf dem Arbeitsmodell der Selbstständigkeit der Betreuer:innen mit ausgeweiteten Kompetenzen auf, während die Vermittlung und die Organisation der Betreuungsdienstleistungen größtenteils über profitorientierte Vermittlungsagenturen und über die Grenzen Österreichs hinaus erfolgen. Die gesamte Branche ist in Österreich nur geringfügig reguliert. Die grenzüberschreitende Vermittlung von Betreuer:innen wiederum entzieht sich jeglicher Kontrolle. Betreuer:innen sind am Arbeitsplatz verschiedenen Übertretungen und Belastungen ausgesetzt, jedoch durch das Arbeitsrecht nicht geschützt. Im Fall von Krankheit oder Arbeitslosigkeit sind sie nicht abgesichert. Im Pensionsalter sind Betreuer:innen aufgrund von geringen Pensionsansprüchen mit Altersarmut konfrontiert. Zudem unterliegen Betreuer:innen als Selbstständige den Vorgaben und Regeln der Vermittlungsagenturen, was für sie verschiedene Nachteile, etwa Lohndumping, mit sich bringt.

Die Problematik der prekären Arbeitsbedingungen ist seit der Corona-Pandemie sichtbarer geworden, und die sinkende Anzahl von Betreuungskräften wird in Österreich gerade brisant. Vor diesem Hintergrund greift das vorliegende Policy Paper die Frage einer sicheren Arbeitsmigration und sicherer Arbeitsbedingungen von Betreuer:innen in Österreich auf, um der Arbeitsausbeutung entgegenzuwirken und nachhaltige Betreuungsarrangements zu gewährleisten.

Dieses Policy Paper wurde im Rahmen des internationalen Projekts *Care4Care: von prekären zu sicheren Arbeitsbedingungen* entwickelt¹. Im Mittelpunkt stehen die Ergebnisse der fachlichen Analyse einer regulären Anstellung von Betreuer:innen in Österreich als eines Alternativmodells zur Selbstständigkeit. Die Expertise zeigt, dass eine Anstellung durch gemeinnützige Träger wesentliche Vorteile für Betreuer:innen (Mindestlohn, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bezahlter Urlaub, Arbeitslosengeld etc.) ebenso wie für betreute Personen (professionelle Anbieter:innen, Wegfall von administrativen Hürden, nachhaltige Betreuungsarrangements etc.) mit sich bringt. Ein weiterer Vorteil des Anstellungsverhältnisses sind die geregelten Arbeitszeiten. Allerdings wirft die Arbeitszeitregelung in Bezug auf lange Arbeitszeiten und unbezahlte Arbeitsbereitschaft in der Personenbetreuung Fragen auf, und für die Tätigkeit im Privathaushalt ist eine

¹ Projekt von IG24 und LEFÖ-IBF: <https://ig24.at/de/thema/care4care/?portfolioCats=218-> (1.11.2024).

bessere Lösung erforderlich. Die weiteren Empfehlungen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ergeben sich zudem aus der Analyse anderer Anstellungsmodelle in der häuslichen Personenbetreuung in Europa.

Mit Projektpartner:innen aus der Slowakei (CELSI)² und Rumänien (FEMINIST FRONT)³, den zwei größten Entsendeländern, wurden Empfehlungen für eine sichere Arbeitsmigration ausgearbeitet, die stark auf eine internationale Kooperation zwischen Österreich als Zielland und der Slowakei und Rumänien als Entsendeländern hinweisen. Da die Arbeitsmigration von Betreuer:innen ebenso durch die Tätigkeit von Vermittlungs- und Transportagenturen geprägt ist, richten sich einige Empfehlungen auf das Monitoring und die Kontrolle dieser Agenturen. Die Vorschläge wurden anhand von Recherchen und Gesprächen mit verschiedenen Stakeholder:innen (Interessenvertretungen, NGOs und Expert:innen) in der Slowakei und in Rumänien formuliert.

² Central European Labour Studies Institute (CELSI): <https://celsi.sk/en/> (1.11.2024).

³ FEMINIST FRONT: <https://www.feminism-romania.ro/> (1.11.2024).

1. Einführung

Die häusliche Personenbetreuung stellt eine wichtige Säule des Systems der Langzeitpflege in Österreich dar. 57.634 Personenbetreuer:innen⁴ größtenteils aus osteuropäischen Ländern, betreuen und pflegen Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf in ihrem eigenen Zuhause. Mehr als 92 Prozent der Betreuungskräfte sind Frauen⁵, die meisten kommen aus Rumänien und aus der Slowakei. Die Personenbetreuung basiert auf der zirkulären Arbeitsmigration (Pendelmigration) der Betreuer:innen, die in zwei- bis vierwöchigen Turnussen in Österreich arbeiten und für die gleiche Zeit in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Die gesamte Branche wird durch die transnationale Kooperation von Vermittlungsagenturen in Österreich und in den Herkunftsländern der Betreuer:innen organisiert.

Besorgniserregend ist der allmähliche Rückgang der Anzahl von Betreuungskräften: In den letzten vier Jahren haben etwa 2.489 Betreuer:innen ihre Arbeitstätigkeit im Rahmen der Personenbetreuung in Österreich aufgegeben⁶. Die Mehrfachbelastungen, verursacht durch anspruchsvolle Arbeitsbedingungen, Pendelmigration, dubiose Praktiken von Vermittlungsagenturen und schlechte soziale Absicherung, tragen zu diesem Rückgang bei. Mehrere in Österreich durchgeführte Studien veranschaulichen die prekäre Lage in der Personenbetreuung.⁷

In Österreich arbeiten mehr als 98 Prozent der Personenbetreuer:innen als Selbstständige⁸, können ihre unternehmerische Freiheit jedoch praktisch kaum ausüben. Zum einen sind sie in der Ausübung ihrer Tätigkeit verpflichtet, ihre Arbeits- und Ruhezeiten, die Arbeitsabläufe und den Arbeitsort an die Bedürfnisse der zu betreuenden bzw. der zu pflegenden Personen anzupassen; zum anderen unterliegen sie den Vorgaben und Bedingungen von Vermittlungsagenturen, die bei der Organisation der Personenbetreuung eine wesentliche

⁴ WKO, Abteilung für Statistik (2023): Personenberatung und Personenbetreuung. Branchendaten, <https://www.wko.at/statistik/BranchenFV/b-127.pdf> (7.9.2024) 16.

⁵ Amnesty International (2021): „Wir wollen nur ein paar Rechte“. 24-Stunden-Betreuer:innen werden in Österreich ihre Rechte verwehrt, https://www.amnesty.at/media/8593/amnesty-bericht_wir-wollen-nur-ein-paar-rechte-24h-betreuung-oesterreich-juli-2021-deutsch.pdf (7.9.2024) 12.

⁶ Im Jahr 2020 gab es in der Branche 60.123 aktive Personenbetreuer:innen. WKO, Abteilung für Statistik (2021): Mitgliederstatistik 2020. Kammer-, Sparten- und Fachgruppenmitgliedschaften, <https://www.wko.at/Statistik/Mitgliederstatistik/Mitgliederstatistik20.pdf> (1.11.2024) 12.

⁷ Siehe dazu: Mairhuber (2024), Wojczewski et al. (2023), Schaffhauser-Linzatti et al. (2022) Aulenbacher et al. (2021).

⁸ Amnesty International (2021): „Wir wollen nur ein paar Rechte“. 24-Stunden-Betreuer:innen werden in Österreich ihre Rechte verwehrt, https://www.amnesty.at/media/8593/amnesty-bericht_wir-wollen-nur-ein-paar-rechte-24h-betreuung-oesterreich-juli-2021-deutsch.pdf (7.9.2024) 12.

Rolle spielen. Der begrenzte Handlungsspielraum und die stark eingeschränkte Entscheidungsmacht im Hinblick auf die eigenen Arbeitsbedingungen sowie das unternehmerische Risiko prekarisieren die Arbeitssituation dieser Ein-Personen-Unternehmer:innen maßgeblich. Am deutlichsten zeigt sich das anhand der Bezahlung (zwei bis vier Euro pro Stunde), der exzessiven Arbeitszeiten, der Überschreitung des Aufgabenbereichs und der Kompetenzen und/oder in Krisensituationen wie im Fall von Gewalt und sexueller Belästigung. Personenbetreuer:innen sind weder durch das Arbeitszeitgesetz oder Arbeitnehmer:innenschutzbestimmungen noch durch einen (kollektivvertraglichen) Mindestlohn geschützt. Das Recht auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie Arbeitslosengeld steht ihnen nicht zu. Im Selbstständigenmodell gibt es keine Kontroll- und Schutzmechanismen gegen Arbeitsausbeutung und andere Formen des Missbrauchs.

2. Ergebnisse

2.1. Eine Anstellung bringt wesentliche Vorteile mit sich

Im Rahmen der Personenbetreuung ist eine Anstellung von Betreuungskräften in Österreich gesetzlich möglich. Das Hausbetreuungsgesetz (HBeG) sieht zwei Anstellungsmodelle vor: eine Beschäftigung direkt bei der zu betreuenden Person oder deren Angehörigen (Haushaltsmodell) oder bei einem gemeinnützigen Anbieter sozialer Dienste (Trägermodell). Beide Anstellungsmodelle bringen im Vergleich zum Selbstständigenmodell wesentliche Vorteile mit sich. Einerseits kommt das Arbeitsrecht zur Anwendung, andererseits gelten arbeitsrechtliche Schutzbestimmungen, gewisse Kontrollbestimmungen und andere rechtliche Regelungen in Bezug auf Verpflegung, Einhaltung von Arbeitszeiten, Lohndumping, Schutz vor Gewalt und sexueller Diskriminierung etc. Arbeitnehmer:innen haben Anspruch auf Urlaub und auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Kollektivvertrag bzw. Mindestlohntarif sehen Mindestlöhne und Sonderzahlungen sowie Zuschläge für Nachtarbeit vor. Im Bereich des Sozialrechts werden die Kosten für Sozialversicherungsbeiträge zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber:in aufgeteilt und von dem:der Arbeitgeber:in abgeführt. Zudem erhöhen sich die Ansprüche (Pension, Arbeitslosengeld), da aufgrund der Unterstellung unter die Mindestlöhne die Beitragsgrundlagen höher werden. Arbeitnehmer:innen sind für den Fall der Arbeitslosigkeit automatisch versichert und haben Anspruch auf Arbeitslosengeld.⁹

⁹ Sagmeister, M., Grolmus, L. (2024): Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich, 32.

2.2. Im Hinblick auf das Hausbetreuungsgesetz gibt es Verbesserungsbedarf

Im Hinblick auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist die gesetzliche Regelung von Arbeits- und Ruhezeiten in der häuslichen Personenbetreuung unerlässlich. Dabei geht es um Fragen der Vermeidung von exzessiven Arbeitszeiten, der Inanspruchnahme von Freizeit und der Bezahlung von Mehrarbeit. Gegenüber dem Selbstständigenmodell ist im Rahmen einer Anstellung von Vorteil, dass die Arbeitszeit geregelt ist. In der Personenbetreuung regelt das HBeG explizit die Arbeitszeit. Mit dem HBeG wurde allerdings ein Sonderregime geschaffen, das sehr lange Arbeitszeiten (294 Stunden pro zwei Wochen inkl. Arbeitsbereitschaft) erlaubt.¹⁰ Besonders kritisch ist zu sehen, dass die Bereitschaftszeit laut HBeG nicht als Arbeitszeit gilt und daher auch nicht abgegolten wird. Für die häusliche Personenbetreuung sind jedoch die Arbeitsbereitschaft und die Erreichbarkeit der Personenbetreuer:innen maßgeblich. Somit begünstigt diese Arbeitszeitregelung prekäre Arbeitsverhältnisse, statt ihnen entgegenzuwirken. Die Arbeitszeitregelung des HBeG widerspricht der EU-Arbeitszeit-Richtlinie. Bereitschaftszeiten müssen entsprechend entlohnt werden¹¹.

Zugleich ermöglicht das HBeG durch die zweiwöchigen Arbeitsperioden und die Aufnahme in die Hausgemeinschaft die gängige Praxis der Pendelmigration. Dies bildet die Lebens- und Berufsrealität von Personenbetreuer:innen jedoch nur teilweise ab. Unter rumänischen Betreuer:innen sind etwa Arbeitszyklen von drei bis vier Wochen üblich.¹² Flexiblere Arbeitszyklen und eine Live-out-Option (Unterbringung außerhalb des Haushalts) wären wünschenswert. Diese würde mehr Privatsphäre und Autonomie für die Arbeitnehmer:innen bringen und für Familien ohne Möglichkeit einer Unterkunft für Personenbetreuer:innen die Inanspruchnahme ihrer Dienstleistungen ermöglichen.

¹⁰ Die Höchstgrenze innerhalb von zwei Wochen beträgt 128 Stunden. Am Tag stehen drei Stunden Pause (davon zweimal 30 Minuten ununterbrochen) zu. Alle 24 Stunden muss eine Ruhephase von zehn Stunden gewährleistet werden. Das HBeG gewährt keine freien Sonntage und keinen freien Halbtage pro Woche. Über die 128 Stunden hinaus dürfen im Rahmen der Arbeitsbereitschaft weitere 166 Stunden gearbeitet werden.

¹¹ Sagmeister, M., Grolmus, L. (2024): Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich, 9–12.

¹² In solchen Fällen ist die Anwendbarkeit des HBeG nicht gegeben, stattdessen ist subsidiär je nach Arbeitgeber:innenmodell das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (HGHaG) oder das allgemeine Arbeitsrecht anwendbar.

2.3. Das Trägermodell ist vorteilhafter als das Haushaltsmodell

Unsere Analyse hat ergeben, dass eine Anstellung bei einem gemeinnützigen Anbieter sozialer Dienste (Trägermodell) in vieler Hinsicht bessere Bedingungen bietet als eine Anstellung im Privathaushalt (Haushaltsmodell). Im Allgemeinen kann eine Anstellung durch eine Organisation langfristige und damit auch gesamtgesellschaftlich nachhaltigere Care-Arrangements ermöglichen. Im Trägermodell übernehmen die einzelnen Haushalte keine Arbeitgeber:innenrolle, sind nicht mit administrativen Hürden konfrontiert und dadurch deutlich weniger belastet. Betreuer:innen werden an eine interne Organisationsstruktur angebunden und durch eine:n professionelle:n Arbeitgeber:in angestellt.¹³

Ein deutlicher Vorteil des Trägermodells zeigt sich in puncto Entlohnung. Dabei kommt der Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ-KV) zur Anwendung, der einen höheren Mindestlohn festlegt, der zudem mit den Berufsjahren ansteigt. Im Jahr 2024 sieht die Verwendungsgruppe 4 (Unterstützung bei der Basisversorgung/Haushalt) einen Bruttomonatsmindestlohn von 2.337,60 € vor. Der für Privathaushalte anwendbare behördlich festgelegte Mindestlohntarif sieht im Jahr 2024 einen Bruttomonatsmindestlohn von 1.833 € vor¹⁴, wobei eine aliquote Reduzierung des Bruttomindestlohns für einen Turnus von zwei Wochen explizit vorgesehen ist. So stünden Betreuer:innen monatlich 989,82 € zu. Im SWÖ-KV wird, anders als im Mindestlohntarif, die Arbeit an Sonntagen und Feiertagen abgegolten.¹⁵

Weiters ist in Bezug auf die Einhaltung von Arbeitszeiten die Strafe bei Übertretungen arbeitszeitrechtlicher Bestimmungen im Trägermodell (72–1.815 €) höher als im Haushaltsmodell (218 €). Generell betrachtet sind die Übertretungsstrafen allerdings zu gering angesetzt, um der Ausbeutung durch exzessive Arbeitszeiten effektiv vorzubeugen.¹⁶

¹³ Sagmeister, M., Grolmus, L. (2024): Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich, 10–17.

¹⁴ Die Schaffung einer spezifischen Verwendungsgruppe ist sowohl im SWÖ-KV als auch im Mindestlohntarif dringend geboten. Im Mindestlohntarif erfolgte die Zuordnung in die Gruppe der „Kranken- und Altenbetreuerinnen, Kranken- und Altenbetreuer“ mit Wohnung und Verpflegung bei dem:der Arbeitgeber:in – eine Einstufung in die niedrigere Lohnkategorie erfolgte aufgrund durch den:die Arbeitgeber:in zur Verfügung gestellte Kost und Logis.

¹⁵ Sagmeister, M., Grolmus, L. (2024): Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich, 10–17.

¹⁶ Ebd. 13.

Das Trägermodell gewährt längere Kündigungsfristen, und das Arbeitsverhältnis der Betreuer:innen endet nicht automatisch durch den Tod der zu betreuenden Personen. Dies bietet den Betreuer:innen Schutz vor plötzlicher Kündigung und somit Jobsicherheit.¹⁷

Der Kollektivvertrag wird zudem regelmäßig von den Sozialpartner:innen verhandelt; im Hintergrund steht somit die kollektive Macht der Arbeitnehmer:innen, Arbeitskampfmaßnahmen zu setzen, falls keine zufriedenstellende Einigung erreicht werden kann.¹⁸

2.4. Der Kontext der Arbeitsmigration und der unterbewerteten Care-Arbeit

Die Personenbetreuung in Österreich beruht auf Pendelmigration, für die zwei bis vier Wochen lange Turnusse typisch sind. Betreuer:innen migrieren zu Arbeitszwecken nach Österreich, in ihren Herkunftsländern kümmern sie sich um ihre eigenen Familien. Die meisten Betreuer:innen wollen aus diesem Grund nicht in Österreich sesshaft werden. Die Pendelmigration birgt gewisse Probleme in Bezug auf den Zugang zu Sozialrechten, da manche Ansprüche an den Aufenthalt im Zielland gekoppelt sind. Da die meisten Betreuer:innen ihren Ruhestand in ihren Herkunftsländern verbringen und somit nicht in Österreich wohnhaft sind, haben sie keinen Anspruch auf die Ausgleichszulage. Aufgrund von geringen Honoraren in der Branche sind die Pensionsansprüche der Betreuer:innen sehr niedrig, durchschnittlich 120 € pro Monat, und selbst wenn Betreuer:innen zusätzlich eine Pension aus ihren Herkunftsländern beziehen, sind sie oftmals von Altersarmut betroffen.¹⁹

Derzeit sind Betreuer:innen im Selbstständigenmodell mit plötzlicher Kündigung aufgrund des Todes der zu betreuenden Person konfrontiert und sind nicht arbeitslosenversichert, weshalb sie keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben. Bei einer Anstellung sind sie hingegen pflichtversichert, und der Anspruch entsteht automatisch. Um in Österreich Zugang zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zu bekommen, ist es wichtig, dass der Wohnsitz dort aufrechterhalten wird. Da der Wohnort meist mit dem Arbeitsort zusammenfällt, geht er in der Regel mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verloren.

¹⁷ Ebd. 21.

¹⁸ Ebd. 6.

¹⁹ Ebd. 28-30.

Wenn sich Betreuer:innen in ihren Herkunftsländern arbeitslos melden, wird die Tätigkeit in Österreich für den Bezug des Arbeitslosengeldes angerechnet. Der Anspruch wird allerdings nach dem Recht des Herkunftslandes berechnet, was für Betreuer:innen ein geringes Arbeitslosengeld und strengere Anwartschaften zur Folge hat.²⁰

2.5. Der Einfluss der Vermittlungsagenturen auf die Arbeitsmigration und die Arbeitsbedingungen

Die Pendelmigration wird durch die Tätigkeiten der Vermittlungsagenturen in Österreich und in den Herkunftsländern geprägt, die im Rahmen einer transnationalen Kooperation die Rekrutierung, das Matching²¹, die Organisation der Betreuungsarrangements und den Transport verantworten. Die Regeln, Praktiken und Verträge der Vermittlungsagenturen unterscheiden sich deutlich und können sogar unterschiedlichen Rechtsordnungen unterliegen (wie etwa im Fall von slowakischen Agenturen). Die fehlende Kontrolle im Zielland und in den Entsendeländern begünstigt, dass manche Agenturen im Graubereich operieren und Betreuer:innen durch dubiose Praktiken (Intransparenz bei Rekrutierung und Matching, undurchsichtige Provisionsmodelle, ausbeuterische Vertragsklauseln mit unverhältnismäßig hohen Vertragsstrafen, gefährliche Transporte etc.) ausbeuten. Diese Umstände führen zu Mehrfachbelastungen und einer Benachteiligung von Betreuer:innen. Im Fall von Konflikten mit den Agenturen sind Betreuer:innen nicht geschützt und werden von den Behörden an privat zu beauftragende Anwält:innen verwiesen.²²

²⁰ Ebd. 30-35.

²¹ Auffinden einer passenden Betreuungskraft für die Bedürfnisse der zu betreuenden bzw. der zu pflegenden Person.

²² Durisova (2017), Holubová (2024), Ilisei (2024).

3. Empfehlungen

3.1. Maßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in Österreich

- Anstellungsverhältnisse attraktivieren, damit Betreuungskräfte unter rechtlich und sozial abgesicherten Arbeitsbedingungen arbeiten können und nicht als (Schein-)Selbstständige benachteiligt werden.
- Anstellung bei einem gemeinnützigen Anbieter von sozialen Diensten (Trägermodell) und Unterstellung unter SWÖ-KV, damit eine bessere Entlohnung, Jobsicherheit, Schutz und nachhaltige Care-Arrangements gewährleistet werden können.
- Schaffung einer Verwendungsgruppe für die Personenbetreuung, damit eine klare Zuordnung möglich ist.
- Klare Definition und Einhaltung von Arbeitszeit, Rufbereitschaft und Freizeit durch Zeitpläne und Arbeitszeitaufzeichnungen. Besonders kritisch zu sehen ist, dass die Arbeitsbereitschaft nicht als Arbeitszeit definiert und daher nicht abgegolten wird. Die langen Arbeitszeiten sind entsprechend der europäischen Arbeitszeitrichtlinie²³ anzupassen. Erhöhung der Übertretungsstrafen, um Arbeitsausbeutung durch exzessive Arbeitszeiten vorzubeugen. Rufbereitschaft, die außerhalb des Haushalts verbracht werden kann, sollte ermöglicht werden. Als gute Referenz für die Arbeitszeitregelungen gilt das schweizerische Anstellungsmodell.
- Aufrechterhaltung des Wohnsitzes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, damit der Zugang zu Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung gewährleistet wird.²⁴ Dies wäre im Trägermodell leichter zu organisieren.

²³ RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Abl L 299/9.

²⁴ In der Schweiz werden im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Haushaltsmodell die Kündigungsfristen des Mietrechts berücksichtigt, damit der Wohnsitz nicht in kurzer Zeit verlorengeht. Sagmeister (2023), Promising Practices for the Employment of Live-In Care Workers in Europe, 17.

- Pflegebedürftigkeit und Pflegestufe berücksichtigen. Bei Bedarf Care-Teams²⁵ etablieren und Job-Sharing oder Schichtarbeit ermöglichen. Evaluieren, ob Betreuung und Pflege von schwerkranken Menschen im Setting der häuslichen Personenbetreuung möglich ist.
- Ausarbeitung von Konzepten für Live-out-Arrangements (Unterbringung außerhalb des Haushalts). Diese würden mehr Privatsphäre und Autonomie für Arbeitnehmer:innen mit sich bringen und für Familien ohne Möglichkeit einer Unterkunft für Personenbetreuer:innen die Inanspruchnahme ihrer Dienstleistungen ermöglichen.

3.2. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeitsmigration und der transnationalen Vermittlungstätigkeit

- Die grenzüberschreitende Organisation der Personenbetreuung durch Vermittlungs- und Transportunternehmen bedarf transnationaler Koordination. Hierfür ist eine Kooperation zwischen Österreich, Rumänien, der Slowakei sowie anderen Entsendeländern anzuregen bzw. zu stärken.
- Monitoring und Kontrolle der Tätigkeit von Vermittlungs- und Transportunternehmen, Informationskampagnen und Präventionsmaßnahmen gegen Ausbeutung von migrantischen Betreuungskräften in Entsendeländern implementieren.
- Entwicklung einer transnationalen Taskforce, um die Ergebnisse von Monitorings und anderen Maßnahmen auszutauschen und gemeinsame Strategien für sichere Arbeitsmigration auszuarbeiten.
- Die slowakischen und die rumänischen Außenministerien und Botschaften sollten sich für sichere Arbeitsmigration von Betreuungskräften einsetzen.

²⁵ Care-Teams sind in der Genossenschaft Equal Care in England gängig. Sie bestehen aus Betreuer:innen, Familienangehörigen und Ehrenamtlichen und werden im Vorhinein geplant. Ebd. 19ff.

4. Quellenverzeichnis

Amnesty International (2021): „Wir wollen nur ein paar Rechte“. 24-Stunden-Betreuer:innen werden in Österreich ihre Rechte verwehrt, https://www.amnesty.at/media/8593/amnesty-bericht_wir-wollen-nur-ein-paar-rechte-24h-betreuung-oesterreich_juli-2021_deutsch.pdf (7.9.2024).

Aulenbacher, B., Lutz, H., Schwiter, K. (2021): Gute Sorge ohne gute Arbeit? Live-in-Care in Deutschland, Österreich und der Schweiz.

Durisova, S. (2017): Die Organisation der Ausbeutung. Soziale und arbeitsrechtliche Benachteiligung der Pflege- und Betreuungskräfte im Rahmen der 24-Stunden-Pflege, unter besonderer Berücksichtigung der Rolle von Vermittlungsagenturen. Universität Graz, <https://unipub.uni-graz.at/obvugrhs/download/pdf/2287178> (1.11.2024).

Holubová B. (2024): Slovak home carers working in Slovakia and abroad – from precarious to safe working conditions. Celsi Policy Paper 2024.

Ilisei, I. (2024): Ensuring Labour Rights and Safe Working Conditions for migrant Romanian Caregivers in Austria and across the EU. Feminist Front Policy Paper 2024.

Mairhuber, I., Schadauer, A., Neuhauser, J., Mattei, F. (2024): Das Unsichtbare sichtbar machen: Datenerhebung zu „24-Stunden-Betreuer_innen“ in Österreich; Forschungsbericht, Wien.

Sagmeister, M., Grolmus, L. (2024): Care4Care: Ein Anstellungsmodell für die Personenbetreuung in Österreich. Studie publiziert durch IG24 im Rahmen des Projekts Care4Care: From precarious to safe working conditions.

Sagmeister, M. (2023): Promising Practices for the Employment of Live-In Care Workers in Europe, Study published by IG24 in the framework of the research conducted for the project Care4Care: From precarious to safe working conditions.

Schaffhauser-Linzatti, M., Gürtlich, G., Reichmann, A. (2022): Die Situation der 24-Stunden Betreuungskräfte in Österreich. Forschungsverein für Cooperatives und Sozial Entrepreneurship, Gewerkschaft Vida. Holzhausen Verlag 2022.

WKO, Abteilung für Statistik (2021): Mitgliederstatistik 2020. Kammer-, Sparten- und Fachgruppenmitgliedschaften, <https://www.wko.at/Statistik/Mitgliederstatistik/Mitgliederstatistik20.pdf> (1.11.2024).

WKO, Abteilung für Statistik (2023): Personenberatung und Personenbetreuung. Branchendaten, <https://www.wko.at/statistik/BranchenFV/b-127.pdf> (7.9.2024).

Wojczewski, S., Ernst, A., Bagheri, R., Adler, V. (2023): MigraCare – Weiterbildungsbedarf bei 24-Stunden-Betreuer*innen in Österreich. Ergebnisse einer Online-Umfrage, <https://ois.lbg.ac.at/wp-content/uploads/sites/24/2024/03/MigraCare-Umfrage-Endbericht-0.2.pdf> (1.11.2024).

5. Rechtsquellen

RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v 4.11.2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung, Abl L 299/9.

