Beratungstelefon
0211 91380 1400
Mittwochs von
10:00 bis 12:00 Uhr
und von
14:00 bis 16:30 Uhr

PFLEGE
WEGWEISER
NRW

Für Pflegebedürftige
und Angehörige



Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in Privathaushalten

3 Zu dieser Broschüre

5 Die Situation in den Familien
7 Welchen Unterstützungs- und Hilfebedarf haben Sie?
8 CHECKLISTE: Einschätzung des Bedarfs

11 Rund-um-die-Uhr-Betreuung: Geht das überhaupt?
13 Wie ist die Situation ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte?
15 Welche Tätigkeiten übernehmen ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte?
16 Was sollten Sie klären, bevor Sie sich entscheiden?
17 CHECKLISTE: Ausländische Betreuungskräfte im Privathaushalt
18 Beschäftigungsmodelle: die richtige Wahl treffen

19 Der Haushalt als Arbeitgeber: Das Arbeitgebermodell
25 CHECKLISTE: Arbeitgebermodell
28 Musterarbeitsvertrag

31 Vertrag mit einem Dienstleistungsunternehmen: das Entsendemodell
35 Vermittlungsagenturen: Worauf sollten Sie achten?
38 CHECKLISTE: Vermittlungsagenturen
40 Beispielhafter Tagesablauf beim Einsatz einer ausländischen Betreuungskraft

42 Beschäftigung einer selbstständigen Haushalts- und Betreuungskraft

47 Kosten der verschiedenen Modelle
50 Steuerliche Absetzbarkeit

51 Entlastung schaffen mit Leistungen der Pflegeversicherung

59 Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege

68 Glossar
73 Nützliche Adressen
75 Impressum

Zu dieser Broschüre

Viele ältere Menschen haben den Wunsch, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden zu leben, auch wenn Pflegebedürftigkeit eintritt. Bereits lange vor dem Eintreten von Pflegebedürftigkeit benötigen viele jedoch Hilfe und Unterstützung – zum Beispiel im Haushalt, beim Einkaufen oder beim Arztbesuch. Deshalb stehen sie selbst oder nahe Angehörige vor der Frage, wie die notwendige Unterstützung und Betreuung organisiert werden kann.

Diese Frage wird dann umso dringlicher, wenn Pflegebedürftigkeit eintritt. Vor allem Menschen mit einem hohen Betreuungsbedarf – z. B. weil sie an einer Demenz erkrankt sind – können nicht über längere Zeit allein in der Wohnung bleiben. Viele Familien entscheiden sich in einer solchen Situation dafür, eine Haushalts- und Betreuungskraft aus dem Ausland zu beschäftigen. Die Ausführungen innerhalb dieser Broschüre beziehen sich grundsätzlich auf Personen aus dem EU-Ausland. Diese Kräfte wohnen im Haushalt, helfen beim Anziehen und Essen, übernehmen das Kochen und weitere leichte Hausarbeiten. Vermittelt werden sie oftmals durch private Vermittlungsagenturen.

Allerdings: Auch in dieser Konstellation gibt es keine Betreuung rund um die Uhr. Die häufig verwandte Werbeaussage »24-Stunden-Betreuung« weckt bei vielen Pflegebedürftigen und Familien falsche Erwartungen. Denn was vielversprechend klingt, kann tatsächlich aufgrund der in Deutschland geltenden gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsschutz nicht umgesetzt werden.

Die Organisation einer Betreuung durch eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft stellt Pflegebedürftige und deren Angehörige vor viele Fragen: Ist meine persönliche Situation geeignet für diese Betreuungsform? Woran erkenne ich eine gute

Vermittlungsagentur? Was muss alles im Vertrag stehen? Mit welchen Kosten muss ich rechnen? Wie kann ich mich und die Betreuungskraft entlasten? Mit diesen und ähnlichen Fragen wenden sich Betroffene regelmäßig an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* des Projekts «Pflegewegweiser NRW».

Die vorliegende Broschüre gibt auf viele dieser Fragen Antworten. Sie will Ihnen in dieser Lebenssituation ein Wegweiser und Ratgeber sein und richtet sich an alle, die sich über die Möglichkeiten zur legalen Beschäftigung ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte informieren wollen: an Pflegebedürftige, pflegende Angehörige, Beratungskräfte sowie interessierte Verbraucherinnen und Verbraucher. Für weitere Informationen und telefonische Beratung stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unseres Beratungstelefons zur Verfügung.

Die Broschüre wird im Rahmen des Projekts «Pflegewegweiser NRW» veröffentlicht, das vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) NRW, den Landesverbänden der Pflegekassen und dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV) gefördert wird.

Ihr Team vom Pflegewegweiser NRW

*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



Die Situation in den Familien

»Als unser Vater starb, war klar, dass unsere Mutter nicht mehr allein in ihrem Haus leben kann. Eine Unterbringung im Pflegeheim hat sie immer abgelehnt. Also haben wir überlegt, wer sich um sie kümmern kann.«

Vier von fünf aller pflegebedürftigen Menschen werden zu Hause in den eigenen vier Wänden versorgt. In der überwiegenden Mehrzahl geschieht dies mit Unterstützung von Familienangehörigen, meistens von Frauen. Natürlich ist jede Lebens- und Pflegesituation anders. Dennoch gibt es eine Reihe von Faktoren, welche die Pflege zu Hause häufig besonders belasten. So verändert sich durch die Betreuungssituation die Beziehung zwischen Pflegebedürftigen und Angehörigen, etwa wenn Kinder zunehmend Verantwortung für die schwächer und hilfebedürftiger werdenden Eltern übernehmen. Oder wenn der oft selbst auch hochbetagte Partner oder die Partnerin sich dauerhaft um den Lebensgefährten bzw. die Lebensgefährtin kümmert. Nicht selten mündet dies in eine körperliche und seelische Überforderungssituation. Für pflegende Angehörige ist dies auf Dauer sehr belastend und übersteigt oft ihre Kräfte und ihre zeitlichen Ressourcen.

Zudem haben sich die Familienstrukturen in den vergangenen Jahrzehnten gewandelt: Viele Frauen, die nach wie vor den Großteil der häuslichen Pflege übernehmen, sind selbst berufstätig und kümmern sich zusätzlich um minderjährige Kinder. Gerade für die sogenannte Sandwichgeneration ist es häufig nicht möglich, den Spagat zwischen Berufstätigkeit, eigener Familie und der Pflege der Eltern oder eines Elternteils zu vollziehen.

Die soziale Pflegeversicherung bietet heute viele Möglichkeiten, um Angehörige zu unterstützen und die Pflege zu Hause möglich zu machen. Hierzu gehören zum Beispiel die Versorgung durch ambulante Pflege- und Betreuungsdienste (Pflegesachleistung), Angebote der Kurzzeit,- Tages- und Nachtpflege, der Verhinderungspflege oder Angebote zur Unterstützung im Alltag. Dennoch

wünschen sich viele betroffene Familien eine Lösung abseits dieser »klassischen« Versorgungsformen. Vor allem, wenn es vorrangig darum geht, dass Pflegebedürftige nicht allein in ihrer Wohnung bleiben können und ein hohes Maß an Betreuung sowie hauswirtschaftliche Versorgung und einfache Hilfen bei der Selbstversorgung, Körperpflege und Mobilität benötigen, entscheiden sich Familien dafür, eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft zu beschäftigen.

Welchen Unterstützungs- und Hilfebedarf haben Sie?

Eine chronische Krankheit, zunehmende Gebrechlichkeit oder ein plötzliches Krankheitsereignis wie ein Schlaganfall: Es gibt viele Ursachen, die dazu führen, dass Menschen pflegebedürftig werden und zunehmend Hilfe von anderen benötigen. Doch wie viel Betreuung und Pflege sind notwendig? Wie viel Zeit können Angehörige für die Pflege und Versorgung aufbringen? Welche Leistungen bietet die soziale Pflegeversicherung? Können pflegerische Alltagshilfen, soziale Betreuung und Unterstützung im Haushalt von pflegenden Angehörigen oder Nachbarn geleistet werden, vielleicht auch mit Unterstützung eines Pflegedienstes? Welchen finanziellen Spielraum gibt es?

GUT ZU WISSEN:
Es gibt eine Vielzahl von gesetzlichen Leistungen, die je nach Leistungsanspruch individuell auf die jeweilige Situation angepasst werden können. Eine Übersicht über mögliche Leistungen der Pflegeversicherung und Hinweise auf Beratungsangebote finden Sie im Kapitel »Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege« (siehe S. 59). Rat und Hilfe finden Sie zum Beispiel beim Pflegestützpunkt oder bei der Pflegeberatung in Ihrer Stadt oder Ihrer Gemeinde. Auch die Pflegekasse hilft bei Fragen weiter.

Machen Sie sich ein genaues Bild über den Bedarf an Hilfe, die Sie benötigen! Die nachfolgende Checkliste soll Ihnen und Ihren Angehörigen helfen zu ermitteln, wo ein konkreter Hilfebedarf besteht. Sie können dadurch einschätzen, wie die Unterstützung organisiert werden kann.

CHECKLISTE: Einschätzung des Bedarfs

AUS SICHT DER PFLEGEBEDÜRFTIGEN

Welche Hilfen werden im Haushalt benötigt und in welchem Umfang fallen diese an?

- beim Zubereiten von Mahlzeiten
- bei der Haushaltsarbeit/der Haushaltsführung
- bei Einkäufen, Besorgungen und Arztbesuchen außer Haus

Welche pflegerischen Alltagshilfen sind notwendig und wie umfangreich sind diese?

- beim An- und Auskleiden
- bei der Körperpflege und Hygiene
- beim Gehen und Treppensteigen
- beim Essen und Trinken
- bei der Tagesstrukturierung
- zur Vermeidung von Stürzen

Wie groß ist der Bedarf an sozialer Betreuung?

- bei Freizeitaktivitäten
- beim gemeinsamen Essen

Ist medizinische Behandlungspflege notwendig?

- beim Anziehen von Kompressionsstrümpfen
- beim Verabreichen von Spritzen
- bei der Wundversorgung
- bei der Überwachung der Medikamenteneinnahme
- bei Injektionen

Wie groß ist der Bedarf an sozialer Betreuung?

- Muss der Pflegebedürftige aufgrund einer eingeschränkten Alltagskompetenz (z. B. Demenzerkrankung) besonders betreut und angeleitet werden?
- Zeigt der Pflegebedürftige Hinlauf- bzw. Weglauftendenzen?
- Ist der Tag-Nacht-Rhythmus des Pflegebedürftigen gestört?
- Bringt sich der Pflegebedürftige durch sein Verhalten selbst in Gefahr (Tendenz zur Selbstgefährdung)?

AUS SICHT DER PFLEGENDEN ANGEHÖRIGEN

- Wie viel Zeit und Hilfe können pflegende Angehörige oder andere nahestehende Personen im Haushalt und für die Pflege aufbringen?
- Was kann gegebenenfalls durch Nachbarn, Bekannte und/oder Dienstleister übernommen werden?
- Wie wird die Versorgung gewährleistet, wenn der pflegende Angehörige selbst erkrankt oder Urlaub hat?
- Können Angehörige Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen? (Hierzu siehe auch Kapitel »Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege« auf S. 59)

WELCHE UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN KOMMEN INFRAGE?

Welche Leistungen der Pflegeversicherung können genutzt werden?
Und gibt es in erreichbarer Entfernung entsprechende Angebote?

- ambulanter Pflegedienst
- Tages- oder Nachtpflege
- Kurzzeitpflege
- Angebote zur Unterstützung im Alltag
- Verhinderungspflege

Welche weiteren Unterstützungsangebote können herangezogen werden?

- haushaltsnahe Dienstleistungen
- Haushaltshilfe über die Minijob-Zentrale





Rund-um-die-Uhr-Betreuung: Geht das überhaupt?

»Nutzen Sie die Vorteile eines 24-Stunden-Pflegedienstes in den eigenen vier Wänden, die Alternative zum Pflege- oder Altersheim. Haushaltshilfen und Pflegekräfte sind rund um die Uhr für Sie da!«

Werbewirksame Angebote wie dieses finden sich vor allem im Internet, aber auch in Zeitungsannoncen oder Werbebroschüren. Sie versprechen eine schnelle Lösung für eine schwierige familiäre Situation: eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft, vornehmlich aus Ost- oder Südosteuropa, für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung der hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen. Doch das vermeintliche Rundum-Sorglos-Paket entpuppt sich schnell als Mogelpackung. Denn tatsächlich lässt das deutsche Arbeitsrecht eine ununterbrochene Tag-und-Nacht-Betreuung durch eine einzige Person nicht zu. Die im allgemeinen Sprachgebrauch geläufige Bezeichnung »24-Stunden-Betreuung« für eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft ist irreführend.

Die Haushalts- und Betreuungskraft kann nicht sieben Tage die Woche und 24 Stunden am Tag für eine hilfsbedürftige Person da sein, denn auch für sie sind Pausen und arbeitsfreie Zeiten einzuplanen. Für eine Betreuung rund um die Uhr müssten einschließlich der Urlaubsansprüche vier Arbeitskräfte im Schichtbetrieb beschäftigt werden, um den gesetzlichen Regelungen zu genügen.

GUT ZU WISSEN:
Eine 24-Stunden-Betreuung ist nicht mit einer 24-stündigen Arbeitszeit gleichzusetzen. Arbeitskräfte haben in Deutschland in der Regel durchschnittlich einen acht- bis maximal zehnstündigen Arbeitstag zuzüglich der Pausen- und Ruhezeiten. Zwischen dem Ende einer Arbeitszeit und dem Beginn der darauf folgenden Arbeitszeit müssen mindestens elf Stunden Ruhezeit liegen. Eine 24-Stunden-Betreuung kann also nicht durch eine Haushalts- und Betreuungskraft allein gewährleistet werden.

Wie ist die Situation ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte?

Zumeist sind es Frauen, seltener auch Männer, die als Betreuungskräfte nach Deutschland kommen. Sie stammen in der Regel aus den osteuropäischen EU-Mitgliedsländern Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Estland, Lettland, Litauen, Rumänien, Bulgarien oder Kroatien.

Für die ausländischen Haushalts- und Betreuungskräfte ist es ein großer Schritt, ihr Heimatland zu verlassen, um in einem fremden Land zu arbeiten. Fast immer sind es die besseren Verdienstmöglichkeiten in Deutschland, die sie dazu bewegen, hierher zu kommen. Denn häufig sind die Chancen auf dem heimischen Arbeitsmarkt gering oder es besteht ein nur kleiner oder gar kein Rentenanspruch.

Wie viele Menschen derzeit tatsächlich in Deutschland als Betreuungskräfte arbeiten, kann nur geschätzt werden, da die meisten mehrmals im Jahr zwischen Deutschland und ihrem Heimatland pendeln. Viele wechseln alle vier, sechs oder acht Wochen zwischen Arbeitsplatz und Heimatland. Die Zahlen schwanken zwischen 100.000 bis 700.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Gesicherte Statistiken darüber gibt es nicht.

Die beruflichen Qualifikationen der ausländischen Betreuungskräfte sind ganz unterschiedlich. Nur wenige haben eine Ausbildung oder Qualifikation mit pflegerischem Hintergrund – oft sind sie berufliche Quereinsteiger. Ebenso sind die Deutschkenntnisse der ausländischen Betreuungskräfte sehr unterschiedlich und reichen von »sehr gut« bis »quasi nicht vorhanden«. Gerade in der Betreuung pflegebedürftiger Menschen ist die Verständigung über Wünsche, Bedürfnisse und Abläufe für das Gelingen der Pflegebeziehung und die Zufriedenheit mit der Dienstleistung von entscheidender Bedeutung.

»Wer spricht, pflegt bereits«, heißt es. Das gilt in besonderem Maße bei der Betreuung von Menschen mit Demenz. Die Kommunikation ist die Brücke zum Gegenüber und ermöglicht Kontakt, Austausch und Anteilnahme, auch wenn die Sprachfähigkeit des Demenzkranken beeinträchtigt ist oder fortlaufend abnimmt. Deshalb sind Deutschkenntnisse ein zentrales Kriterium für die Familien, die eine ausländische Haushaltshilfe zur Betreuung ihres Angehörigen engagieren wollen.

Die meisten ausländischen Betreuungskräfte wohnen zugleich im Haushalt der pflegebedürftigen Person – der Arbeitsort ist also gleichzeitig auch der Wohnort. Das hat Vorteile, denn damit ist für die Unterkunft bereits gesorgt. Es hat aber auch den Nachteil, dass Arbeit und Freizeit nur schwer zu trennen sind: Wo fängt die Arbeit an? Und wo endet sie? Oftmals gehört es zum Arbeitsalltag, permanent verfügbar zu sein, also auch während der Nacht auf Abruf zur Verfügung zu stehen und praktisch Bereitschaftsdienst zu leisten. Eigene Freizeit gibt es kaum, eigene Beziehungen können nicht aufgebaut und gepflegt werden.

Für viele ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte bedeutet dies, dass sie während ihres Aufenthaltes in Deutschland mehr oder weniger isoliert leben. Mit der Familie oder Freunden zu Hause halten sie per Telefon, Videotelefonie oder E-Mail Kontakt. Und auch für Pflegebedürftige und Angehörige ist es oftmals nicht einfach, auf Dauer mit einer fremden Person im Haushalt zusammenzuleben.

Machen Sie sich klar, dass es auch für den hilfebedürftigen Menschen und die gegebenenfalls mit im Haushalt lebenden Angehörigen eine große Umstellung bedeutet, mit der ausländischen Betreuungskraft unter einem Dach zu wohnen.

Welche Tätigkeiten übernehmen ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte?

Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte erledigen zunächst einmal die Aufgaben der »klassischen« Hauswirtschaft: Kochen, Waschen, Putzen, Einkaufen. Darüber hinaus können sie auch pflegerische Alltagshilfen übernehmen, also Pflegebedürftigen beim Essen und Trinken, beim An- und Auskleiden, beim Aufstehen und Zu-Bett-Gehen behilflich sein und sie bei der Körperpflege, beim Toilettengang oder beim Gehen und Treppensteigen unterstützen. Zum Tätigkeitsprofil kann auch die soziale Betreuung und Beschäftigung wie Gesellschaftsspiele spielen, Vorlesen oder Spazierengehen gehören.

Keinesfalls darf zu den Aufgaben der Betreuungskräfte die medizinische Behandlungspflege gehören, da hier bei fehlender Qualifikation erhebliche Gesundheitsgefahren drohen können. Sie muss von ausgebildeten Pflegefachpersonen durchgeführt werden.

GUT ZU WISSEN:
Maßnahmen der medizinischen Behandlungspflege wie das Wechseln von Verbänden oder das Setzen von Spritzen sind krankheitsspezifische Pflegemaßnahmen. Sie werden von Ärzten verordnet; die Kosten übernehmen dann im Regelfall die gesetzlichen Krankenkassen. Maßnahmen der Behandlungspflege müssen von ausgebildeten Pflegefachpersonen durchgeführt werden – in der Regel übernimmt dies ein ambulanter Pflegedienst. Auch die Versorgung von Menschen mit einer ausgeprägten Demenzerkrankung ist so herausfordernd, dass ausgebildetes Fachpersonal in die Versorgung einbezogen werden sollte.

Bedenken Sie, dass jeder Hilfebedürftige unterschiedlich viel Hilfe braucht, dass er eigene Bedürfnisse hat und dass jede häusliche Situation anders ist. Gute Pflege basiert auf den individuellen Wünschen und Bedürfnissen der Pflegebedürftigen. Deshalb sind eine professionelle Unterstützung und ein vertrauter Umgang mit den Wünschen und Bedürfnissen der Hilfebedürftigen wichtig, um eine Betreuungssituation hilfreich und für alle Beteiligten zufriedenstellend zu gestalten.

Vergessen Sie nicht, dass die Betreuungsperson einen anderen kulturellen Hintergrund hat und in der Regel keine ausgebildete Fachkraft ist.

Was sollten Sie klären, bevor Sie sich entscheiden?

Die Entscheidung für die Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Pflegehilfe will gut überlegt sein. Die Umstellung, mit einem fremden Menschen in eigenen Haushalt zu leben, kann insbesondere für ältere Menschen sehr schwierig sein. Ob das menschlich und räumlich passt, sollte vorher gut überlegt werden. Problematisch kann auch die Sprachbarriere zwischen der Betreuungskraft und der pflegebedürftigen Person sein. Neben der Klärung von Finanzierungsfragen (dazu mehr siehe Kapitel »Kosten der verschiedenen Modelle«, S. 48) sollte man sich mit den eigenen Erwartungen und Bedürfnissen an das Pflegearrangement auseinandersetzen. Die folgende Checkliste soll Sie dabei unterstützen.

CHECKLISTE:
Ausländische Betreuungskräfte im Privathaushalt

- Die ausländische Betreuungskraft wohnt in Ihrem Haushalt. Können Sie sich vorstellen, auf Dauer mit einer fremden Person im Haushalt zusammenzuleben?
- Haben Sie genug Platz für die Unterbringung? Können Sie ein möbliertes Zimmer und ein Bad zur Verfügung stellen, das die Betreuungskraft nutzen kann?
- Können Sie einen Telefon- und Internetanschluss zur Verfügung stellen, damit die Betreuungskraft den Kontakt zu ihrer Familie aufrechterhalten kann?
- Wie wichtig sind Ihnen deutsche Sprachkenntnisse bei der Betreuung?
- Ist ein PKW vorhanden? Benötigt die Betreuungskraft einen Führerschein und Fahrpraxis?
- Wie viel Zeit können weitere Familienangehörige aufbringen, um die Betreuungssituation zu entlasten?
- Wie decken Sie Zeiten jenseits der maximalen 10-Stunden-Arbeitszeit und im Falle von Personalwechsel, Krankheit, Urlaub, Kündigung ab?
- Wer übernimmt organisatorische Tätigkeiten wie Vertragsgestaltung, Überweisungen, Rechnungen oder die Klärung steuerlicher Fragen?
- Wie groß ist Ihr finanzieller Spielraum? Die Kosten für eine ausländische Betreuungskraft belaufen sich auf mindestens 2.500 Euro monatlich (siehe S. 48); ein Teil dieser Kosten kann mit dem Pflegegeld finanziert werden, der Eigenanteil ist steuerlich absetzbar.

Beschäftigungsmodelle: die richtige Wahl treffen

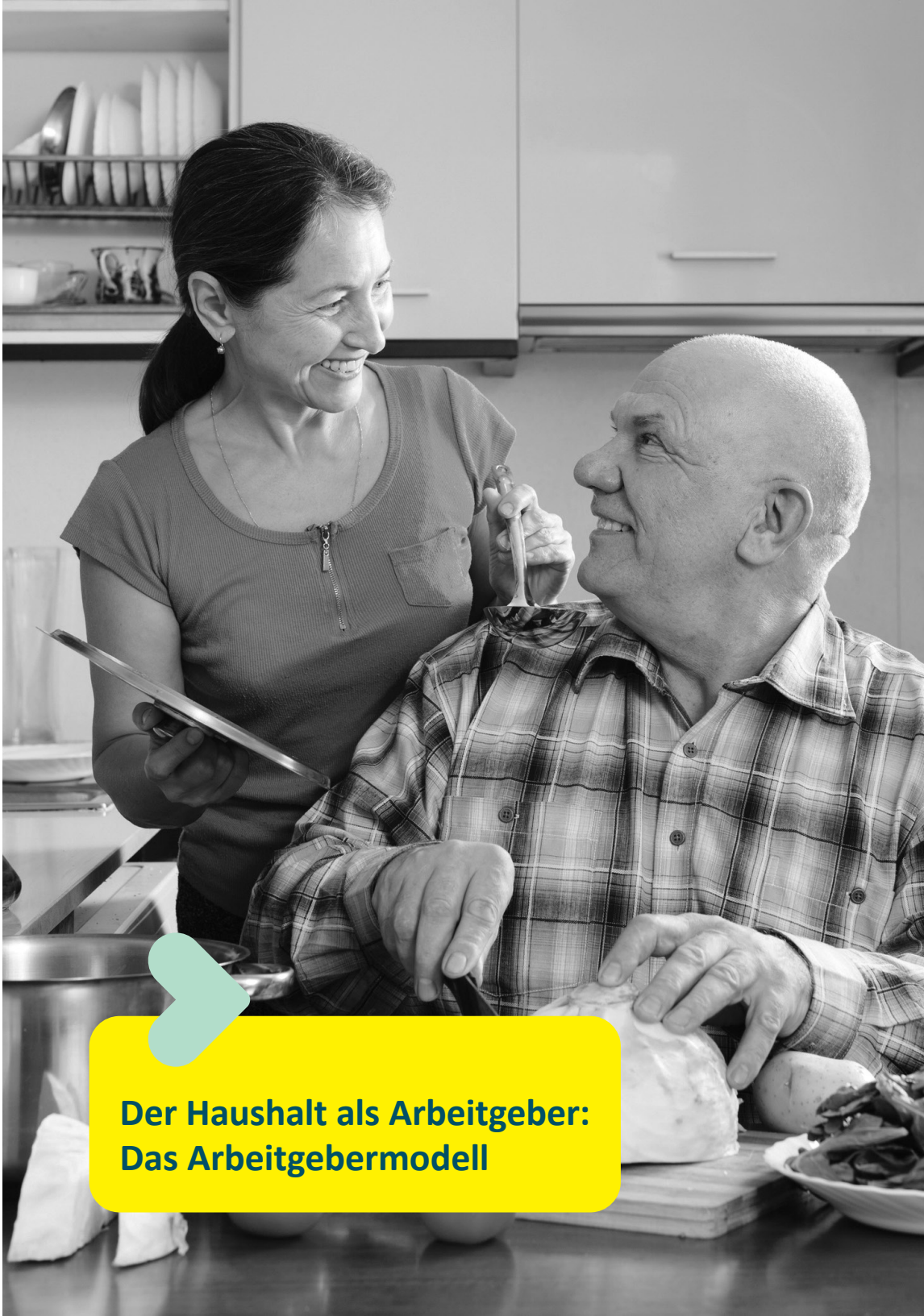
Wer sich für die Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft entscheidet, hat verschiedene Möglichkeiten, das Beschäftigungsverhältnis auszugestalten.

Die wichtigsten Modelle im Bereich der sogenannten Betreuung in häuslicher Gemeinschaft sind:

- das Arbeitgebermodell
- das Entsendemodell
  und die
- die Beauftragung einer selbstständigen
  Haushalts- und Betreuungskraft

In den folgenden Kapiteln werden die wesentlichen Grundzüge der einzelnen Beschäftigungsmodelle und deren gesetzliche Grundlagen dargestellt.





Der Haushalt als Arbeitgeber: Das Arbeitgebermodell

Für viele Familien ist es eine ungewohnte Vorstellung, selbst Arbeitgeber zu werden. Doch bei näherer Beschäftigung mit dem Thema ist es gar nicht so kompliziert. Bei vielen interessierten Familien besteht häufig Unsicherheit darüber, welche rechtlichen Vorgaben zu beachten sind, wenn man eine Haushalts- und Betreuungskraft anstellt. Beim Arbeitgebermodell wird der Pflegebedürftige oder ein Familienangehöriger selbst zum Arbeitgeber der Haushalts- und Betreuungskraft. In diesem Fall wird ein schriftlicher Arbeitsvertrag direkt mit der ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft abgeschlossen. Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union kann ein EU-Bürger in jedem anderen Mitgliedstaat arbeiten, und zwar unter den gleichen Voraussetzungen wie ein Angehöriger dieses Staates.

Für einige Nicht-EU-Staaten gilt ein erleichterter Arbeitsmarktzugang. Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien können nach der so genannten Westbalkan-Regelung für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis in Deutschland erhalten. Das gilt unabhängig von ihrer Qualifikation. Es darf sich dabei allerdings nicht um Leiharbeit handeln. Voraussetzung sind eine verbindliche Arbeitsplatzzusage des künftigen Arbeitgebers und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Für Ukrainer:innen gelten aufgrund des Krieges aktuell Sonderregelungen zum Aufenthaltsrecht und zur Arbeitserlaubnis.

Entscheidet sich ein Haushalt für die Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft, garantiert das Arbeitgebermodell eine legale Beschäftigung. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers werden im Arbeitsvertrag und in den Bestimmungen des in Deutschland geltenden Arbeitsrechts geregelt.

GUT ZU WISSEN:
Wer eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft »schwarz« beschäftigt, geht ein hohes Risiko ein. Arbeitgeber, die Schwarzarbeit in Anspruch nehmen, müssen damit rechnen, dass sie Steuern und Sozialabgaben nachzahlen müssen. Außerdem können Bußgelder verhängt werden. Fehlt die gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung oder eine wirksame Haftpflichtversicherung, können bei Arbeitsunfällen oder Schäden, die durch die Betreuungskraft verursacht werden, zudem unkalkulierbare Kosten entstehen.

Was muss bei Abschluss des Arbeitsvertrages beachtet werden?

Der Arbeitsvertrag sollte konkrete Regelungen zu Tätigkeit, Arbeitszeit, Vergütung, Probezeit und Kündigungsfristen enthalten. Auch die eventuelle Übernahme weiterer Kosten wie Fahrtkosten, Telefonkosten usw. sollte hier geregelt werden. Der Arbeitgeber konkretisiert im Arbeitsvertrag die Arbeitsinhalte, den Arbeitsort und die Arbeitszeit.

Weisungsrecht

Beim Arbeitgebermodell ist der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber weisungsbefugt. Das heißt, Sie können als Arbeitgeber die Inhalte, die Zeit und den Ort der Arbeitsleistung bestimmen. Beachten müssen Sie dabei die Regelungen des Arbeitsvertrages und die gesetzlichen Vorschriften wie z. B. zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz. Außerdem können Sie als Arbeitgeber Regelungen zu Ordnung und Verhalten treffen, etwa ein Rauchverbot festlegen. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers ist allerdings beschränkt durch die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen. Diese müssen bei der Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft auf jeden Fall eingehalten werden.

Arbeitszeit

Eine 24-Stunden-Betreuung, die von einer einzelnen Haushalts- und Betreuungskraft ausgeübt wird, ist rechtlich nicht möglich. Um eine tatsächliche Betreuung rund um die Uhr zu gewährleisten, müssten mehrere Arbeitnehmer im Schichtdienst beschäftigt werden. Bei der Vereinbarung der Arbeitszeit müssen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Danach ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden zulässig, sie kann im Einzelfall auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden darf aber innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen nicht überschritten werden. Nach § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Pausen von mindestens dreißig Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden einzuhalten. Nach der Beendigung der Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden vorgeschrieben.

Entgeltfortzahlung und Urlaub

Die Haushalts- und Betreuungskraft hat einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeldfortzahlung für sechs Wochen im Krankheitsfall und einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von mindestens 24 Werktagen. Außerhalb ihrer Arbeitszeiten sowie bei Krankheit und Urlaub der Betreuungskraft muss die Versorgung des Pflegebedürftigen anders organisiert werden, beispielsweise durch Kurzzeitpflege, Pflege durch Angehörige oder einen ambulanten Pflegedienst. Wird die Familie zum Arbeitgeber, so ist sie auch dafür verantwortlich, dass neben den gesetzlichen Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts sozialversicherungs- und steuerrechtliche Besstmmungen eingehalten werden. So müssen Arbeitgeber Steuern und Sozialversicherungsabgaben inklusive Arbeitgeberanteil abführen und sich bei der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung anmelden.

Vergütung
Für ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte gilt der in Deutschland festgelegte Mindestlohn – er darf nicht unterschritten werden. Seit dem 01. Januar 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 Euro brutto.

GUT ZU WISSEN:
Das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juni 2021 hat das Urteil des LAG Berlin-Brandenburg (S. 23) grundsätzlich bestätigt (Az. 5 AZR 505/20): Steht die Betreuungskraft auf Abruf bereit, so sind diese Bereitschaftszeiten unabhängig von einem tatsächlichen Einsatz Arbeitszeit und zumindest mit dem in Deutschland geltenden Mindestlohn zu vergüten. Zur Arbeitszeit zählen somit auch die Bereitschaftszeiten. Von Bereitschaftszeit spricht man, wenn die Betreuungskraft auf Abruf an der Arbeitsstelle oder in deren unmittelbaren Nähe bereit steht und dort sofort einsatzfähig ist. Auch wenn die Betreuungskraft beweisen muss, dass Überstunden und Bereitschaft angeordnet und geleistet wurden, hat das LAG Berlin-Brandenburg nach einer Beweisaufnahme der Betreuungskraft zwischenzeitlich für sämtliche Zeiten, in denen sie alleine für die Betreuung der Pflegebedürftigen zuständig war, Lohn zugesprochen (Urteil vom 05. September 2022, Aktenzeichen 21 Sa 1900/19).

Keine durchgängige Arbeitszeit ist dagegen die sogenannte Rufbereitschaft. In diesem Fall ist die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort oder in unmittelbarer Nähe nicht erforderlich. Er kann selbst bestimmen, wo er sich aufhält. Er muss lediglich erreichbar und zeitnah einsatzbereit sein. Hier ist nur die tatsächlich abgerufene Einsatzzeit auch Arbeitszeit und entsprechend zu vergüten.

TIPP HIER:
Arbeitszeiten dokumentieren und gegenseitig abzeichnen.

GUT ZU WISSEN:
Ausländische Haushaltshilfen, die ihre Leistung im Rahmen eines unmittelbaren Beschäftigungsverhältnisses mit der pflegebedürftigen Person oder einer selbstständigen Tätigkeit erbringen, können sich in Nordrhein-Westfalen als Anbieter von sogenannten »Angeboten zur Unterstützung im Alltag« nach Landesrecht anerkennen lassen. Nach einer Anerkennung kann zur Mitfinanzierung ihrer Tätigkeit der Entlastungsbetrag von 131 Euro sowie eventuell der Umwidmungsbetrag (siehe Seite 56) verwandt werden. Die Anerkennung ist an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen geknüpft. Weitergehende Informationen finden Sie hierzu unter *https://alter-pflege-demenz-nrw.de/* und *https://www.mags.nrw/informationen-fuer-anbieter*.

Was ist bei der Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft im Arbeitgebermodell zu veranlassen? Die folgende Checkliste lotst Sie sicher durch die erforderlichen Schritte.

CHECKLISTE: Arbeitgebermodell

Schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen

Im Arbeitsvertrag sollten folgende Punkte auf jeden Fall enthalten sein:

- Kontaktdaten der Vertragspartner
- Arbeitsinhalt und Arbeitsort
- Arbeitszeit, Pausen und Urlaub
- Arbeitsentgelt und Sonderleistungen
- Vertragsdauer und Kündigungsfristen

Betriebsnummer beantragen

Für die in Ihrem Haushalt tätige Haushalts- und Betreuungskraft besteht eine Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

- Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, eine entsprechende Meldung zur Sozialversicherung vorzunehmen.
- Damit Sie Ihre Betreuungskraft zur Sozialversicherung anmelden können, benötigen Sie eine Betriebsnummer. Die Betriebsnummer erhalten Sie online beim Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit unter *https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service*.

Beim Finanzamt anmelden

- Als Arbeitgeber müssen Sie Ihre Haushalts- und Betreuungskraft auf elektronischem Wege beim Finanzamt anmelden. Eine genaue Erläuterung des Anmeldeverfahrens finden Sie unter *www.elster.de/elsterweb/infoseite/elstam_(arbeitgeber)*.
- Für die Anmeldung erforderlich sind das Geburtsdatum und die Steuer-Identifikationsnummer Ihrer Haushalts- und Betreuungskraft.

Beim Einwohnermeldeamt anmelden

- Bei einem Aufenthalt von mehr als drei Monaten besteht Meldepflicht.

Bei einer Krankenkasse anmelden

- Sie müssen die Betreuungskraft bei einer Krankenkasse ihrer Wahl anmelden und dabei die Betriebsnummer angeben. Das Meldeverfahren erfolgt elektronisch.
- Die Krankenkasse meldet die Haushalts- und Betreuungskraft zudem bei der Deutschen Rentenversicherung und bei der Bundesagentur für Arbeit an.
- Die gesetzlichen Krankenkassen stellen die kostenlose Ausfüllhilfe sv.net zur Verfügung.
- Die Anmeldung muss mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung der Haushaltshilfe erfolgen, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der Tätigkeit.

Bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden

- Arbeitgeber sind verpflichtet, die Haushalts- und Betreuungskraft spätestens eine Woche nach Arbeitsaufnahme bei der gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden.
- Die Anmeldung einer Haushalts- und Betreuungskraft erfolgt über die Unfallkasse Nordrhein-Westfalen.

Sozialabgaben abführen

- Als Arbeitgeber müssen Sie die Sozialversicherungsabgaben für die Haushalts- und Betreuungskraft berechnen und über die Krankenkasse abführen.
- Die Abgaben sind von Ihnen und von der Haushalts- und Betreuungskraft zu tragen.
- Grundlage für die Abgaben ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Dazu gehören auch die Aufwendungen für freie Unterkunft und Verpflegung, die als vermögenswerter Vorteil von der Betreuungskraft zu versteuern sein kann.

Lohnsteuer abführen

- Als Arbeitgeber müssen Sie auch die Lohnsteuer für die Haushalts- und Betreuungskraft berechnen und an das zuständige Finanzamt abführen.

Sonstige Versicherungen abschließen

- Die Haushalts- und Betreuungskraft sollte zudem über eine Haftpflichtversicherung verfügen.

GUT ZU WISSEN:
Beim Anmeldeverfahren und bei der Berechnung des Gehalts sowie der Weiterleitung von Sozialabgaben und Lohnsteuer können Ihnen Steuerberater behilflich sein.

MUSTERARBEITSVERTRAG

mit wesentlichen Regelungen - Stand: Januar 2024
(Bitte schreiben Sie deutlich in Druckbuchstaben!)

Arbeitsvertrag für Haushalts- und Betreuungskräfte in Haushalten mit Pflegebedürftigen

Zwischen

1. Arbeitgeber/-in

Familienname	Vorname

Straße Nr.	PLZ	Ort

Telefon	Telefon/Mobil	E-Mail

Zu betreuende Person und Beschäftigungsort (falls abweichend von Arbeitgeber/-in)

Familienname	Vorname

Straße Nr.	PLZ	Ort

Telefon	Telefon/Mobil	E-Mail

und

2. Arbeitnehmer/-in

Familienname	Geburtsname	Vorname

Geburtsdatum	Geburtsort	Nationalität

☐ weiblich ☐ männlich	Familienstand	Anzahl der Kinder

Straße Nr.	PLZ	Ort

Land	Religion

Telefon	Telefon/Mobil	E-Mail

Sozialversicherungsnummer	Krankenkasse	Steueridentifikationsnummer

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

3. **Angaben zur Beschäftigung (Tätigkeiten):**
   Haushalts- und Betreuungskraft in häuslicher Gemeinschaft (gemeinsames Wohnen und Wirtschaften) mit einer zu pflegenden Person

4. Beschäftigungsdauer

☐ Das Arbeitsverhältnis beginnt am _____ und ist unbefristet.

☐ Der/Die Arbeitnehmer/in wird befristet ab dem _____ bis zum _____ zur Erbringung von haushaltsnahen Dienstleistungen im Haushalt des/der Pflegebedürftigen eingestellt (§ 14 TzBfG).

Im Falle des Todes des/der Pflegebedürftigen oder bei Umzug des/der Pflegebedürftigen in eine stationäre Pflegeeinrichtung endet dieser Vertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zwei Wochen nach entsprechender schriftlicher Unterrichtung des/der Arbeitnehmer/-in durch den Arbeitgeber bzw. durch die Erben des/der Pflegebedürftigen.

5. Probezeit ☐ Nein ☐ Ja, und zwar _____ Wochen Dauer.
Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.

6. Kündigungsfrist
Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Eine fristlose Kündigung (z. B. bei unentschuldigtem Fernbleiben, Alkoholmissbrauch, etc.) gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit als ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Termin. Für die ordentliche Kündigung wird ausdrücklich vereinbart, dass die Fristen des § 622 BGB gelten.

7. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden

8. Das Entgelt beträgt pro Monat Euro/Brutto _____
Geldwerte Leistungen, zu denen der Arbeitgeber nicht nach Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag verpflichtet ist, werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbracht. Dies gilt auch dann, wenn die Leistung mehrfach und ohne ausdrücklichen Hinweis darauf erfolgt, dass aus der Leistung Rechtsansprüche für die Zukunft nicht entstehen können.

9. Unterkunft
Der/die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, in einem ihm/ihr zur Verfügung gestellten Zimmer zu wohnen, das sich im gemeinsamen Haushalt mit der zu betreuenden Person befindet.

10. Verpflegung
Der/Die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Verpflegung gemeinsam mit der zu betreuenden Person einzunehmen.

11. Urlaubsanspruch
In der 5-Tage-Woche ☐ 30 Tage In der 6-Tage Woche ☐ 36 Tage

12. ☐ Vom Arbeitgeber werden die **An- und Rückreisekosten** bis _____ Euro gegen Beleg übernommen.

☐ Vom Arbeitgeber werden die **An- und Rückreisekosten** nicht übernommen.

13. Unterschriften

_____	_____	_____	_____
Datum	Arbeitgeber/in	Datum	Arbeitnehmer/in bzw. des Bevollmächtigten

Wie findet man eine passende ausländische Betreuungskraft?
Eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft findet sich oftmals über Mund-zu-Mund-Propaganda und über Inserate. Zum Teil vermitteln auch Wohlfahrtsverbände wie Caritas und Diakonie ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte.

Der Diözesan-Caritasverband Paderborn hat in Zusammenarbeit mit der Caritas in Polen das Modell »CariFair« entwickelt, das in Polen geschulte Haushalts- und Betreuungskräfte in deutsche Haushalte vermittelt. Der Arbeitsvertrag wird dann zwischen dem Pflegebedürftigen und der polnischen Betreuungskraft geschlossen. Neben der Vermittlung einer polnischen Betreuungskraft hilft CariFair Angehörigen bei der Organisation des Arbeitsverhältnisses und bei der Erledigung der erforderlichen Formalitäten. CariFair unterstützt dabei auch die Haushalts- und Betreuungskräfte und vermittelt bei möglichen Konflikten. Näheres unter *www.caritas-paderborn.de/beraten-helfen/alter-pflege/carifair/*.

Ein ähnliches Angebot wie CariFair bietet FairCare im Verbund der Diakonie Württemberg. FairCare unterstützt in Kooperation mit Partnern in Polen und Rumänien bei der Vermittlung von Haushalts- und Betreuungskräften sowie bei der Auswahl von FairCare-Betreuungskräften und dem Abschluss der Arbeitsverträge. Näheres unter *www.vij-faircare.de/faircare-partner/faircare-partnerverzeichnis*.

Resümee: Der Vorteil einer direkten Anstellung der Betreuungskräfte besteht darin, dass der Arbeitgeber im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten flexibel mit der Haushalts- und Betreuungskraft aushandeln kann, was wann wie zu tun ist und dass die Betreuung immer durch die gleiche Person erfolgt. Allerdings sollte man sich bewusst sein, dass der Haushalt als Arbeitgeber auch die Pflicht hat, Steuern und Sozialversicherungsabgaben abzuführen. Dieses Modell bietet für die Familien die Sicherheit, dass das Arbeitsverhältnis legal ist und dass die ausländischen Haushalts- und Betreuungskräfte sozial abgesichert sind.

Vertrag mit einem Dienstleistungsunternehmen: das Entsendemodell



Beim sogenannten Entsendemodell wird vom Pflegebedürftigen oder einem Familienangehörigen ein ausländisches Unternehmen beauftragt, das Betreuungs- und Haushaltsdienste anbietet. Das Unternehmen entsendet dann eine bei ihm tätige Betreuungskraft in den Haushalt des Auftraggebers. Diese Entsendung ist im Rahmen der Europäischen Dienstleistungsfreiheit und der EU-Entsenderichtlinie möglich (siehe Glossar S. 69)

Arbeitgeber der Betreuungskraft ist beim Entsendemodell nicht der Haushalt, sondern das ausländische Entsendeunternehmen. Der Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Entsendeunternehmen und der Betreuungskraft. Das Entsendeunternehmen zahlt das Gehalt der Betreuungskraft und führt im Heimatland Steuern und Sozialabgaben ab. Trotz Anstellung der Betreuungskraft im Heimatland sind auf jeden Fall die Mindeststandards des deutschen Arbeitsrechts wie Mindestlohn, Arbeitszeitenregelung, Ruhezeiten oder Urlaub (siehe Glossar S. 69) einzuhalten. Im Dienstvertrag zwischen dem deutschen Auftraggeber und dem ausländischen Unternehmen werden alle Vereinbarungen hinsichtlich der Tätigkeit getroffen. Der Auftraggeber zahlt dafür monatlich einen vereinbarten Betrag direkt an das ausländische Unternehmen.

Was viele nicht wissen: Anders als beim Arbeitgebermodell unterliegt die Haushalts- und Betreuungskraft beim Entsendemodell dem Weisungsrecht des Arbeitgebers im Heimatland. Dieser muss Weisungen über Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten und Durchführung der Arbeit geben. Bei Änderungswünschen müsste sich der deutsche Auftraggeber an das Unternehmen im Ausland wenden. Im Dienstvertrag mit dem ausländischen Unternehmen sollte also genau festgelegt werden, welches Leistungsprofil erfüllt werden soll.

In der Regel werden ausländische Haushaltshilfen von den Dienstleistern nur für maximal zwei Jahre entsendet, da nach Ablauf der Zweijahresfrist das Sozialversicherungsrecht des Staates gilt, in dem die Arbeit geleistet wird. Sind die Verträge von vorneherein für länger

als zwei Jahre geschlossen, gilt ab Beginn das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem gearbeitet wird. Laut EU-Entsenderichtlinie ist notwendige Voraussetzung, dass die Betreuungskraft bereits unmittelbar vor Beginn der Entsendung dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedstaats angeschlossen ist. Ob die Betreuungskraft im Heimatland bereits beschäftigt war, um sie rechtmäßig entsenden zu können, ist für deutsche Familien jedoch oft nicht zu klären.

Pflegebedürftige oder Angehörige, die sich für das Entsendemodell entscheiden, sollten sich unbedingt vergewissern, dass die Haushalts- und Betreuungskraft im Ausland sozialversichert ist. Als Nachweis dient die sogenannte A1-Bescheinigung.

GUT ZU WISSEN:
Mit der sogenannten **A1-Bescheinigung** wird nachgewiesen, dass die Betreuungskraft in ihrem Heimatland sozialversichert ist. Das deutsche Sozialversicherungsrecht ist dann nicht anzuwenden. Die Bescheinigung wird vom entsendenden Arbeitgeber der Haushaltskraft im Herkunftsland bei einer Behörde beantragt und dort auch ausgestellt, z.B. von der Krankenkasse oder dem Rentenversicherungsträger.

Mit der A1-Bescheinigung erhält der Arbeitnehmer also die Erlaubnis, in einem anderen Staat versichert zu sein als in dem Staat, in dem er arbeitet. Im Heimatland bezahlt auch der Arbeitgeber dann weiter die Sozialabgaben.

Die Haushalts- und Betreuungskraft verfügt aber über die gleichen Rechte wie ein deutscher Arbeitnehmer, das gilt insbesondere für den Mindestlohn, die Höchstarbeits- und die Mindestruhezeiten.

Allerdings: Wird die Haushaltshilfe für länger als zwei Jahre in den Haushalt entsendet, ist sie nach deutschen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu beschäftigen. Weisungen darf nur die Entsendefirma im Ausland erteilen, deshalb kann kein Einfluss auf die Ausführung der Arbeit genommen werden. Für Pflegebedürftige und Angehörige gibt es kaum Möglichkeiten zu kontrollieren, ob eine Entsendung legal ist. Ist im Herkunftsland nicht alles im Hinblick auf Sozialversicherung (A1-Bescheinigung) etc. ordnungsgemäß geregelt, handelt es sich nicht mehr um eine Entsendung.

Sie sollten daher immer auf die Vorlage der A1-Bescheinigung bestehen und sich auch eine Kopie davon aushändigen lassen. Verlassen Sie sich nicht ausschließlich auf die Zusicherung der Agentur, dass eine A1-Bescheinigung vorliegt. Eine legale Entsendung ist nur mit einer A1-Bescheinigung möglich. Dies gilt sowohl für selbstständige als auch für angestellte Kräfte.

Resümee: Pflegebedürftige und Angehörige sehen es oft als einfacher an, wenn sie nicht selbst Arbeitgeber werden, sondern einen ausländischen Dienstleister beauftragen. Dieser schickt dann seine Angestellten in den Haushalt nach Deutschland. Für den deutschen Auftraggeber entfallen dann sämtliche Arbeitgeberpflichten. In Urlaubs- und Krankheitszeiten ist für eine Vertretung gesorgt.

Vermittlungsagenturen: Worauf sollten Sie achten?

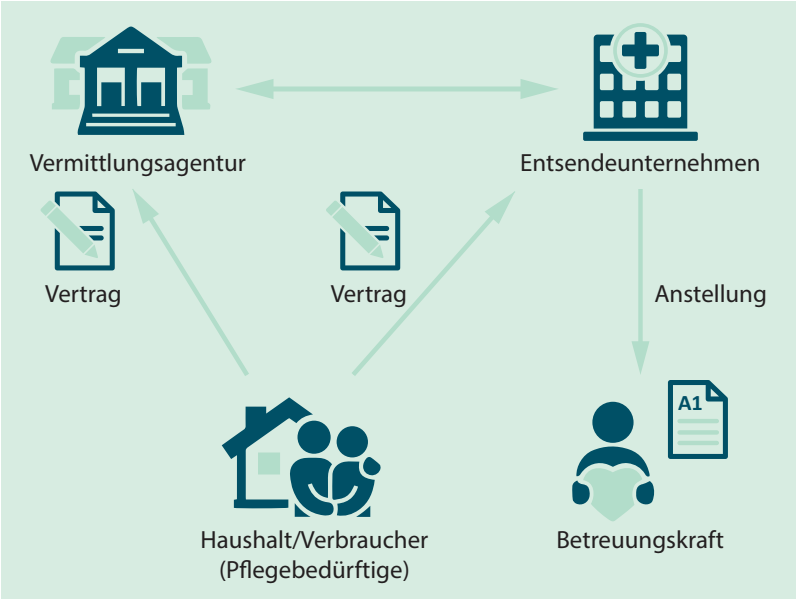
Unter den Begriffen »24-Stunden-Betreuung« oder »Rund-um-die-Uhr-Versorgung« finden Sie in Internet-Suchmaschinen zahlreiche Angebote von Vermittlungsagenturen. Auf professionell gestalteten Plattformen wird vor allem das Entsendemodell beworben und eine legale Abwicklung in Aussicht gestellt. Die Vermittlungsagentur stellt Kontakte zu ausländischen Entsendefirmen oder zu selbstständigen Haushalts- und Betreuungskräften her. Mit der Betreuung selbst hat die Vermittlungsagentur nichts zu tun.

Häufig arbeiten Unternehmen mit Sitz im Ausland mit Vermittlungsagenturen zusammen, die in Deutschland ansässig sind. Diese vermitteln nicht selbst Haushalts- und Betreuungskräfte, sondern nur den Kontakt zu den ausländischen Unternehmen. Sie dienen praktisch als Ansprechpartner vor Ort bei der Ermittlung des Bedarfs zu Vertragsbeginn, oder wenn im laufenden Vertrag Fragen bestehen und Probleme gelöst werden müssen, z. B. wenn die Haushalts- und Betreuungskraft erkrankt.

Die Preise sind sehr unterschiedlich. Mal wird eine monatliche »Betreuungsgebühr«, mal eine anfängliche Vermittlungsgebühr oder eine jährliche Betreuungsgebühr vereinbart.

Als Haushalt schließen Sie zwei Verträge: einen Vertrag mit der Vermittlungsagentur und einen Vertrag mit dem Entsendeunternehmen.

Ein Gütesiegel für Vermittlungsagenturen mit einer Beschwerdestelle für Pflegebedürftige oder deren Angehörigen gibt es nicht. Es gibt jedoch seit Februar 2021 die DIN SPEC 33454, mit der sich zertifizierte Anbieter zu fairen Arbeitsbedingungen, einer Kundenberatung durch Pflegefachkräfte, zu kundenfreundlichen Verträgen und einer Eignungsprüfung von Betreuungskräften verpflichten.



So sieht der Ablauf bei Vermittlungsagenturen aus: In der Regel wird zu Beginn mit Fragebögen der Hilfe- und Pflegebedarf ermittelt. Dort können Sie persönliche Angaben zur Situation im Haushalt, zu Krankheitsbild und Betreuungsbedarf, aber auch zu speziellen Wünschen machen. Zudem können Sie in der Regel auswählen, welche Sprachkenntnisse die ausländische Haushalts- und Betreuungskraft haben soll. Wenn Sie auf besonders gute Deutschkenntnisse Wert legen, schlägt sich dies häufig in einem höheren monatlichen Preis nieder.

Die Vermittlungsagentur stellt Kontakte zu ausländischen Unternehmen her und schlägt dem deutschen Haushalt dann eine oder mehrere Haushalts- und Betreuungskräfte vor. Bei bundesweit agierenden Agenturen wird der Kontakt häufig über Telefon und Internet hergestellt. Regional tätige Vermittlungsagenturen bieten auch persönliche Beratungsgespräche und Hausbesuche an.

GUT ZU WISSEN:
Es gibt aktuell keine verbindlichen Qualitätskriterien oder Gütesiegel für ausländische Anbieter von Dienstleistungen im Haushalts- und Betreuungsbereich. Ein erster deutscher Standard für häusliche Betreuung ist die neue DIN SPEC 33454. Wirbt die Vermittlungsagentur mit anderen Qualitäts- oder Gütesiegeln für die ausländischen Partner, dient dies vor allem der Vermarktung.

Die Vermittlungsagenturen übernehmen oftmals den Schriftverkehr (z. B. Versenden der Dienstleistungsverträge), nehmen z. B. Beschwerden entgegen und organisieren die Personalwechsel. Für dieses »Schnittstellenmanagement« zwischen deutschem Haushalt und ausländischem Unternehmen fallen zusätzliche Entgelte bzw. Provisionen an, die häufig in einem gesonderten Vertrag vereinbart werden.

Bevor Sie sich für eine Vermittlungsagentur entscheiden, holen Sie mehrere Angebote ein, lassen Sie sich Musterverträge zusenden und vergleichen Sie die Angebote genau. Achten Sie auf das Impressum; hier sind Geschäftsführer, Firmensitz und Geschäftsadresse aufgeführt. Die Tätigkeit der Vermittlungsagenturen hört oftmals bei Vertragsunterzeichnung auf. Die Einarbeitung der ausländischen Betreuungskraft erfolgt ohne Unterstützung der Agenturen. Sie werden erst wieder tätig, wenn es zu einem Personalwechsel kommt

GUT ZU WISSEN:
Sie sollten vertraglich festhalten, welche Dienstleistungen die Vermittlungsagentur für Sie übernimmt und welche Kosten Ihnen dafür in Rechnung gestellt werden. Davon unabhängig ist der Dienstvertrag mit dem ausländischen Unternehmen, das die Haushalts- und Betreuungskraft entsendet.

Die folgende Checkliste bietet Ihnen Orientierung und Unterstützung, wenn Sie mit einer Vermittlungsagentur in Kontakt treten wollen, um sich über legale Beschäftigungsmöglichkeiten ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte zu informieren.

CHECKLISTE: Vermittlungsagenturen

Wie ist die Vermittlungsagentur erreichbar?

- Prüfen Sie die Erreichbarkeit durch Telefonanruf, E-Mail, postalisch, wenn möglich persönlich.

Wirbt die Agentur mit Qualitäts- oder Gütesiegeln für ihre ausländischen Partner?

- Hier ist Vorsicht geboten, denn es gibt weder allgemein verbindliche und vergleichbare Qualitätskriterien noch unabhängige Kontrollen für ausländische Anbieter von Dienstleistungen im Haushalts- und Betreuungsbereich.

Gibt es ein persönliches Vorgespräch?

- Findet dieses Gespräch im Haushalt der Pflegebedürftigen/Angehörigen statt?

Mit welchen ausländischen Unternehmen arbeitet die Vermittlungsagentur zusammen?

- Erhalten Sie bei Nachfragen nähere Informationen zu dem ausländischen Dienstleister?

Wie reagiert die Vermittlungsagentur auf Fragen zu rechtlichen Problemstellungen wie Scheinselbstständigkeit?

- Geben Sie sich nicht vorschnell mit allgemeinen Floskeln wie »Wir kümmern uns um alle Formalitäten« zufrieden! Fragen Sie nach Referenzen und Personalvorschlägen. Lassen Sie sich

Verträge und Bescheinigungen vorlegen und lassen Sie diese im Zweifelsfall juristisch prüfen.

Werden Ihnen vorab Muster-Dienstverträge zur Verfügung gestellt?

- Wenn Sie unsicher sind, lassen Sie den Vertrag von einem Rechtsanwalt prüfen.

Besteht die Möglichkeit, auf Vertragsinhalte Einfluss zu nehmen?

Dies kann unter anderem betreffen:

- Art und Umfang der Leistungen
- Vertragsdauer, Kündigungsfristen
- Können Sie sich im Dienstvertrag bestätigen lassen, dass die A1-Bescheinigung beantragt ist und so schnell wie möglich vorgelegt wird?
- Sind Arbeitszeiten, arbeitsfreie Zeiten sowie Urlaub der Betreuungskräfte im Dienstvertrag festgelegt und der Umgang mit Bereitschaftszeiten geregelt?
- Steht die Vermittlungsagentur nach Beschäftigungsbeginn der ausländischen Betreuungskraft weiterhin zur Verfügung?
- Bei Provisionszahlungen: Wie transparent werden diese Zahlungen dargestellt?

Was ist sonst noch wichtig ist?

- Lassen Sie sich beim Abschluss von Verträgen niemals unter Druck setzen.
- Prüfen Sie die Verträge immer in Ruhe und fragen Sie nach, wenn Ihnen etwas unklar ist.
- Achten Sie darauf, dass die Verträge der beiden Vertragspartner aufeinander abgestimmt sind, z. B. bei der Regelung von Kündigungsfristen.

Beispielhafter Tagesablauf beim Einsatz einer ausländischen Betreuungskraft

Im Folgenden soll beispielhaft eine mögliche Tagesstruktur für den Einsatz einer ausländischen Betreuungskraft vorgestellt werden. Dabei wird von einer pflegebedürftigen Person ausgegangen, die Leistungen des Pflegegrades 3 erhält. Die Angehörigen wohnen im selben Haus und sind tagsüber berufstätig.

Wenn Sie eine ausländische Betreuungskraft nach dem Arbeitgebermodell anstellen, planen Sie mit einer maximalen Betreuungszeit von 40 Stunden bei einer Fünf-Tage-Woche. Zusätzlich zur Tätigkeit der Betreuungskraft ist ein erhebliches Maß an Selbstständigkeit des Pflegebedürftigen oder eine zusätzliche Betreuung Voraussetzung, da eine ausländische Betreuungskraft nicht 24 Stunden am Tag arbeiten darf. Sollte zum Beispiel aufgrund einer Demenzerkrankung eine 24-Stunden-Betreuung benötigt werden, ist dieses Modell nicht geeignet.

In unserem Beispiel wird die Betreuung tagsüber durch eine ausländische Betreuungskraft, unterstützt durch einen ambulanten Pflegedienst, geleistet. Außerdem sind regelmäßig Angehörige in die Betreuung einbezogen. Bitte achten Sie darauf, dass die ausländische Betreuungskraft Anspruch auf einen arbeitsfreien Tag pro Woche hat, bei Sonntagsarbeit muss ein Ersatzruhetag gewährt werden. Unabhängig davon müssen mindestens 15 Sonntage im Kalenderjahr arbeitsfrei sein.

Uhrzeit	Wer unterstützt?	Was wird gemacht?
8:00 – 8:30 Uhr	Ambulanter Pflegedienst	Hilfe beim Waschen und Anziehen, Toilettengang
8:30 – 13:00 Uhr	Ausländische Betreuungskraft	Frühstücken, soziale Betreuung (z. B. Spazierengehen), Vorbereitung des Mittagessens und gemeinsames Mittagessen
13:00 – 14:30 Uhr		Mittagsruhe (keine Bereitschaftszeit)
14:30 – 17:00 Uhr	Ausländische Betreuungskraft	Hauswirtschaftliche Tätigkeiten (Einkaufen, Reinigung der Wohnung), soziale Betreuung (z. B. Vorlesen oder Kartenspielen), Arztbesuche, Vorbereitung des Abendessens
17:00 – 19:00 Uhr	Angehörige	gemeinsames Abendessen, soziale Betreuung
19:00 – 20:00 Uhr	Ausländische Betreuungskraft	Hilfen beim Waschen und Ausziehen, Toilettengang, Zu-Bett-Bringen
20:00 – 8:00 Uhr	Angehörige	Notfallmelder/Seniorphone für Hilfebedarf in der Nacht (die Ruhezeiten der ausländischen Betreuungskraft sind keine Bereitschaftszeiten)



Beschäftigung einer selbstständigen Haushalts- und Betreuungskraft

Die Beratungspraxis zeigt, dass sich viele Familien für die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger durch eine selbstständige Haushalts- und Betreuungskraft interessieren. Allerdings: Für den Haushalt ist nicht einzuschätzen, ob eine ausländische Haushaltshilfe tatsächlich selbstständig tätig ist oder ob es sich vielmehr um eine Scheinselbstständigkeit handelt. Daher ist die Beschäftigung einer selbstständigen Haushalts- und Betreuungskraft in der Regel nicht zu empfehlen.

Können Selbstständige aus anderen EU-Ländern in Deutschland tätig sein?

Für Selbstständige gilt in der EU die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. Dies trifft grundsätzlich auch auf Haushalts- und Betreuungskräfte zu, die als Selbstständige arbeiten. Selbstständige können ein Gewerbe entweder in ihrem Heimatland oder in Deutschland anmelden.

Gewerbeanmeldung im EU-Heimatland:

Wird ein Gewerbe im jeweiligen EU-Heimatland angemeldet, ist für die Tätigkeit in Deutschland die A1-Bescheinigung zwingend erforderlich. Auch bei Selbstständigen gilt die A1-Bescheinigung als Nachweis, dass Sozialversicherungsbeiträge im Heimatland abgeführt werden. Die selbstständige Person entsendet sich sozusagen selbst an den Einsatzort. Liegt eine solche A1-Bescheinigung nicht vor, drohen dem »Auftraggeber« die Nachforderung der Sozialversicherungsbeiträge und auch hohe Bußgelder.

Gewerbeanmeldung in Deutschland

Bei einer Gewerbeanmeldung in Deutschland sind die in Deutschland geltenden Vorschriften einzuhalten. Das Gewerbe muss beim zuständigen Gewerbeamt am künftigen Firmensitz angemeldet werden. Sobald das Gewerbe angemeldet und der Gewerbeschein erteilt ist, informiert das Gewerbeamt u. a. automatisch das Finanzamt und die zuständige Berufsgenossenschaft. Bei Begründung einer selbstständigen Tätigkeit muss sich die selbstständige Person innerhalb der ersten Woche nach Aufnahme der gewerblichen Geschäftstätigkeit bei der zuständigen Berufsgenossenschaft melden. Außerdem muss sie über eine geeignete Krankenversicherung verfügen.

GUT ZU WISSEN:
Entscheidet man sich für eine selbstständige Haushalts- und Betreuungskraft, sollte sich der Haushalt die A1-Bescheinigung aus dem Heimatland oder bei einer Gewerbeanmeldung in Deutschland den Gewerbeschein vorlegen lassen. Sind Sie unsicher, ob Sie tatsächlich Auftraggeber einer Selbstständigen sind, können Sie bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ein kostenloses Statusfeststellungsverfahren beantragen. Das Antragsformular finden Sie unter *https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/V0027.html?groupName_str=formulare*

Wie findet man eine selbstständige Haushalts- und Betreuungskraft?

Selbstständige Betreuungskräfte findet man häufig über Zeitungsannoncen oder Mund-zu-Mund Empfehlungen. Die pflegebedürftige Person oder ein Familienangehöriger schließt einen Dienstleistungsvertrag mit der selbstständigen Betreuungskraft, in dem Regelungen über Tätigkeit, Vertragsdauer und Vergütung getroffen werden.

Inzwischen bieten aber auch vermehrt Agenturen die Vermittlung von selbstständigen Haushalts- und Betreuungskräften an. Erfolgt die Vermittlung über eine Agentur, werden zwei Verträge abgeschlossen:

- ein Dienstleistungsvertrag über die Vermittlungsleistungen mit der Agentur
- ein Dienstleistungsvertrag mit der selbstständigen Haushalts- und Betreuungskraft

Vorsicht ist geboten, wenn im Agenturvertrag über die Vermittlung der selbstständigen Kraft auch deren Rechte und Pflichten geregelt sind. Hier sind berechtigte Zweifel angebracht, ob die Haushalts- und Betreuungskraft tatsächlich als Selbstständige tätig ist.

Keine Weisungsgebundenheit bei Selbstständigen – was heißt das?

Selbstständige Tätigkeit bedeutet, dass die Haushalts- und Betreuungskraft ihre Tätigkeit als eigenständige Unternehmerin und nicht als Arbeitnehmerin des Pflegebedürftigen oder eines Entsendeunternehmens erbringt.

Arbeitnehmer sind in den Betrieb eingegliedert; sie unterliegen den Weisungen des Arbeitsgebers bezüglich Zeit, Dauer, Ort und Art der Ausführung der Tätigkeit. Kennzeichnend für selbstständige Tätigkeit ist dagegen u. a.: das eigene Unternehmerrisiko, eine eigene Betriebsstätte, mehrere Auftraggeber, die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit.

Selbstständige sind nicht den Weisungen eines Arbeitgebers unterworfen. Ort, Zeit und Ausführung der Arbeit müssen sie selbst bestimmen können. Zeitpläne für den Arbeitseinsatz werden dann typischerweise nicht erstellt.

Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich dabei nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche der Merkmale überwiegen. Es kommt stets auf die konkreten Umstände im Einzelfall an, auch wenn im Vertrag abweichende Regelungen getroffen wurden.

Resümee: Selbstständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte aus dem Ausland zu beschäftigen ist riskant. Hier handelt es sich häufig um eine Scheinselbstständigkeit, die mit erheblichen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen und mit Bußgeldern – auch für den Auftraggeber – geahndet werden kann.



Kosten der verschiedenen Modelle



Welche Kosten fallen beim Einsatz einer ausländischen Haushaltshilfe an?

Die hier angegebenen Kosten sind monatliche Durchschnittspreise und können variieren. Bei Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit kann das Pflegegeld zur (teilweisen) Deckung der Kosten verwendet werden. Allerdings ist es gerade beim Entsendemodell für den deutschen Haushalt nicht nachvollziehbar, wie viel Geld die ausländische Haushalts- und Betreuungskraft monatlich verdient.

Erfahrungsgemäß erhalten ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte beim Entsendemodell nicht selten lediglich Stundenlöhne im Bereich von 5,00 bis 6,00 Euro – das ist weit unter dem Mindestlohn und somit illegal.

Auf der Homepage des Bundesministerium für Arbeit und Soziales findet man den Mindestlohn-Rechner *(www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohnrechner.html)*. Bei einem gesetzlichen Mindeslohn von 13,90 Euro pro Stunde und einer 40-Stunden-Woche kommt dieser auf einen monatlichen Bruttolohn von 2.409 Euro (bei der gesetzlich zulässigen maximalen Wochenarbeitszeit von 48 Stunden gemäß § 3 Satz 1 des ArbZG erhöht sich der Bruttolohn entsprechend auf 2.891 Euro).

Rechnet man noch den im Entsendeland anfallenden Arbeitgeberbetrag hinzu (der höchst unterschiedlich ausfällt), ist beim Entsendemodell mit monatlichen Kosten von mindestens 2.500 Euro bis über 3.000 Euro zu rechnen. Hinzu kommen oftmals noch Fahrtkosten und sonstige Nebenkosten wie zum Beispiel für Telefon und Internet oder die Vermittlungskosten der Agentur. Sie sollten hellhörig werden, wenn eine Agentur Ihnen ein deutlich niedrigeres Angebot als 2.500 Euro macht – in diesem Fall liegt der Verdacht nahe, dass der Mindestlohn nicht gezahlt wird.

Ungefähre monatliche Kosten bei Beschäftigung ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte im Vergleich

	Arbeitgeber-modell	Entsende-modell	Selbstständige Betreuungskraft
Lohn/Kosten Honorar*	2.409 Euro**	2.500 Euro bis 3.500 Euro	1.500 Euro bis 3.000 Euro
Unterkunft/Verpflegung (kann nach Beratung durch Steuerberater:in als geldwerter Vorteil auf Arbeitgeberbrutto aufgeschlagen werden)	Wird vom Haushalt gestellt *** hier 630 Euro	Wird vom Haushalt gestellt	Nicht geregelt
Steuern/Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil) inklusive geldwerter Vorteil	ca. 500 Euro	Wird vom ausländischen Arbeitgeber bezahlt	Wird vom Selbstständigen bezahlt
Summe Personalkosten	**ca. 3.000 Euro**	**2.500 Euro bis 3.500 Euro**	**1.500 Euro bis 3.000 Euro**
Unfallversicherung	40 Euro**** 1 x jährlich	–	–
Reisekosten	80 Euro bis 180 Euro (vom Haushalt zu tragen) unregelmäßig, bei Personalwechsel oder Urlaub im Heimatland		
Internet/Telefon	20 Euro bis 35 Euro je nach Anbieter und Tarif pro Monat		
Gebühr Vermittlungsagentur	0 bis 1.400 Euro jährlich unterschiedliche Abrechnungsmodi: täglich, monatlich, jährlich, einmalig		

* Die Löhne dürfen nicht sittenwidrig sein. Seit dem 01. Januar 2026 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 13,90 Euro brutto. Die Sachbezugswerte werden bei der Berechnung der Sozialversicherungsabgaben berücksichtigt. Sie dürfen aber nicht zur Erreichung des Mindestlohnes herangezogen werden.

** Hier am Beispiel einer 40-Stunden-Woche bei einem Mindestlohn von 13,90 Euro.

*** In 2026: Unterkunft 285 Euro, Verpflegung 345 Euro, insgesamt 630 Euro.

**** In 2026: 40 Euro bei Beschäftigung im Privathaushalt.

Steuerliche Absetzbarkeit

Kosten für eine legal beschäftigte ausländische Betreuungskraft können Sie als haushaltsnahe Dienstleistungen bei der Einkommensteuererklärung absetzen. Hier können bis zu 20 Prozent der Aufwendungen eines Haushaltes und pro Jahr maximal 4.000 Euro abgesetzt werden.

Die Steuerermäßigung kann vom Pflegebedürftigen selbst oder auch von nahen Angehörigen in Anspruch genommen werden. Voraussetzung ist, dass Sie Ihre Aufwendungen durch Rechnung und Überweisung nachweisen können. Eine Barzahlung wird nicht anerkannt. Deshalb bewahren Sie Rechnungen und Überweisungsträger unbedingt auf, da diese auf Verlangen des Finanzamtes vorgelegt werden müssen. Bitte beachten Sie, dass Ihre Aufwendungen nur berücksichtigt werden können, soweit sie über die Leistungen der Pflegeversicherung (z. B. über das Pflegegeld) hinausgehen.



Entlastung schaffen mit Leistungen der Pflegeversicherung

Für viele betroffene Angehörige stellt sich die Frage, wie sie die Versorgung und Betreuung einer pflegebedürftigen Person gut sicherstellen und zugleich die notwendige Entlastung und Unterstützung der Haushalts- und Betreuungskraft organisieren können.

Bei einem sehr hohen Pflege- und Betreuungsbedarf, wie dies beispielsweise bei einer fortgeschrittenen Demenz der Fall sein kann, ist die ausschließliche Betreuung durch eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft bei der Versorgung der pflegebedürftigen Person keine tragfähige Lösung.

Eine zeitweilige Betreuung in einer Tagespflegeeinrichtung kann die Versorgung durch die ausländische Haushalts- und Betreuungskraft ergänzen. Lässt sich eine Unterstützung im benötigten Umfang nicht organisieren, sollten der Umzug in eine Wohngemeinschaft oder in ein Pflegeheim in Erwägung gezogen werden – auch wenn dies schwerfällt.

Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte können nur das leisten, was eine Person ohne pflegerische Ausbildung übernehmen kann. Professionelle Pflege unterliegt bestimmten Standards und wird durch Fachkräfte ausgeführt.

Braucht die pflegebedürftige Person eine »Rund-um-die-Uhr-Betreuung«, ist in jedem Fall zusätzliche Unterstützung durch Angehörige oder professionelle Pflegekräfte notwendig, um den notwendigen Betreuungsbedarf abzudecken.

GUT ZU WISSEN:
Pflegeberatungsstellen oder Pflegestützpunkte beraten dazu, mit welchen Leistungen der Pflegeversicherung die Betreuung und Versorgung durch eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft ergänzt werden kann.

Voraussetzung für die Inanspruchnahme von Leistungen der Pflegeversicherung ist die Einstufung der pflegebedürftigen Person in einen Pflegegrad.

Ab Pflegegrad 2 kann man Leistungen wie zum Beispiel Pflegegeld, ambulante Sachleistungen, Tagespflege, Verhinderungspflege oder Kurzzeitpflege in Anspruch nehmen. Bereits ab Pflegegrad 1 kann man den Entlastungsbetrag von 131 Euro monatlich nutzen. Viele Leistungen der Pflegekasse können auch miteinander kombiniert werden. Nähere Erläuterungen zu den einzelnen Leistungen der Pflegeversicherung finden Sie im Kapitel »Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege« (ab Seite 59).

Wir zeigen anhand einiger Beispiele, wie die Pflege zu Hause durch eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft mit Leistungen der sozialen Pflegeversicherung ergänzt werden kann.

Ausgangssituation:
Herr Müller, 85 Jahre alt, lebt alleine in seinem Einfamilienhaus. Er ist körperlich eingeschränkt und an Demenz erkrankt. Inzwischen ist Herr Müller in Pflegegrad 4 eingestuft und hat einen Anspruch auf Pflegegeld in Höhe von 800 Euro. Da er aufgrund der fortgeschrittenen Demenz nicht mehr unbeaufsichtigt allein zu Hause bleiben kann, hat sein Sohn Felix Müller sich für die Versorgung durch eine rumänische Haushalts- und Betreuungskraft entschieden.

Unterstützung bei der Pflege durch einen ambulanten Pflegedienst

Für die ausländische Haushalts- und Betreuungskraft ist die morgendliche Versorgung aufgrund der Demenz von Herrn Müller sehr herausfordernd.

Felix Müller entscheidet sich daher, für die morgendliche Körperpflege seines Vaters einen ambulanten Pflegedienst einzusetzen. Jeden Morgen helfen nun Mitarbeiter eines ambulanten Pflegedienstes Herrn Müller beim Aufstehen, An- und Ausziehen, Duschen, Waschen, Toilettengang, Kämmen und Rasieren. Dafür berechnet der Pflegedienst im Monat ca. 700 Euro. Diese Sachleistungen rechnet der Pflegedienst direkt mit der Pflegekasse ab.

Durch den Einsatz des Pflegedienstes beginnt die rumänische Haushaltshilfe ihre Tätigkeit täglich erst um 08.30 Uhr mit der Zubereitung des Frühstücks und dem gemeinsamen Frühstück mit Herrn Müller.

Da ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in der Regel nicht über eine pflegerische Ausbildung verfügen, kann es sinnvoll sein, einen ambulanten Pflegedienst zu beauftragen. Das entlastet die Haushalts- und Betreuungskraft und sichert zudem die Qualität der Pflege.

Ab Pflegegrad 2 können die sogenannten ambulanten Sachleistungen, d.h. der Einsatz eines ambulanten Pflegedienstes, in Anspruch genommen werden. Im Pflegegrad 4 stehen für den ambulanten Pflegedienst Sachleistungen in Höhe von 1.859 Euro zur Verfügung. Pflegegeld und ambulante Sachleistungen können miteinander kombiniert werden.

Da Herr Müller den Sachleistungsbetrag von 1.859 Euro nicht komplett nutzt, kann er weiter Pflegegeld erhalten. Das Pflegegeld wird in diesem Fall gekürzt. Und zwar genau um den prozentualen

Anteil, der von der maximal möglichen Sachleistung genutzt wird. In unserem Beispiel bekommt Herr Müller Sachleistungen in Höhe von 700 Euro für ambulante Pflege. Er nutzt damit 37,65 Prozent des Maximalbetrages von 1.859 Euro. Das Pflegegeld i.H. von 800 Euro wird deshalb um diese 37,65 Prozent gekürzt. Mit dieser Kombination erhält er zusätzlich zu der Sachleistung von 700 Euro Pflegegeld in Höhe von 498,80 Euro ausgezahlt.

Das verbleibende Pflegegeld kann Familie Müller zur Mitfinanzierung der Kosten für die ausländische Haushalts- und Betreuungskraft verwenden.

Entlastungbetrag nutzen

Mehrfach im Monat kommt ein Nachbarschaftshelfer bei Herrn Müller vorbei, um mit ihm ein Gedächtnistraining durchzuführen. Hierfür erhält er eine Aufwandsentschädigung von Familie Müller. In dieser Zeit kann sich die ausländische Haushalts- und Betreuungskraft eine Auszeit nehmen. Die Ausgaben für die Aufwandsentschädigung übernimmt die Pflegekasse bis zu einem Betrag von 131 Euro.

Pflegebedürftige in häuslicher Pflege haben ab Pflegegrad 1 einen Anspruch auf den Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 131 Euro monatlich für anerkannte Entlastungs- und Betreuungsleistungen (sogenannte Unterstützungsangebote im Alltag). Dies können z. B. Gruppen- oder Einzelbetreuung, Hilfe im Haushalt, Begleitung beim Einkaufen oder zu Kultur- und Freizeitangeboten sein. Der Anspruch auf den Entlastungsbetrag besteht zusätzlich zu den weiteren Leistungen der Pflegeversicherung. Nähere Erläuterungen zum Entlastungsbetrag finden Sie im Kapitel »Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege« (ab Seite 59).

Der Entlastungsbetrag ist zweckgebunden. Er wird nicht pauschal als Geldbetrag ausgezahlt.

Umwandlungsanspruch hilft Entlastungsleistungen aufzustocken

Herr Müller mit Pflegegrad 4 kann außerdem bis zu 40 Prozent der ambulanten Sachleistungen von 1.859 Euro für weitere Betreuungsleistungen nutzen, z. B. für eine stundenweise Betreuung in einer anerkannten Betreuungsgruppe. Das sind maximal 743,60 Euro. In dieser Zeit kann die Haushalts- und Betreuungskraft eine Auszeit nehmen.

Zusätzlich kann der Entlastungsbetrag von 131 Euro bis zu maximal 40 Prozent des Anspruchs für die ambulante Sachleistung aufgestockt werden. Wenn der Betrag für ambulante Sachleistungen (ambulanter Pflegedienst oder ambulanter Betreuungsdienst) nicht oder nicht vollständig genutzt wird, kann er umgewandelt werden. Dafür können weitere Entlastungsleistungen wie z. B. Betreuungsangebote oder Unterstützung im Haushalt genutzt werden.

Entlastung durch die Kombination von Pflegegeld, Pflege durch ambulanten Pflegedienst und Tagespflege

Die Erkrankung von Herrn Müller schreitet weiter fort. Familie Müller beschließt deshalb, zweimal in der Woche das Angebot einer Tagespflegeeinrichtung zu nutzen. Morgens kommt nach wie vor der ambulante Pflegedienst zur Körperpflege.

Die Mitarbeiter der Tagespflegeeinrichtung holen Herrn Müller an diesen beiden Tagen um 08.00 Uhr von zu Hause ab. In der Einrichtung frühstückt er, nimmt am Unterhaltungsangebot teil, isst dort zu Mittag und wird am späten Nachmittag wieder nach Hause gefahren.

Für die Betreuung in der Tagespflege berechnet die Einrichtung ca. 600 Euro im Monat. Diesen Betrag übernimmt die Pflegekasse komplett. Auch die Fahrtkosten werden von der Pflegekasse übernommen, da der Anspruch von 1.685 Euro für die Betreuung in der Tagespflege nicht voll ausgeschöpft ist.

Die Pflegekasse übernimmt im Monat bei Pflegebedürftigkeit je nach Pflegegrad bis maximal 2.085 Euro bei Pflegegrad 5 für Pflegekosten und Fahrtkosten für die Tagespflege.

Zusätzlich zahlt Herr Müller einen Eigenanteil von täglich 20 bis 30 Euro für Unterkunft, Verpflegung und Investitionskosten. Für diesen Eigenanteil nutzt Herr Müller den Entlastungsbetrag von 131 Euro im Monat.

GUT ZU WISSEN:
Der Besuch einer Tagespflegeeinrichtung hat keine Auswirkungen auf das Pflegegeld und die Pflegesachleistung. Leistungen der Tagespflege können zusätzlich zu ambulanten Sachleistungen, Pflegegeld oder Kombinationsleistungen in Anspruch genommen werden!

Kurzzeitpflege

Die rumänische Haushalts- und Betreuungskraft fährt für einige Wochen in ihr Heimatland, um dort Urlaub zu machen und ihre Verwandten zu besuchen. Aufgrund seiner Berufstätigkeit kann Felix Müller seinen Vater nicht ausreichend betreuen und versorgen. Zudem möchte er selbst mit seiner Frau und den Kindern für zwei Wochen in den Sommerurlaub fahren. Damit sein Vater in dieser Zeit gut versorgt ist, hat er für ihn einen Kurzzeitpflegeplatz in einer nahen Pflegeeinrichtung organisiert.

Kurzzeitpflege kann über den Gemeinsamen Jahresbetrag in Höhe von 3.539 Euro finanziert werden. Diese Leistung kann für bis zu acht Wochen pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden. Während der Zeit der Kurzzeitpflege wird das Pflegegeld bis zur Hälfte weitergezahlt.





Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung bei häuslicher Pflege

Die letzten Pflegereformen haben zu deutlichen Leistungsverbesserungen geführt. Die hier vorgestellten Leistungen geben den Stand 1. Januar 2026 wieder. Die jeweils aktuellen Leistungssätze und weitere Informationen erhalten Sie auf den Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit (*www.bmg.bund.de*). Zu empfehlen ist auch der digitale Pflegeleistungshelfer des Bundesministeriums für Gesundheit (*https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/pflegeleistungs-helfer.html*).

Qualifizierte Verweise an lokale Beratungsangebote und Selbsthilfeeinrichtungen bietet das Lotsentelefon des Pflegewegweisers NRW unter der Rufnummer 0800 40 400 44 und online unter *www.pflegewegweiser-nrw.de*. Für Fragen zur Beschäftigung ausländischer Betreuungskräfte steht Ihnen das »Beratungstelefon ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte« des Projekts Pflegewegweiser NRW unter der Rufnummer 0211 91380 1400 zur Verfügung.

In vielen Kommunen gibt es außerdem lokale Pflegeberatungsstellen und Pflegestützpunkte. Dort werden Sie über individuelle Lösungen informiert. Darüber hinaus gibt es viele weitere kompetente Beratungsstellen und Informationsquellen bei Sozialverbänden, Wohlfahrtsverbänden oder Stiftungen.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick über die verschiedenen Leistungsarten der Pflegeversicherung, wenn pflegebedürftige Menschen in den eigenen vier Wänden gepflegt werden (ambulante Leistungen). Die Leistungen können Sie in Anspruch nehmen nach Antragstellung bei Ihrer Pflegekasse und Begutachtung. Ausschlaggebend für die Einstufung in einen der fünf Pflegegrade ist das Maß der individuellen Selbstständigkeit des Pflegebedürftigen.

Leistungen bei Pflegegrad 1

Die Pflegeversicherung sieht bereits für Pflegebedürftige mit geringen Beeinträchtigungen Leistungen vor. Sie sollen dazu beitragen, die Selbstständigkeit zu erhalten oder wieder herzustellen und das Fortschreiten der Pflegebedürftigkeit zu vermeiden bzw. zu verlangsamen.

Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 haben Anspruch auf:

- den Entlastungsbetrag von 131 Euro monatlich nach § 45b SGB XI
- Pflegeberatung, halbjährlich ein Beratungseinsatz durch einen Pflegedienst in der eigenen Häuslichkeit
- Pflegehilfsmittel
- finanzielle Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung des individuellen oder gemeinsamen Wohnumfeldes (bis zu 4.180 Euro je Maßnahme)
- Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen
- für Angehörige zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (z. B. Pflegeunterstützungsgeld)
- Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen
- Hausnotruf mit einem monatlichen Zuschuss von 25,50 Euro
- Digitale Pflegeanwendungen mit einem monatlichen Zuschuss von 53 Euro

Pflegegeld

Dies sind Geldleistungen, wenn Angehörige oder Ehrenamtliche die Pflege übernehmen. Das Pflegegeld kann mit Pflegesachleistungen kombiniert werden. Die Höhe des Pflegegeldes richtet sich nach dem Pflegegrad. Pflegegeld wird ab Pflegegrad 2 von der Pflegekasse gezahlt.

Pflegesachleistungen für häusliche Pflege

Diese Leistungen werden für einen ambulanten Pflegedienst eingesetzt und können mit dem Pflegegeld kombiniert werden. Ihre Höhe hängt davon ab, welcher Pflegegrad vorliegt. Pflegesachleistungen werden ab Pflegegrad 2 gezahlt. Diese Sachleistungen können bis zu 40 Prozent auch für Angebote zur Unterstützung im Alltag eingesetzt werden.

Angebote zur Unterstützung im Alltag

Dies sind zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige zur Nutzung von Betreuungs- oder Entlastungsleistungen, die nach Landesrecht anerkannt sind. Diese Leistungen sollen niedrigschwellig sein, das heißt, sie sollen ohne große Hürden oder Vorbedingungen verfügbar sein. Hierbei kann es sich beispielsweise um Betreuungsgruppen oder Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung handeln. Anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag in NRW finden Sie unter *https://angebotsfinder.nrw.de/uia/angebotsfinder*. Die Pflegekasse erstattet Leistungen im Umfang von 131 Euro. Diesen sogenannten Entlastungsbetrag erhalten alle Pflegebedürftigen in gleicher Höhe, unabhängig vom jeweiligen Pflegegrad. Zusätzlich können bis zu 40 Prozent des jeweiligen Sachleistungsanspruchs zur Finanzierung dieser Angebote genutzt werden.

In NRW können ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte unter bestimmten Bedingungen als Anbieter eines Unterstützungsangebotes im Alltag anerkannt werden (siehe auch S. 24). Grundlage hierfür ist die „Verordnung über die Anerkennung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag (AnFöVO)“.

Pflegehilfsmittel

Darunter fallen technische Geräte und Sachmittel, welche die häusliche Pflege erleichtern und die selbstständige Lebensführung in den eigenen vier Wänden unterstützen. Dazu gehören unter anderem Pflegebetten oder Hausnotrufsysteme sowie Verbrauchsartikel wie Einmalhandschuhe oder Betteinlagen. Der Anspruch auf Pflegehilfsmittel besteht ab Pflegegrad 1.

Tages-/Nachtpflege

Tages- oder Nachtpflege ist eine sogenannte teilstationäre Versorgung. Dabei werden Pflegebedürftige zeitweise tagsüber oder während der Nacht in einer Pflegeeinrichtung betreut. Leistungen der Tages- und Nachtpflege können zusätzlich zu Pflegesachleistungen und/oder dem Pflegegeld in vollem Umfang in Anspruch genommen werden. Für Angebote der Tages- oder Nachpflege übernimmt die Pflegekasse folgende Kosten:

- für Pflegegrad 2 bis zu 721 Euro
- für Pflegegrad 3 bis zu 1.357 Euro
- für Pflegegrad 4 bis zu 1.685 Euro
- für Pflegegrad 5 bis zu 2.085 Euro

Die teilstationäre Pflege umfasst auch die notwendige Beförderung Pflegebedürftiger von der Wohnung zur Einrichtung der Tages- oder Nachtpflege und zurück. Die Kosten für Unterbringung und Verpflegung in der Tages-/Nachtpflege, die sogenannten Hotelkosten, müssen von den Pflegebedürftigen selbst getragen werden. Zu deren Finanzierung können aber die Entlastungsleistungen von 131 Euro sowie das Pflegegeld genutzt werden.

Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 erhalten keine Leistungen für Tages-/Nachtpflege. Wollen sie eine solche Einrichtung nutzen, können sie nur die Entlastungsleistung von 131 Euro dafür verwenden. Die darüber hinausgehenden Kosten müssen sie aus eigener Tasche zahlen.

Gemeinsamer Jahresbetrag

Seit dem 1. Juli 2025 gilt der neue Gemeinsame Jahresbetrag für Pflegebedürftige ab Pflegegrad 2.
Er fasst die bisherigen Budgets für Verhinderungs- und Kurzzeitpflege zu einem Gesamtbudget von 3.539 Euro pro Jahr zusammen.
Die Mittel können flexibel genutzt werden – je nach Bedarf:

- für die Vertretung der Pflegeperson (Verhinderungspflege)
- für vorübergehende stationäre Pflege (Kurzzeitpflege)
- oder für eine Kombination beider Leistungen.

Verhinderungspflege

Macht die private Pflegeperson Urlaub oder ist erkrankt oder kann sie aus sonstigen Gründen die Pflege nicht selbst durchführen, übernimmt die Pflegekasse für bis zu acht Wochen im Jahr die Kosten der Verhinderungspflege. Sie muss nicht vorher bei der Pflegekasse beantragt werden. Die Verhinderungspflege kann ab Pflegegrad 2 genutzt werden.

Dafür steht jährlich ein Betrag in Höhe von 3.539 Euro zur Verfügung, der für Pflege zu Hause genutzt werden kann. Wenn nahe Verwandte die Pflege übernehmen, können Kosten bis zum 2-Fachen des Pflegegeldes abgerufen werden. Zudem können Sachkosten wie Fahrtkosten oder Verdienstausfall bis zu diesem Betrag geltend gemacht werden.

Der Jahresbetrag muss innerhalb des Kalenderjahres genutzt werden, andernfalls verfällt der Anspruch am 31. Dezember. Seit dem 1. Januar 2026 können die nachgewiesenen Kosten für Verhinderungspflege nur noch bis zum Ende des Folgejahres geltend gemacht werden, bisher war das bis zu vier Jahre rückwirkend möglich. Das bedeutet: Verhinderungspflege aus 2026 muss spätestens bis zum 31. Dezember 2027 abgerechnet werden.

Kurzzeitpflege

Für einen Zeitraum von bis zu acht Wochen pro Jahr können Pflegebedürftige vollstationär in einer Pflegeeinrichtung versorgt werden, z. B. übergangsweise zur Bewältigung einer Krisensituation, im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt oder bei Urlaub der Pflegeperson. Ab Pflegegrad 2 stehen bis zu 3.539 Euro aus dem Gemeinsamen Jahresbetrag für die Kurzzeitpflege zur Verfügung. Für die Inanspruchnahme ist ein Antrag bei der Pflegekasse erforderlich.

Übergangspflege

Manche Menschen benötigen nach einem Krankenhausaufenthalt oder bei einer akuten Verschlechterung ihrer Erkrankung vorübergehend Pflege, haben aber keinen Pflegegrad oder lediglich Pflegegrad 1. Sie haben erweiterte Ansprüche auf häusliche Krankenpflege und können unter bestimmten Bedingungen auch Kurzzeitpflege gemäß § 42 SGB XI in Anspruch nehmen (§ 37 Abs. 1a und § 39 c SGB V). Der Anspruch auf diese sogenannte Übergangs- oder Überleitungspflege besteht analog zu den Regelungen der Pflegeversicherung für maximal acht Wochen. Die Übergangspflege wird durch die zuständige Krankenkasse finanziert.

Verbesserung des Wohnumfeldes

Durch den Eintritt von Pflegebedürftigkeit ändern sich häufig auch die Anforderungen an das Wohnumfeld. Personen, die zu Hause gepflegt werden, haben daher Anspruch auf Leistungen zur Wohnumfeldverbesserung. Die Pflegekasse kann die individuelle Anpassung der Wohnung mit bis zu 4.180 Euro – unabhängig vom Pflegegrad – bezuschussen. Dies können z. B. Anpassungen im Badezimmer wie der Einbau einer ebenerdigen Dusche, die Verbreiterung von Türen oder der Einbau von fest installierten Rampen sein.

Pro Maßnahme gibt es bis zu 4.180 Euro – und zwar unabhängig vom Pflegegrad. Alle Maßnahmen, die zum Zeitpunkt der Gewährung des Zuschusses erforderlich sind, gelten als **eine** Verbesserungsmaßnahme. Wenn sich die Pflegesituation ändert und weitere Maßnahmen nötig sind, handelt es sich um eine erneute Maßnahme. Auch diese kann die Pflegekasse mit einem weiteren Zuschuss fördern. Wenn mehrere Pflegebedürftige zusammenwohnen, können diese Ansprüche bis zu einem Gesamtbetrag von 16.720 Euro zusammengelegt werden.

Pflegekurse

Pflegekassen bieten kostenlose Pflegekurse für Angehörige oder ehrenamtliche Helfer mit vielen praktischen Informationen rund um die häusliche Pflege an. Informationen gibt es bei der zuständigen Pflegekasse.

Freistellung in akuten Pflegesituationen und Pflegeunterstützungsgeld

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich bis zu zehn Tage von der Arbeit freistellen lassen, um in einer akuten Pflege-

situation die notwendigen Dinge zu organisieren. In dieser Zeit besteht ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung ähnlich wie beim Kinderkrankengeld. Die Tage müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Die Absicherung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Pflegezeit für Beschäftigte

Im Rahmen der sogenannten Pflegezeit haben Beschäftigte Anspruch darauf, bis zu sechs Monate ganz aus dem Beruf auszusteigen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Außerdem können sie ein zinsloses Darlehen beantragen, um den Lebensunterhalt abzusichern. Es besteht Kündigungsschutz von der Beantragung bis zum Ende der Pflegezeit. Der Rechtsanspruch auf Pflegezeit gilt nicht gegenüber Arbeitgebern mit 15 oder weniger Beschäftigten.

Familienpflegezeit

In Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten besteht ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Bis zu 24 Monate lang können pflegende Angehörige ihre Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden pro Woche reduzieren, um die Menschen zu pflegen, die ihnen nahestehen. Es besteht Kündigungsschutz von der Beantragung bis zum Ende der Familienpflegezeit. Zusätzlich haben pflegende Angehörige Anspruch auf ein zinsloses Darlehen, um den Lebensunterhalt abzusichern. Das Darlehen kann man beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beantragen: *https://www.wege-zur-pflege.de/familienpflegezeit/service.html*. Das Darlehen muss innerhalb von 24 Monaten nach Ende der Familienpflegezeit zurückgezahlt werden.

Glossar

Arbeitnehmerfreizügigkeit

Zu den Grundfreiheiten von EU-Bürgern gehört das Recht, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat aufzunehmen. Für ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte gelten die gleichen Arbeitsbedingungen wie für deutsche Arbeitnehmer.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)

Dieses Gesetz legt fest, wann und wie lange Arbeitnehmer in Deutschland höchstens arbeiten dürfen. Ziel ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Verstöße können mit Bußgeldern belegt oder bei Wiederholung strafrechtlich geahndet werden. Folgende grundsätzliche Regelungen sind zu beachten:

- Es gilt eine werktägliche Arbeitszeit von acht Stunden mit anschließender Ruhezeit von elf Stunden ohne Unterbrechung.
- Eine Arbeitszeit von bis zu zehn Stunden täglich ist möglich, jedoch muss diese Verlängerung innerhalb von sechs Monaten bzw. 24 Wochen auf durchschnittlich acht Stunden ausgeglichen werden.
- Bei Sonntagsarbeit ist in der Woche ein Ersatzruhetag zu gewähren. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen frei sein.
- Mindestens 30 Minuten Ruhepause müssen bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden gewährt werden, bei einer Arbeitszeit von über neun Stunden beträgt die Ruhepause 45 Minuten.
- Arbeitsbereitschaft (= Pflicht zur Anwesenheit an einem bestimmten Ort, um jederzeit die Arbeit aufnehmen zu können) gilt in vollem Umfang als Arbeitszeit.
- Bei der Rufbereitschaft (= Arbeitnehmer kann seinen Aufenthaltsort selbst bestimmen, muss aber ständig erreichbar sein) gilt nur die Zeit als Arbeitszeit, in welcher der Arbeitnehmer zur Arbeit herangezogen wird.

Dienstleistungsfreiheit

Die Dienstleistungsfreiheit gewährt jedem EU-Unternehmen das Recht, Dienstleistungen vorübergehend und nicht dauerhaft in einem anderen EU-Mitgliedsstaat anzubieten und zu erbringen. Die Dienstleistungsfreiheit gilt ebenfalls für Einzelunternehmer. Diese benötigen einen Gewerbeschein und eine A1 Bescheinigung aus dem Heimatland (sog. Selbstentsendung).

Entsendung

In der europäischen Union ist es Unternehmen erlaubt, ihre Beschäftigten ins EU-Ausland zu entsenden, um dort in ihrem Auftrag und auf ihre Rechnung zu arbeiten. Rechtliche Grundlage hierfür ist die EU-Entsenderichtlinie. Die Beschäftigten sind bei dem Unternehmen in ihrem Heimatland angestellt (Lohnzahlungen, Sozialversicherungsbeiträge).

Körperbezogene Pflegemaßnahmen

Unter körperbezogenen Pflegemaßnahmen versteht man regelmäßige Pflegeleistungen in den Bereichen der Selbstversorgung und der Mobilität. Dazu gehören z. B.:

- Baden/Duschen/Waschen
- Haarpflege
- Zahn- und Mundpflege
- Rasieren
- Toilettengang
- An- und Auskleiden
- Aufstehen und Zu-Bett-Gehen
- Essen und Trinken
- Fortbewegung innerhalb der Wohnung

Medizinische Behandlungspflege

Diese erfolgt nach ärztlicher Verordnung und darf von entsprechend ausgebildeten Pflegefachkräften durchgeführt werden. Behandlungspflege wird definiert als eine Vielzahl von Maßnahmen, die dazu dienen, Krankheiten zu heilen, ihre Verschlimmerung zu verhüten und Krankheitsbeschwerden zu lindern. Maßnahmen der Behandlungspflege können unter anderem sein:

- Verbände wechseln
- Injektionen
- Medikamentengabe
- Überprüfen und Versorgen von Drainagen
- Blutdruck- und Blutzuckermessung
- Wundversorgung
- Bedienung und Überwachung von Beatmungsgeräten
- Versorgung mit Kathetern
- Legen und Wechseln von Magensonden
- Blasenspülung
- Flüssigkeitsbilanzierung
- Dekubitusbehandlung

Die medizinische Behandlungspflege gehört zum Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung.

Niederlassungsfreiheit

Freiberuflich Tätige oder Gewerbetreibende aus einem EU-Mitgliedstaat können sich im Hoheitsgebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaats niederlassen und haben das Recht zur Aufnahme und Ausübung selbstständiger Erwerbstätigkeit. Dabei müssen sie die berufs- und gewerberechtlichen inländischen Regelungen des Mitgliedstaats beachten, in dem sie sich niederlassen.

Pflegebedürftigkeit

Pflegebedürftig sind Personen, die gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder ihrer Fähigkeiten aufweisen und deshalb Hilfe durch andere benötigen. Im Pflegebedürftigkeitsbegriff werden die Unterstützungsbedarfe und die Bedürfnisse von Menschen mit Demenz und Menschen mit geistigen oder psychischen Einschränkungen ebenso berücksichtigt wie die Unterstützungsbedarfe und die Bedürfnisse von Menschen mit körperlichen Einschränkungen.

Maßstab für Pflegebedürftigkeit ist der Grad der Selbstständigkeit eines Menschen. Den Pflegegrad stellt der Medizinische Dienst in einem Begutachtungsverfahren fest. Die Gutachterinnen und Gutachter gehen nach einheitlichen Kriterien vor. Neben den körperlichen Einschränkungen in den Bereichen Körperpflege, Ernährung und Mobilität werden die kognitiven und kommunikativen Fähigkeiten erfasst und in die Einstufung einbezogen.

Pflegegrade

Es gibt fünf Pflegegrade. Die Pflegegrade richten sich danach, wie selbstständig jemand ist und wie viel Hilfe er benötigt. Je höher dabei der Pflegegrad ist, desto höher sind die Leistungen, die die Pflegebedürftigen erhalten.

- Pflegegrad 1 – geringe Beeinträchtigung der Selbstständigkeit
- Pflegegrad 2 – erhebliche Beeinträchtigung der Selbstständigkeit
- Pflegegrad 3 – schwere Beeinträchtigung der Selbstständigkeit
- Pflegegrad 4 – schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit
- Pflegegrad 5 – schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung

Weisungsrecht

Durch das Weisungsrecht wird der Arbeitgeber in die Lage versetzt, die Haushalts- und Betreuungskraft je nach Notwendigkeit anzuweisen und im Haushalt einzusetzen. Er kann damit auf Veränderungen in der Betreuungssituation (z. B. neue Erfordernisse, veränderte Tagesabläufe) reagieren und die Haushalts- und Betreuungskraft beauftragen, entsprechend tätig zu werden.

Dieses Weisungsrecht hat der Haushalt nicht bei selbstständigen Personen oder bei Kräften, die über ein ausländisches Unternehmen entsandt werden.

Nützliche Adressen

Pflegewegweiser NRW
Verbraucherzentrale NRW e. V.
Helmholtzstraße 19
40215 Düsseldorf

Beratungstelefon Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte
0211 91380 1400
(mittwochs 10.00–12.00 und 14.00–16.30 Uhr)
Landesweite Hotline Pflegewegweiser NRW 0800 40 40 044
pflegewegweiser@verbraucherzentrale.nrw
www.pflegewegweiser-nrw.de

Angebotsfinder des Landes NRW für anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag
https://angebotsfinder.nrw.de/uia/angebotsfinder

Pflegeplatzsuche für stationäre Dauerpflege und Kurzzeitpflege mit dem Heimfinder NRW
https://www.heimfinder.nrw.de

CariFair
Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V.
Am Stadelhof 15
33098 Paderborn
Telefon: 05251 209-293
info@caritas-paderborn.de
www.carifair.de

Verein für Internationale Jugendarbeit
Landesverein Württemberg e. V. (vij)
Geschäftsstelle FairCare
Moserstraße 26
70182 Stuttgart
Telefon: 0711 23941-37
faircare@vij-wuerttemberg.de
www.vij-faircare.de

Faire Mobilität in NRW
Beratungsstandort Dortmund
Westenhellweg 112
44137 Dortmund

Telefon: 0800 0005776 (bosnisch-kroatisch-serbisch)
0800 1014341 (bulgarisch)
0800 0005780 (polnisch)
0800 0005602 (rumänisch)
0800 0005614 (ungarisch)
kontakt@faire-mobilitaet.de

Ratgeber der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V.:







Weitere Titel zum Thema Gesundheit und Pflege finden Sie unter
https://shop.verbraucherzentrale.de/themen/gesundheit-pflege/

Impressum

Herausgeber:
Pflegewegweiser NRW
Verbraucherzentrale NRW e. V.
Helmholtzstraße 19
40215 Düsseldorf
Telefon: 0211 91380 1000
www.pflegewegweiser-nrw.de

Text: © Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e. V.
Helmholtzstraße 19, 40215 Düsseldorf
Realisation: www.graphic-dept.de
Fotos: Adobe Stock, Fotolia, Shutterstock

Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in Privathaushalten

Die meisten älteren Menschen möchten ihren letzten Lebensabschnitt in den eigenen vier Wänden verbringen – auch, wenn sie immer mehr Hilfe im Alltag brauchen. Angehörige können dies allein oft nicht leisten. Deshalb sind Haushalts- und Betreuungskräfte aus dem Ausland neben den bestehenden Angeboten eine Lösung. Diese Broschüre gibt Antworten rund um die Beschäftigung von ausländischen Haushalts- und Betreuungshilfen:

- Eignet sich in unserem Fall diese Form der Versorgung überhaupt?
- Wie lässt sich der Bedarf einschätzen?
- Welche Leistungen gibt es von der Pflegeversicherung?
- Welche Aufgaben kann eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft übernehmen?
- Welche Beschäftigungsmodelle sind legal?

Ein Angebot von:
Pflegewegweiser NRW
Verbraucherzentrale NRW e. V.
Helmholtzstraße 19
40215 Düsseldorf
pflegewegweiser@verbraucherzentrale.nrw

Verbraucherzentrale
Nordrhein-Westfalen

Gefördert von:

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

LANDESVERBÄNDE DER PFLEGEKASSEN

PKV Verband der Privaten Krankenversicherung