

Weitere sozialrechtliche Informationen sowie Ratgeber zum kostenlosen Download finden Sie stetig aktualisiert unter www.betanet.de.

© 2024 beta Institut gemeinnützige GmbH | Kobelweg 95, 86156 Augsburg | www.betanet.de

Häusliche Pflege > Ausländische Kräfte

1. Das Wichtigste in Kürze

24-Stunden-Pflege oder 24-Stunden-Betreuung von pflegebedürftigen Menschen zuhause wird meist mit Hilfe von Betreuungskräften aus Osteuropa realisiert. Die legale Beschäftigung ausländischer Haushaltshilfen, Betreuungskräfte oder Pflegekräfte ist über verschiedene Beschäftigungsmodelle möglich.

Arbeitskräfte aus EU-Staaten können ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt werden. Für sie gelten dieselben Bedingungen wie für deutsche Arbeitskräfte, also z.B. Bestimmungen zu Arbeitszeiten, Arbeitsschutz, Urlaub und Mindestlöhnen. Pflegekräfte aus Drittstaaten (= Ausländer aus Nicht-EU-Staaten) benötigen für die Arbeitsaufnahme eine Aufenthaltserlaubnis. Es ist zu unterscheiden zwischen "Haushaltshilfe", "Betreuungskraft" und "Pflegekraft". Für die Bezahlung kann das Pflegegeld eingesetzt werden, über die Hilfe zur Pflege kann eine Kostenübernahme durch das Sozialamt möglich sein.

2. Was darf eine ausländische Haushaltshilfe oder Betreuungskraft?

Die Tätigkeiten, die eine ausländische Haushaltshilfe oder Betreuungskraft verrichten darf, unterscheiden sich von denen einer qualifizierten Pflegekraft.

Eine ausländische **Haushaltshilfe oder Betreuungskraft** darf folgende Dienstleistungen anbieten:

- Hilfe beim Einkaufen, Kochen, Waschen, Putzen und anderen Arbeiten im Haushalt
- Pflegerische Alltagshilfen, z.B. Unterstützung beim Essen und Trinken, Waschen, An- und Auskleiden
- Soziale Betreuung und Motivation, z.B. Vorlesen, Spaziergehen oder Begleitung zu Arztbesuchen

Zur Verdeutlichung:

- Eine Haushaltshilfe oder Betreuungskraft darf **keine** Tätigkeiten der Behandlungspflege verrichten. Für die Behandlungspflege ist eine berufliche Qualifikation als Pflegekraft Voraussetzung.
- Eine [Haushaltshilfe](#), die von der Krankenkasse bezahlt wird, gibt es nur,
 - wenn ein Kind versorgt werden muss und der betreuende Elternteil ins Krankenhaus muss
 - oder**
 - im Rahmen des [Entlassmanagements](#) aus dem Krankenhaus für die erste Zeit zu Hause, wenn die Voraussetzungen (siehe Haushaltshilfe) erfüllt sind.

3. Beschäftigungsmodelle

Qualifizierte **Pflegekräfte** mit anerkannter Ausbildung aus der [EU](#) dürfen in Deutschland unter denselben Bedingungen beschäftigt werden wie deutsche Pflegekräfte. Ausgebildete Pflegekräfte aus Nicht-EU-Staaten brauchen zur Beschäftigung in Deutschland eine Arbeitserlaubnis (siehe [Ausländer](#)).

Die Beschäftigung ausländischer Pflege-, Haushalts- oder Betreuungskräfte ist über verschiedene Wege möglich. Beschäftigte, die beim Pflegebedürftigen wohnen, werden auch als "Live-In-Betreuungskräfte", 24-Stunden-Pflegekräfte oder 24-Stunden-Betreuungskräfte bezeichnet.

Grundsätzlich gilt für alle Modelle: Eine 24-Stunden-Pflege oder 24-Stunden-Betreuung rund um die Uhr durch eine einzige Person ist in Deutschland legal meistens **nicht** möglich. Es müssen Pausenzeiten, maximale Arbeitszeiten pro Tag und pro Woche, freie Tage und Urlaube eingehalten werden. Auch Bereitschaft gilt als Arbeitszeit.

3.1. Entsendemodell

Dies ist in der Praxis die weitaus häufigste Form. Beim Entsendemodell wird von der pflegebedürftigen Person (oder Angehörigen) ein ausländisches Unternehmen beauftragt, das eine angestellte Haushalts-, Betreuungs- oder Pflegekraft in ihren Haushalt entsendet. Das ausländische Entsendeunternehmen fungiert als Arbeitgeber, zahlt das Gehalt der Arbeitskraft und leistet im Heimatland Steuern und Sozialabgaben. Obwohl die Haushalts- oder Pflegekraft im Heimatland angestellt ist, müssen die Vorgaben des deutschen Arbeitsrechts eingehalten werden, siehe unten unter "Arbeitgebermodell".

Für Verstöße gegen rechtliche Regelungen kann nicht nur das beauftragte Unternehmen zur Rechenschaft gezogen

werden, sondern grundsätzlich auch die pflegebedürftige Person oder die Angehörigen, die den Auftrag erteilt haben. Das gilt z.B. wenn eine Person ohne deutsche Arbeitserlaubnis tätig wird, die Vergütung den Mindestlohn unterschreitet oder die zulässige Länge der Arbeitszeit überschritten wird.

Pflegebedürftige oder Angehörige zahlen einen monatlichen Betrag an das ausländische Unternehmen. Es gibt auch Vermittlungsagenturen in Deutschland, die mit ausländischen Agenturen zusammenarbeiten. Pflegebedürftige oder Angehörige sollten sich unbedingt vergewissern, dass die entsendete Kraft im Heimatland sozialversichert ist. Als Nachweis dient die sog. A1-Bescheinigung.

In der Regel werden ausländische Kräfte vom Entsendeunternehmen max. für 2 Jahre entsendet, da nach Ablauf dieser Frist das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt. Tatsächlich sind die Kräfte oft nur einige Monate am selben Arbeitsort im Einsatz.

Die Betreuungskräfte haben einen Anspruch auf den Mindestlohn, auch für Zeiten der Bereitschaft.

3.2. Selbstständigenmodell

Für Selbstständige gilt in der [EU](#) die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. Die Haushalts-, Betreuungs- oder Pflegekraft meldet in Deutschland oder ihrem Heimatland ein eigenes Gewerbe an und arbeitet auf eigene Rechnung. Die pflegebedürftige Person oder ihre Angehörigen schließen einen Dienstvertrag (§ 611 BGB), umgangssprachlich auch Dienstleistungsvertrag genannt, mit ihr ab, in dem die Tätigkeiten, Vertragsdauer und Vergütung vereinbart werden.

Das Problem bei diesem Modell ist die Gefahr der Scheinselbstständigkeit. Echte Selbstständige dürfen weder in ihrem Heimatland noch in Deutschland den Weisungen des Arbeitgebers unterworfen sein. Wenn es jedoch nur einen Auftraggeber gibt (pflegebedürftige Person bzw. ihre Angehörigen), die Haushalts- oder Pflegekraft dort im Haushalt wohnt und seine Anweisungen befolgt, handelt es sich wahrscheinlich um eine Scheinselbstständigkeit. Diese ist gesetzlich verboten und kann zu **Bußgeldern** führen. Sie ist auch als Form der Schwarzarbeit **strafbar**, vor allem für den Auftraggeber.

Teurer als etwaige Strafen sind meist die Sozialversicherungsbeiträge, die der Auftraggeber nachzahlen muss und ggf. ergänzende Lohnzahlungen. Gerade wenn mehrere Jahre gepflegt wird, können hohe Beträge fällig werden.

Wenn die Kraft aber eigenständig gestalten und handeln kann, gilt das Modell als legal. Details sind nachzulesen im Gutachten „Häusliche 24h-Betreuung durch Selbstständige. Gesetzgeberische Wege zur Verhinderung von Scheinselbstständigkeit und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.“ Das Gutachten wurde auf Anfrage des Bundesministeriums für Gesundheit erstellt, direkter Link: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Gutachten_Thuesing_Teil_2_-_Haeusliche_24h-Betreuung_durch_Selbstaendige.pdf.

Wenn die Pflegekraft kein Gewerbe in Deutschland hat, sondern ein Gewerbe im Ausland, kann sie sich im Rahmen der sogenannten **Selbstentsendung** nach Deutschland entsenden. Wenn sie mit der A1-Bescheinigung (siehe oben unter Entsendemodell) nachweisen kann, dass sie im Heimatland sozialversichert ist, sind die Gerichte und Behörden in Deutschland auch dann daran gebunden, wenn die Betreuungskraft nach ausländischem Recht selbstständig ist, nach deutschem Recht aber nicht.

Wer also von der Betreuungskraft eine gültige A1-Bescheinigung bekommen hat, muss in Deutschland keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Leider kommen in der Praxis auch gefälschte oder illegal erworbene Bescheinigungen vor, so dass trotz Bescheinigung die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen drohen kann.

Trotz A1-Bescheinigung gilt aber immer das deutsche Arbeitsrecht. Bei einer Scheinselbstständigkeit gelten also auch alle Regeln für eine normale Anstellung, von Mindestlöhnen und Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit über Arbeitszeitbegrenzungen, verpflichtende Pausen bis hin zum Anspruch auf bezahlten Urlaub und [Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall](#).

Auch mit einer A1-Bescheinigung bleibt Scheinselbstständigkeit in Deutschland strafbar.

3.3. Arbeitgebermodell

Beim Arbeitgebermodell werden Pflegebedürftige selbst oder Angehörige selbst zum Arbeitgeber und schließen einen schriftlichen Arbeitsvertrag mit der ausländischen Kraft. Die im Arbeitsvertrag geregelten Rechte und Pflichten unterliegen den Bestimmungen des deutschen Arbeits- und Tarifrechts.

Pflegebedürftige bzw. Privathaushalte, die eine ausländische Haushalts-, Betreuungs- oder Pflegekraft beschäftigen, müssen u.a. Folgendes beachten:

- Die tägliche Arbeitszeit darf höchstens 8 Stunden, im Einzelfall bis zu 10 Stunden, betragen. Die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden/Tag darf aber innerhalb von 6 Monaten nicht überschritten werden. Zur Arbeitszeit zählen auch Bereitschaftsdienste, bei denen die Haushalts-, Betreuungs- oder Pflegekraft auf Abruf zur Verfügung steht.
- Bei einer Arbeitszeit von über 6 Stunden ist eine 30-Minuten-Pause Pflicht, bei über 9 Stunden eine 45-Minuten-

Pause.

Nach der Arbeit muss eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden sichergestellt werden.

- Es gibt einen Anspruch auf mindestens 24 Werktage bezahlten Urlaub im Jahr (§ 3 BUrlG).
- Die Probezeit darf max. 6 Monate betragen (§ 622 Abs. 3 BGB). Während der Probezeit gilt eine Kündigungsfrist von mindestens 2 Wochen, danach mindestens 4 Wochen.
- Der Arbeitsvertrag endet nicht automatisch mit dem Tod des Arbeitgebers. Wenn das Arbeitsverhältnis jedoch mit einer sog. Zweckbestimmung versehen ist, endet er mit Erreichung des Zwecks, frühestens jedoch 2 Wochen nach einer schriftlichen Information über den Zeitpunkt der Zweckerreichung.
- Es besteht während der Beschäftigung für die Arbeitskraft eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.
- Das Gehalt muss konkret angegeben werden und den Tarifen oder Mindestlöhnen (siehe unten) entsprechen. Informationen hierzu geben die örtlichen Agenturen für Arbeit.
- Es muss ein eigenes Zimmer für die Haushalts-, Betreuungs- oder Pflegekraft vorhanden sein.
- Ein freies WLAN gilt mittlerweile als Standard.

4. Praxistipp

Wenn Sie überlegen, eine selbstständige Kraft (Selbstständigenmodell) mit der Pflege zu beauftragen, haben Sie die Möglichkeit, vorab **rechtssicher** klären zu lassen, ob eine echte Selbstständigkeit vorliegen würde, oder eine illegale Scheinselbstständigkeit (sog. **Statusfeststellungsverfahren**).

Seit April 2022 ist ein Statusfeststellungsverfahren bei der **Clearingstelle der Rentenversicherung** schon möglich, **bevor** die Tätigkeit begonnen hat (sog. **Prognoseentscheidung**). Das Statusfeststellungsverfahren ist die einzige Möglichkeit, sich abzusichern, wenn unklar ist, ob eine Tätigkeit wirklich selbstständig ist. Wenn Sie die Statusfeststellung vorab beantragen, haben Sie kein Risiko, später ggf. nachzahlen zu müssen oder sich gar strafbar zu machen.

Wenn Sie den Antrag auf Statusfeststellung in Form einer Prognoseentscheidung stellen, müssen Sie bereits wissen

- wen Sie konkret beauftragen wollen
und
- wie die konkreten Bedingungen sein werden.

Die Antragsformulare stellt die Deutsche Rentenversicherung zur Verfügung unter www.deutsche-rentenversicherung.de > [Suchbegriff: "Formularpaket Statusfeststellung"](#) .

So geht es nach dem Antrag weiter:

- Die Person, die Sie beauftragen wollen, wird in das Verfahren einbezogen.
- Die Clearingstelle schickt der Person, die Sie beauftragen wollen, **und** Ihnen einen Fragebogen, den Sie ausfüllen müssen und ggf. danach ergänzende Fragen zu den Umständen der Tätigkeit.
- Die Clearingstelle schickt Ihnen und der Person, die Sie beauftragen wollen, einen Bescheid mit der Prognoseentscheidung.
- Wird dort festgestellt, dass die Tätigkeit eine echte Selbstständigkeit sein würde, können Sie den Auftrag beruhigt vergeben, solange die tatsächlichen Bedingungen dann auch so sind, wie Sie es der Clearingstelle gegenüber angegeben haben. Ändern sich die Bedingungen, kann ggf. trotzdem eine illegale Scheinselbstständigkeit vorliegen. Bei einer Änderung sollten Sie daher sofort erneut die Statusfeststellung beantragen.
- Wird festgestellt, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorliegen würde, müssen Sie die Person als Arbeitskraft einstellen und sozialversichern. Sie müssen dann auch das Arbeitszeitgesetz und alle weiteren Bestimmungen des Arbeitsrechts einhalten. Wollen oder können Sie das nicht, darf die Kraft die Pflege nicht ausführen.

5. Kosten für ausländische Haushaltshilfen und Pflegekräfte

Für ausländische 24-Stunden-Kräfte ist etwa mit folgenden Hauptkosten zu rechnen:

- 2.000–3.000 € für die Arbeitszeit.
- Bei freier Kost und Logis werden die entsprechenden Kosten als geldwerter Vorteil zum Bruttoeinkommen gerechnet.
- Zuzüglich Sozialversicherung beim Arbeitgebermodell.
- Zuzüglich Agentur- oder Vermittlungskosten beim Entsendemodell. Seriöse Agenturen machen die Gesamtkosten und die Zusammensetzung der Kosten bereits in der Angebotsphase transparent.
- Zuzüglich Reisekosten.

Für die gesamte Pflegebranche gelten Mindestlöhne.

- Für Pflege **hilfskräfte** (mehrwöchiger Kurs) betragen sie seit 1.5.2024 15,50 € pro Stunde.
(Ab 1.7.2025 16,10 €)
- Für **qualifizierte** Pflegehilfskräfte mit mindestens **1-jähriger Ausbildung** (Pflegehelferinnen oder Pflegehelfer) sind es seit 1.5.2024 16,50 € pro Stunde.

(Ab 1.7.2025 17,35 €)

- Für Pflege **fach** kräfte gilt seit 1.5.24 ein Mindestlohn von 19,50 € pro Stunde.
(Ab 1.7.2025 20,50 €)

Für reine Haushaltshilfen gilt seit 1.1.2024 ein Mindestlohn von 12,41 €. Nur wenn eine Kraft weniger als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für pflegende Tätigkeiten aufwendet, darf sie als "Haushaltshilfe" entlohnt werden. Ansonsten müssen nach einer Gerichtsentscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 18.11.2015 (Az: 5 AZR 761/13) die höheren Mindestlöhne der Pflegebranche gezahlt werden.

6. Qualitätsnorm nach DIN

Vom DIN-Verbraucherrat wurde im Februar 2021 ein Standard mit dem Titel DIN SPEC 33454 "Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen durch im Haushalt wohnende Betreuungskräfte aus dem Ausland – Anforderungen an Vermittler, Dienstleistungserbringer und Betreuungskräfte" veröffentlicht. Die Einhaltung dieses Standards soll die Anforderungen an Dienstleister und Betreuungskräfte sowie die Qualität ihrer Arbeit für Verbraucher transparent machen und ist in vier Bereiche unterteilt:

- Anforderungen an Betreuungskräfte
- Anforderungen an den Einsatz und den Einsatzort
- Anforderungen an Vermittler von Betreuung im häuslichen Umfeld
- Anforderungen an Dienstleistungserbringer von Betreuung im häuslichen Umfeld

Wenn Anbieter von Betreuungsleistungen nach diesem Standard zertifiziert sind, wollen sie sicherstellen, dass rechtliche und soziale Qualitätskriterien eingehalten werden. Dies bietet Angehörigen und Pflegebedürftigen eine größere Sicherheit in der häuslichen Versorgung. Die DIN SPEC 33454 "Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen durch im Haushalt wohnende Betreuungskräfte aus dem Ausland – Anforderungen an Vermittler, Dienstleistungserbringer und Betreuungskräfte" kann kostenlos heruntergeladen werden unter www.beuth.de > Suchbegriff: DIN SPEC 33454.

7. Praxistipps

- Umfassende Informationen zur Organisation einer Betreuung durch ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte bietet die Broschüre "Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in Privathaushalten" der Verbraucherzentrale. Kostenloser Download unter www.verbraucherzentrale.de > Gesundheit [&] Pflege > Pflege zu Hause > Ausländische Betreuungskräfte - wie geht das legal? . Auf dieser Seite der Verbraucherzentrale gibt es unter der Überschrift (ganz unten) "Deutsches Arbeitsrecht gilt auch für Ausländer" eine tabellarische Übersicht zum kostenlosen Download mit den wichtigsten Bedingungen und Voraussetzungen für eine legale Beschäftigung.
- Die Kosten für eine legal beschäftigte ausländische Haushalts- und Betreuungskraft können Sie als haushaltsnahe Dienstleistungen von der Steuer absetzen, wenn Sie sie durch Rechnungen oder Überweisungen belegen können.
- Als Angehörige sollten Sie zunächst den konkreten Betreuungsbedarf ermitteln und sich bei der Suche nach einem passenden Betreuungsmodell zur Beratung an [Pflegestützpunkte](#) wenden.
- Vermittelt werden die Arbeitskräfte in der Regel über private Agenturen, Anzeigen dazu finden Sie in Tageszeitungen oder im Internet. Teilweise vermitteln auch Wohlfahrtsverbände wie Diakonie oder Caritas.
- Wenn Sie sich die 24-Stunden-Pflege nicht leisten können, können Sie **Hilfe zur häuslichen Pflege** beantragen. Wenn die 24-Stunden-Pflege weniger kostet als ein Pflegeheim, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass [Hilfe zur Pflege](#) bewilligt wird. Trotz erheblicher Mehrkosten haben Sie aber bei Bedarf einen Rechtsanspruch auf Hilfe zur Pflege für 24-Stunden-Pflege, wenn **kein geeignetes und zumutbares Heim** vorhanden ist. Näheres unter [Häusliche Pflege Sozialhilfe](#) .
- Haben oder hatten Sie als pflegebedürftiger Mensch vor der [Regelaltersgrenze](#) (= Regulares Renteneintrittsalter) Anspruch auf [Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen](#), umfasst Ihre Eingliederungshilfe auch die Hilfe zur häuslichen Pflege. Für Sie gelten die **günstigeren** Regeln zur Anrechnung von Einkommen und Vermögen der Eingliederungshilfe. Näheres unter [Eingliederungshilfe > Einkommen und Vermögen](#) und [Eingliederungshilfe > Abgrenzung zu Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts](#) .

8. Wer hilft weiter?

Agenturen, die 24-Stunden-Pflege oder sog. Live-In-Pflege anbieten, finden Sie im Internet mit einer entsprechenden Suche. Live-In etabliert sich als Begriff für die Kräfte, weil damit ausgedrückt wird, dass es keine 24-Stunden-Verfügbarkeit geben darf.

Leider gibt es keine offizielle Stelle, die in diesem sensiblen Bereich berät. Zudem gibt es in den Beratungsmöglichkeiten große regionale Unterschiede. Unterstützung finden Sie möglicherweise bei der Verbraucherzentrale, einem [Pflegestützpunkt](#) , der Seniorenberatung, den Wohlfahrtsverbänden oder bei [Selbsthilfegruppen](#) für Angehörige, z.B. bei [Pflegebedürftigkeit](#) infolge von [Demenz](#) , [Schlaganfall](#) oder [Schädel-Hirn-Trauma](#) .

9. Verwandte Links

[Häusliche Pflege](#)

[Häusliche Pflege Sozialhilfe](#)

[Ambulante Pflegedienste](#)

[Vollstationäre Pflege](#) (Pflegeheim)

[Pflegeleistungen](#)

Rechtsgrundlagen: AufenthG - § 284 SGB III