

Beratungstelefon
0211 3809-400
montags und mittwochs
14:00 bis 16:30 Uhr



PFLEGE
WEGWEISER
NRW

Für Pflegebedürftige
und Angehörige



**Ausländische Haushalts- und
Betreuungskräfte in Privathaushalten**

Inhalt

- 03 Zu dieser Broschüre
- 05 **Die Situation in den Familien**
- 07 Welchen Unterstützungs- und Hilfebedarf haben Sie?
- 08 Checkliste 1: Einschätzung des Bedarfs
- 11 **Welche Leistungen bietet die Pflegeversicherung?**
- 21 **Rund-um-die-Uhr-Betreuung: Geht das überhaupt?**
- 23 Wie ist die Situation ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte?
- 25 Welche Tätigkeiten übernehmen ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte?
- 27 Was sollten Sie klären, bevor Sie sich entscheiden?
- 27 Checkliste 2: Ausländische Betreuungskräfte im Privathaushalt
- 29 **Kann die Arbeit ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte legal organisiert werden?**
- 30 Schwarzarbeit ist kein Kavaliersdelikt
- 31 Der Haushalt als Arbeitgeber: das Arbeitgebermodell
- 37 Vertrag mit einem Dienstleistungsunternehmen: das Entsendemodell
- 40 Selbstständige Haushalts- und Betreuungskräfte
- 42 Beispielhafter Tagesablauf beim Einsatz einer ausländischen Betreuungskraft
- 44 Beschäftigungsmodelle: die richtige Wahl treffen
- 46 **Kosten der verschiedenen Modelle**
- 49 Steuerliche Absetzbarkeit
- 50 **Vermittlungsagenturen: Worauf sollten Sie achten?**
- 53 Checkliste 3: Vermittlungsagenturen
- 55 **Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung**
- 64 Glossar
- 69 Nützliche Adressen

Zu dieser Broschüre

Die meisten älteren Menschen haben den Wunsch, so lange wie möglich in den eigenen vier Wänden zu bleiben. Bereits lange vor dem Eintreten von Pflegebedürftigkeit benötigen viele von ihnen 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. Wenn dann Pflegebedürftigkeit eintritt und/oder eine Demenz hinzukommt, wird diese Frage umso dringlicher.

Seit einigen Jahren gibt es neben den bestehenden Angeboten von ambulanter Pflege und Pflege im Heim eine neue Entwicklung, um den Betreuungsbedarf zu decken: den Einsatz ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte, vornehmlich aus Osteuropa. Bevor man sich aber zu diesem Schritt entscheidet, sollte zuallererst geklärt werden, wie der Unterstützungsbedarf konkret aussieht. Ist Pflegebedürftigkeit bereits eingetreten, sollten auch die Leistungen der Pflegeversicherung genau geprüft werden. Denn was Betroffene und Angehörige oft nicht wissen: Für viele Bedarfssituationen gibt es bereits Leistungen aus der Pflege- und Krankenversicherung, die eine wichtige Unterstützung geben können. Auch ein Netzwerk aus Familie, Freunden, Nachbarn und Ehrenamtlichen kann dazu beitragen, dass Pflegebedürftige so lange wie möglich zu Hause versorgt werden können.

Vor allem Menschen mit einem hohen Betreuungsbedarf können nicht über längere Zeit allein in der Wohnung bleiben. Daher beschäftigen viele Familien eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft. Allerdings: Auch dieses Modell kann nicht alles leisten! Wenn zum Beispiel mit Bezeichnungen wie »24-Stunden-Betreuung« oder »Rund-um-die-Uhr-Pflege« geworben wird, klingt dies zwar vielversprechend. Aber es entspricht nicht den

hierzulande geltenden gesetzlichen Regelungen. Denn tatsächlich lässt das deutsche Arbeitsrecht keine ununterbrochene Tag-und-Nacht-Betreuung durch eine einzige Person zu. Viele ausländische Betreuungskräfte werden zudem illegal beschäftigt, weil deutsche Arbeitsschutzregeln nicht eingehalten werden und Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht oder nicht ausreichend gezahlt werden.

Bevor Pflegebedürftige und Angehörige sich für eine Lösung entscheiden, ist es deshalb wichtig, den Bedarf an Pflege und Betreuung zu klären: Wie viel Pflege und Betreuung ist notwendig? Wie viel Zeit können Familienmitglieder für die Pflege einsetzen? Welchen finanziellen Spielraum gibt es? Es lohnt sich, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen, bevor man eine Entscheidung trifft.

Diese Broschüre 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. Sie gibt einen Überblick über unterschiedliche Beschäftigungsmodelle und stellt Informationen zur ersten Orientierung bereit.

Die Broschüre wird im Rahmen eines Projektes der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V. 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.



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.«

Mehr als zwei Drittel 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 Partner oder die Partnerin sich dauerhaft um den Lebensgefährten bzw. die Lebensgefährtin kümmert. Nicht selten mündet dies in eine körperliche und seelische Überforderungssituation. Wenn die Pflege dann länger dauert, müssen eigene Pläne und Wünsche immer wieder aufgeschoben werden. Es kann für die pflegenden Angehörigen zu Konflikten mit Partner und Kindern kommen oder die eigene Berufstätigkeit stellt sich als unvereinbar mit der Pflege heraus. 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. Erwachsene Kinder wohnen außerdem häufig weit von ihren Eltern entfernt und können nur selten vor Ort sein.

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 Pflegedienste (Pflegesachleistungen), Angebote der Kurzzeit-, Tages- und Nachtpflege 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 osteuropäische 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 selbstständig ist der pflegebedürftige Mensch? 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? Sind alternative Wohnformen wie betreutes Wohnen oder eine Wohngemeinschaft für Menschen mit Demenz vielleicht auch eine Lösung?

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« (siehe S. 55). 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 zu-

dem 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 1: 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
- Muss der/die Pflegebedürftige aufgrund einer eingeschränkten Alltagskompetenz (z.B. Demenzerkrankung) besonders betreut und angeleitet werden?
- Zeigt der/die Pflegebedürftige Hinlauf- bzw. Weglauftendenzen?
- Ist der Tag-Nacht-Rhythmus der/des Pflegebedürftigen gestört?
- Bringt sich der/die Pflegebedürftige durch sein/ihr 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/die pflegende Angehörige selbst erkrankt oder Urlaub hat?
- Können Angehörige Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen? (Hierzu siehe auch Kap. »Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung« auf S. 55)



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

Welche weiteren Unterstützungsangebote können herangezogen werden?

- haushaltsnahe Dienstleistungen
- Haushaltshilfe über die Minijob-Zentrale



Welche Leistungen bietet die Pflegeversicherung?

Wie lässt sich die Pflege zu Hause dauerhaft und zuverlässig organisieren? Wer vor dieser Frage steht, sollte sich zunächst mit den Leistungen der Pflegeversicherung auseinandersetzen. Denn die Pflegeversicherung bietet eine ganze Reihe von Leistungen und Hilfen, die zum Teil auch miteinander kombiniert werden können. Lassen Sie sich von Ihrer Pflegekasse und einer nahegelegenen Beratungsstelle, zum Beispiel einem Pflegestützpunkt, beraten. Auch ambulante Pflegedienste geben Auskunft – holen Sie entsprechende Angebote von mehreren Pflegediensten ein.

Zwei Fallbeispiele sollen zeigen, wie die Versorgung von Pflegebedürftigen durch ineinandergreifende Leistungen von Pflege- und Krankenversicherung zu Hause gelingen kann.

Beispiel 1: Hans und Edeltraut Meier

Das Ehepaar Hans (77 Jahre) und Edeltraut Meier (71 Jahre) wohnt in einem Eigenheim in Neuss. Ihr Sohn Markus Meier (51 Jahre) lebt mit seiner Familie in Freiburg. Hans Meier bezieht eine Rente von rund 1.700 Euro im Monat, Edeltraut Meier erhält gut 200 Euro aus der Rentenkasse.

Bei Hans Meier macht sich seit einem Jahr eine Demenz bemerkbar. Seine Frau leidet seit vielen Jahren an Gelenkrheuma. Sie besucht daher regelmäßig einen Aquagymnastik-Kurs und hat sich einer Nordic-Walking-Gruppe angeschlossen. Edeltraut Meier hat Angst, dass sie mit der Pflege ihres Mannes überfordert sein und ihren sechs Jahre älteren Ehemann nicht ausreichend versorgen könnte. Sie hat deshalb schon an eine osteuropäische Betreuungskraft gedacht, die Tag und Nacht im Haus ist. Aber ihrem Mann behagt der Gedanke, mit einer unbekanntenen Person unter einem Dach zu leben, überhaupt nicht.

Durch die Demenz hat Hans Meier Orientierungsschwierigkeiten, Erinnerungslücken und zunehmend Probleme, sich im Alltag zu-

rechtzufinden. Die Situation belastet Frau Meier seelisch sehr, auch körperlich kommt sie an ihre Grenzen. Sie findet kaum noch Zeit, sich durch sportliche Aktivitäten körperlich fit zu halten.

Edeltraut Meier beantragt für ihren Mann Pflegeleistungen bei ihrer Pflegekasse. Nach Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) erhält Hans Meier den sogenannten Pflegegrad 2. Versicherte erhalten den Pflegegrad 2, wenn ihre Selbstständigkeit oder ihre persönlichen Fähigkeiten erheblich beeinträchtigt sind. Frau Meier lässt sich von einer Pflegeberatungsstelle beraten und erfährt, dass ihrem Ehemann entweder 689 Euro für die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes zustehen oder Pflegegeld in Höhe von 316 Euro, wenn Frau Meier ihn pflegt. Da sie sich bei der Versorgung ihres Mannes entlasten möchte, beauftragt Frau Meier einen ambulanten Pflegedienst. Dieser hilft Herrn Meier jetzt mehrfach wöchentlich bei der morgendlichen Körperpflege und übernimmt auch den wöchentlichen Einkauf.

Der Pflegedienst stellt Herrn Meier für diese Leistungen 482 Euro in Rechnung. Das Budget für die ambulante Sachleistung ist damit zu 70 % ausgeschöpft. 30 % des Pflegebudgets können aber noch als Pflegegeld ausgezahlt werden. Von der Pflegekasse wird an Familie Meier ein anteiliges Pflegegeld von 94 Euro (30 % von 316 Euro) gezahlt.

Von einer Kombinationsleistung spricht man, wenn die häusliche Pflege durch pflegende Angehörige und zusätzlich durch einen Pflegedienst geleistet wird. Der Pflegedienst rechnet die von ihm erbrachten Pflegeleistungen mit der Pflegekasse ab. Ist der dem Pflegebedürftigen zustehende Sachleistungsbetrag nicht komplett ausgeschöpft, wird der Restbetrag anteilig als Pflegegeld gezahlt.



Herr Meier erhält zusätzlich zu den ambulanten Pflegesachleistungen und dem anteiligen Pflegegeld den sogenannten Entlastungsbetrag von 125 Euro.

Das anteilige Pflegegeld und den Entlastungsbetrag verwendet Familie Meier für weitere Entlastung im Haushalt. Ein Betreuungsdienst kommt zusätzlich einmal wöchentlich, um mit Herrn Meier spazieren zu gehen oder Gedächtnisübungen zu machen, wenn seine Ehefrau beim Nordic Walking ist.

Auf den Entlastungsbetrag von 125 Euro haben Pflegebedürftige ab Pflegegrad 1 Anspruch.

Der Entlastungsbetrag ist keine pauschale Geldleistung, sondern zweckgebunden einzusetzen. Er soll dazu beitragen, die Selbstständigkeit der Pflegebedürftigen im Alltag zu fördern, den Pflegealltag zu erleichtern und pflegende Angehörige zu entlasten. Er kann zum Beispiel zur Finanzierung von Tages- oder Nachtpflege oder von Kurzzeitpflege eingesetzt werden. Außerdem kann der Entlastungsbetrag für anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag verwendet werden. Hierzu zählen zum Beispiel Betreuungsgruppen für Menschen mit oder ohne Demenz, gezielte Entlastung und beratende Unterstützung pflegender Angehöriger in der eigenen Wohnung, Unterstützung im Haushalt, Alltagshilfen, Alltagsbegleitung oder Betreuungsdienste für Pflegebedürftige.

Für welche Leistung man sich auch entscheidet, immer gilt: Der Entlastungsbetrag wird nur gegen Vorlage entsprechender Kostenbelege für die Inanspruchnahme der Leistungen ausgezahlt.

Als bei Edeltraut Meier ein kleiner operativer Eingriff ansteht, für den sie einige Tage im Krankenhaus bleiben muss, kann sie nicht mehr wie bisher selbst für ihren Mann sorgen. Deshalb beantragt

sie für die Dauer ihres Krankenhausaufenthaltes eine Kurzzeitpflege von 28 Tagen für ihren Mann.

Die Pflegekasse gewährt Leistungen für eine vollstationäre Kurzzeitpflege von bis zu acht Wochen pro Jahr zusätzlich zu den monatlichen Pflegeleistungen. Ab Pflegegrad 2 können hierfür bis zu 1.612 Euro in Anspruch genommen werden. Darüber hinaus können zur Finanzierung der Kurzzeitpflege auch zusätzlich Leistungen der Verhinderungspflege in Höhe von bis zu 1.612 Euro umgewidmet werden. Die Pflegekasse übernimmt dann maximal bis zu 3.224 Euro für die Kurzzeitpflege. Die täglichen Kosten für einen Kurzzeitpflegeplatz sind von dem jeweiligen Pflegegrad und der gewählten Einrichtung abhängig. Von der Pflegekasse werden die pflegebedingten Aufwendungen bis zum o. g. Pflegeversicherungsbetrag übernommen.

Empfehlenswert ist es, bei der Pflegekasse einen Antrag auf Kostenübernahme vor Beginn der Kurzzeitpflege zu stellen und sich die Kostenübernahme bestätigen zu lassen. Familie Meier zahlt in der von ihr gewählten Kurzzeitpflegeeinrichtung 93 Euro täglich.

Die pflegebedingten Kosten für den Aufenthalt in Höhe von 55 Euro täglich sind voll durch die Leistung der Pflegekasse abgedeckt. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung (Hotelkosten) sowie Investitionskosten für den 28-tägigen Aufenthalt in der Kurzzeitpflegeeinrichtung in Höhe von 1.064 Euro muss Familie Meier allerdings aus eigener Tasche zahlen. Zur Reduzierung des Eigenanteils kann Familie Meier den Entlastungsbetrag von 125 Euro verwenden. Während der Kurzzeitpflege wird von der Pflegekasse aber auch die Hälfte des zuvor bereits gezahlten Pflegegeldes weiter gezahlt. Familie Meier erhält daher noch Pflegegeld in Höhe von 47 Euro, das sie ebenfalls verwendet, um ihren Eigenanteil zu reduzieren. In unserem Beispiel muss Familie Meier statt 1.064 Euro einen Betrag von 892 Euro selbst tragen.

Der vierwöchige Aufenthalt ihres Mannes in der Kurzzeitpflege verschafft Edeltraut Meier etwas Luft, um sich auf ihre eigene Gesundheit zu konzentrieren und über weitere Unterstützungsmöglichkeiten für sich und ihren Mann nachzudenken. Als sie wieder hergestellt ist, besucht sie einen Pflegekurs, der ihr kostenlos von der Pflegekasse angeboten wurde. Dort wird sie über Hintergründe zum Thema Demenz aufgeklärt und erhält praktische Tipps für den Alltag mit ihrem Mann.

Pflegebedürftige haben Anspruch auf Beratung durch ihre Pflegekasse zu Fragen rund um die Organisation der Pflege. Pflegekassen beraten Betroffene und Angehörige unter anderem über das Leistungsangebot und unterstützen sie bei der Vermittlung von Pflegediensten und ergänzenden Leistungen/Hilfen. Auch der kostenlose Besuch eines Pflegekurses für Angehörige gehört zum Angebot der Pflegekassen.

Monatliche Kosten bei einer Kombinationsleistung (Beispiel):

Was?	Wer?	Kosten?	Anteil Pflegekasse	Anteil Familie
fünfmal wöchentlich Körperpflege und 1 x wöchentlicher Einkauf	Ambulanter Pflegedienst	484 Euro	Bis zu 689 Euro (hier 484 Euro) Zusätzlich anteiliges Pflegegeld 94 Euro	(Hier 0,00 Euro)

Kosten bei der Kurzzeitpflege (Beispiel):

Was?	Pflegekosten	Hotelkosten	Anteil Pflegekasse	Anteil Familie
Kurzzeitpflege	1.540,00 Euro (55 x 28)	1.064 Euro (38 x 28)	1540 Euro 125 Euro (Entlastungsleistung) 47 Euro (Pflegegeld)	892 Euro

Beispiel 2: Marianne Reinhard

Marianne Reinhard ist mit einem Schlaganfall ins Krankenhaus eingeliefert worden. Es stellt sich schnell heraus, dass sie zukünftig auf Pflege und Betreuung angewiesen sein wird, da sie durch den Schlaganfall halbseitig gelähmt ist. Für ihre Tochter Simone steht fest, dass sie ihre Mutter zu Hause mit Unterstützung eines ambulanten Pflegedienstes pflegen möchte. Marianne Reinhard wird in Pflegegrad 4 eingestuft. Ihre Tochter hat Pflegesachleistungen beantragt, damit ein ambulanter Pflegedienst beauftragt werden kann. Zuerst soll Frau Reinhard jedoch an einer stationären Reha-Maßnahme teilnehmen. Als nach dem Krankenhausaufent-

halt nicht sofort ein Platz in einer Reha-Einrichtung frei ist und sie deshalb die Anschlussbehandlung nicht direkt antreten kann, lässt Tochter Simone sich für 10 Tage von der Arbeit freistellen. Während dieser Zeit erhält sie Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung. Dieser Anspruch ergibt sich aus dem Pflegezeitgesetz (PflegeZG). Im Anschluss daran kann Frau Reinhard ihre Reha-Behandlung beginnen.

Nach der Reha wird Frau Reinhard nach Hause entlassen. Da ihre Mutter aufgrund der Folgen des Schlaganfalls fast durchgehend betreut werden muss, zieht Simone Reinhard zu ihrer Mutter. Sie entscheidet sich für die Familienpflegezeit und reduziert ihre Vollzeittätigkeit für zwei Jahre auf 20 Stunden pro Woche. Ihre Arbeit kann sie an drei Tagen (Montag bis Mittwoch) erledigen. Damit sie finanziell trotzdem zurechtkommt, beantragt sie für die zwei Jahre ein zinsloses staatliches Darlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA). Dies ist durch das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) möglich geworden. Das Darlehen muss sie später zurückzahlen.

Der Pflegedienst kommt viermal pro Woche, um Marianne Reinhard bei der morgendlichen Körperpflege, beim Anziehen und bei der Mobilisation zu helfen. Nach der Versorgung durch den Pflegedienst wird sie ebenfalls viermal wöchentlich vom Fahrdienst der Tagespflegeeinrichtung abgeholt und zur Tagespflege gebracht.

Von monatlich möglichen 1.612 Euro für ambulante Pflegesachleistungen des Pflegegrades 4 benötigt der Pflegedienst 806 Euro. Da Frau Reinhard den Leistungsbetrag nicht ausgeschöpft hat, wird der Restbetrag anteilig als Pflegegeld ausgezahlt. So erhält Tochter Simone noch Pflegegeld in Höhe von 364,00 Euro.

Die Tagespflegeeinrichtung berechnet täglich 106 Euro. Davon entfallen 75 Euro auf die Pflegekosten und 31 Euro auf die Kosten für Unterkunft, Verpflegung und Investitionskosten. Für die Fahrt-

kosten von und zur Einrichtung wird von der Tagespflegeeinrichtung ein Betrag von 120 Euro berechnet. Die Pflegeversicherung zahlt in Pflegegrad 4 monatlich bis zu 1.612 Euro für die pflegebedingten Kosten der Tagespflege. Die Kosten für den Pflegeaufwand in Höhe von 75 Euro pro Tag können in unserem Beispiel komplett von der Pflegeversicherung übernommen werden, ebenso wie die Fahrtkosten von 120 Euro, da sie insgesamt den Leistungshöchstsatz von 1.612 Euro bei Pflegegrad 4 nicht überschreiten. Die notwendigen Fahrtkosten zur Tagespflegeeinrichtung und von dort zurück sind grundsätzlich Bestandteil der Leistungen der Tagespflege, die über die Einrichtung mit den Pflegekassen abgerechnet werden können. Im Rahmen des Höchstbetrages des jeweiligen Pflegegrades werden Fahrtkosten von der Pflegekasse übernommen. Ist der Höchstbetrag bereits durch die pflegerischen Leistungen ausgeschöpft, sind die Fahrtkosten als Eigenanteil selbst zu tragen. Auch kann der Entlastungsbetrag von 125 Euro zu ihrer Begleichung eingesetzt werden.

Selbst aufbringen muss Familie Reinhard lediglich einen Betrag von 496 Euro für die Hotel- und Investitionskosten. Hierfür können der Entlastungsbetrag von 125 Euro pro Monat und das anteilige Pflegegeld von 364 Euro eingesetzt werden, sodass die Familie lediglich 7 Euro aus eigenen Mitteln beisteuern muss.

GUT ZU WISSEN:

Der digitale »Pflegeleistungs-Helfer« des Bundesministeriums für Gesundheit (<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/pflegeleistungs-helfer.html>) gibt einen anschaulichen Überblick über mögliche Leistungen und deren Kombination. Kosten für Unterkunft und Verpflegung müssen Betroffene in der Regel selbst zahlen. Wer dazu nicht in der Lage ist, kann einen Antrag beim Sozialamt stellen.

Monatliche Kosten im Überblick (Beispiel):

Was?	Wer?	Kosten?	Anteil Pflegekasse	Anteil Familie
Unterstützung bei der Körperpflege, Nahrungsaufnahme, Mobilisation	Ambulanter Pflegedienst	806 Euro	806 Euro	(Hier 0,00 Euro)
Tagespflege 16-mal pro Monat	Tagespflegeeinrichtung	1.696 Euro plus 120,00 Euro Fahrkosten	anteiliges Pflegegeld 364 Euro (50 % von 728) 1.320 Euro für pflegebedingte Aufwendungen inkl. 120 EUR Fahrtkosten 125 Euro Entlastungsleistungen	
Summe		2.622 Euro	2.615 Euro	
Verbleibende Gesamtbelastung				7,00 Euro

Einen Überblick über die Leistungen bei Pflegebedürftigkeit erhalten Sie ab Seite 55 der Broschüre.



GUT ZU WISSEN:

Die Leistungen der Tages- und Nachtpflege können neben den ambulanten Pflegeleistungen/dem Pflegegeld in vollem Umfang in Anspruch genommen werden.



**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 Betreuungskraft, vornehmlich aus Osteuropa, für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung der hilfe- oder pflegebedürftigen Angehörigen. Doch das vermeintliche Rund-um-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 Betreuungskraft ist irreführend. 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 11 Stunden Ruhezeit liegen. Eine 24-Stunden-Betreuung kann also nicht durch eine 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 400.000 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 Haushalts- und Pflegehilfe 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.

Eine solche Dauerbereitschaft ist mit dem deutschen Arbeitszeitrecht nicht vereinbar. 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 einfache 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 Spaziergehen gehören.

Keinesfalls darf zu den Aufgaben der osteuropäischen Betreuungskräfte die medizinische Behandlungspflege gehören, da hier bei fehlender Qualifikation erhebliche Gesundheitsgefahren drohen können. Sie muss von ausgebildeten Pflegefachkräften 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 Pflegefachkräften durchgeführt werden – im Pflegealltag übernimmt dies regelmäßig der ambulante 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. Neben der Klärung von Finanzierungsfragen (dazu mehr siehe Kapitel »Kosten der verschiedenen Modelle«, S. 46) sollte man sich mit den eigenen Erwartungen und Bedürfnissen an das Pflegearrangement auseinandersetzen. Die folgende Checkliste soll Sie dabei unterstützen.

CHECKLISTE 2: 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 allein nutzt?
- 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? Wie sind die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung für die Betreuungskraft?
- Ist ein PKW vorhanden? Benötigt die Betreuungskraft einen Führerschein und Fahrpraxis? Wie ist die Anbindung zum öffentlichen Nahverkehr?



- 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 1.800 Euro monatlich (siehe S. 48); ein Teil dieser Kosten kann mit dem Pflegegeld finanziert werden, der Eigenanteil ist steuerlich absetzbar.



**Kann die Arbeit
ausländischer Haushalts-
und Betreuungskräfte
legal organisiert werden?**

Schwarzarbeit ist kein Kavaliersdelikt

Entscheidet man sich nach Prüfung des individuellen Pflegebedarfs zur Beschäftigung einer ausländischen Betreuungskraft, dann stellt sich die Frage: Wie finde ich eine geeignete Betreuungskraft und auf welche Weise kann sie beschäftigt werden? Schwarzarbeit ist in keinem Fall eine Alternative. Doch immer noch wird ein großer Anteil ausländischer Betreuungskräfte »schwarz« in Privathaushalten beschäftigt, also ohne regulären Arbeitsvertrag und ohne Steuern und Sozialabgaben zu entrichten.

Auch wenn scheinbar niedrigere Kosten und weniger Bürokratie verlockend erscheinen: Schwarzarbeit ist eine Ordnungswidrigkeit, die hohe Geldbußen und erhebliche Nachzahlungen zur Folge haben kann. Dabei werden nicht nur diejenigen zur Rechenschaft gezogen, die »schwarz« arbeiten, sondern auch diejenigen, die Schwarzarbeit in Anspruch nehmen. Auch für die in den Haushalten lebenden Betreuungskräfte hat Schwarzarbeit gravierende Folgen: Die schwarz beschäftigten Frauen und Männer leben immer in der Angst, entdeckt zu werden. Vielfach müssen sie sich trotz zwingend einzuhaltender Mindestlohnbestimmungen mit Dumpinglöhnen zufrieden geben; die Kosten für die soziale Absicherung werden ohnehin eingesparrt.

GUT ZU WISSEN:

Wer eine osteuropäische 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. Wenn keine Anmeldung bei der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung erfolgt oder keine Haftpflichtversicherung abgeschlossen wird, können bei Arbeitsunfällen oder Schäden, die durch die Betreuungskraft verursacht werden, zudem unkalkulierbare Kosten entstehen.

Der Haushalt als Arbeitgeber: das Arbeitgebermodell

Hier wird der Pflegebedürftige oder ein Familienangehöriger selbst zum Arbeitgeber der Haushalts- und Betreuungskraft. Beim Arbeitgebermodell wird vom Haushalt 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 Mitgliedsstaat arbeiten, und zwar unter den gleichen Voraussetzungen wie ein Angehöriger dieses Staates.

Für viele Familien ist es eine ungewohnte Vorstellung, selbst Arbeitgeber zu werden. Sie empfinden die damit zusammenhängenden Verpflichtungen als zusätzlichen Ballast. 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 Haushaltskraft anstellt. Entscheidet sich ein Haushalt zur 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 Arbeits- und Tarifrechtes geregelt.

Was muss bei Abschluss des Arbeitsvertrages beachtet werden?

Im Arbeitsvertrag sollten konkrete Regelungen zur Tätigkeit, Arbeitszeit, Vergütung, Probezeit, Kündigungsfristen für die Beendigung des Vertrages und auch die Übernahme weiterer Kosten wie Fahrtkosten, Telefonkosten usw. vereinbart werden. Der Haushalt ist als Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber weisungsbefugt. Der Arbeitgeber konkretisiert Arbeitsinhalte, Arbeitsort und Arbeitszeit. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers ist beschränkt durch die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen.

Diese müssen bei der Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft auf jeden Fall eingehalten werden.

Vergütung

Für osteuropäische Betreuungskräfte gilt der in Deutschland festgelegte Mindestlohn – er darf nicht unterschritten werden. Seit Januar 2017 liegt der allgemeine Mindestlohn bei 8,84 Euro pro Stunde. Übernimmt die Betreuungskraft überwiegend pflegerische Maßnahmen, liegt der Mindestlohn aufgrund tariflicher Vereinbarung in Westdeutschland (inkl. Berlin) ab dem 01.01.2018 bei 10,55 Euro, in Ostdeutschland bei 10,05 Euro.

Arbeitszeit

Eine 24-Stunden-Betreuung, die von einer Haushaltshilfe 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 10 Stunden verlängert werden. Die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden darf dann 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 11 Stunden vorgeschrieben.

Entgeltfortzahlung und Urlaub

Die Haushaltshilfe hat einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen im Krankheitsfall und einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von mindestens 24 Werktagen. Eine ausländische Betreuungskraft kann nie eine 24-Stunden-Betreuung abdecken. Außerhalb ihrer Arbeitszeiten sowie bei Krankheit und Urlaub der angestellten Betreuungskraft muss die Versorgung des Pflegebedürftigen anderweitig organisiert werden, beispielsweise durch Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege, 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 Bestimmungen eingehalten werden. So müssen Arbeitgeber Steuern und Sozialversicherungsabgaben inklusive Arbeitgeberanteil abführen und sich beim zuständigen Unfallversicherungsträger anmelden.

GUT ZU WISSEN:

Zur Arbeitszeit zählen auch Bereitschaftszeiten, d.h., die Betreuungskraft steht auf Abruf an der Arbeitsstelle oder in deren unmittelbarer Nähe bereit und ist bei Abruf sofort bzw. zeitnah einsatzfähig. Die Haushaltshilfe kann bei der Bereitschaftszeit ihren Aufenthaltsort nicht frei wählen. Bereitschaftszeit ist normale Arbeitszeit. Keine Arbeitszeit ist 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 sein.

Welche Schritte sind bei Einstellung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft im Privathaushalt erforderlich?

1. Abschluss eines Arbeitsvertrages
2. Beantragung einer Betriebsnummer beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service)
3. Anmeldung der Haushaltshilfe bei einer Krankenkasse ihrer Wahl zur Sozialversicherung. Die Krankenkasse meldet den Arbeitnehmer dann bei der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit an.

Nähere Auskünfte zum Meldeverfahren und zu geltenden Fristen für die Anmeldung erteilen die Krankenkassen. Informationen hierzu sind auf den Internetseiten der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung zu finden.

4. Anmeldung beim zuständigen Unfallversicherungsträger
5. Abführung von Lohnsteuer an das zuständige Finanzamt

GUT ZU WISSEN:

Das Weisungsrecht liegt beim Arbeitgeber. Er kann durch Weisung die Tageszeit, den Ort und den Inhalt der Arbeitsleistung näher bestimmen, solange Arbeitsbedingungen nicht im Arbeitsvertrag geregelt oder in gesetzlichen Vorschriften wie dem Arbeitszeitgesetz vorgeschrieben sind. Außerdem kann der Arbeitgeber Regelungen zu Ordnung und Verhalten treffen, etwa ein Rauchverbot festlegen oder die Pausenzeiten bestimmen.

Ausländische Haushaltshilfen, die ihre Leistung im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder eines unmittelbaren Beschäftigungsverhältnisses mit der pflegebedürftigen Person erbringen, können sich als Anbieter von sogenannten »Angeboten zur Unterstützung im Alltag« nach Landesrecht anerkennen lassen.

https://www.mhkgb.nrw/pflege/rechtsgrundlagen_2014/Angebote-zur-Unterstuetzung-im-Alltag/Antrag-auf-Anerkennung/Anlage-6_3_Antrag_Einzelkraefte-im-unmittelbaren-Beschaefigungs-verhaeltnis_.pdf (Antrag nach AnFöVO für Einzelkräfte)

Die Anerkennung ist an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, wie unter anderem den Nachweis einer Basisqualifikation und der fachlichen Begleitung und Unterstützung durch eine Koordinierungsstelle gekoppelt. Ist die Betreuungskraft nach Landesrecht anerkannt, kann für ihre Tätigkeit der Entlastungsbetrag von 125 Euro verwendet und bis zu 40 % des ambulanten Pflegesachleistungsanspruches für Entlastungsleistungen umgewandelt werden.

Wie findet man eine passende ausländische Betreuungskraft?

Neben Mund-zu-Mund-Propaganda und Inseraten hilft die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Agentur für Arbeit (ZAV) weiter. Zum Teil vermitteln auch Caritas und Diakonie ausländische Betreuungskräfte. Der Diözesan-Caritasverband Paderborn hat in Zusammenarbeit mit der Caritas in Polen das Modell »Carifair« entwickelt, das in Polen geschulte Betreuungskräfte in deutsche Pflegehaushalte 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. Beteiligte regionale Caritasverbände findet man unter <https://carifair.de/fuer-pflegebeduerftigeund-angehoerige>.

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 Betreuungskräften sowie bei der Auswahl von FairCare-Betreuungskräften und dem Abschluss der Arbeitsverträge. Es erfolgt zudem eine regelmäßige Überprüfung und Sicherung der Qualität der Betreuungsleistung durch FairCare. Ein Verzeichnis beteiligter Kooperationspartner findet sich unter <http://www.vij-faircare.de/faircare-partner/faircare-partnerverzeichnis>.

GUT ZU WISSEN:

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Agentur für Arbeit (ZAV) hilft kostenlos bei der Suche nach ausländischen Haushaltshilfen und bei der konkreten Vermittlung. Ziel ist es, ausländische Bewerber und Bewerberinnen in eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln. Familien übersenden der ZAV ihr Stellenangebot mit Stellenbeschreibung, das dann mit den Profilen ausländischer Bewerber abgeglichen wird. Die ZAV vermittelt ausschließlich Arbeitsverhältnisse nach geltendem Arbeits- und Tarifrecht.

Resümee: Der Vorteil einer direkten Anstellung der Betreuungskräfte besteht darin, dass der Arbeitgeber im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten flexibel mit der Betreuungskraft aushandeln kann, was wann wie zu tun ist. 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 Betreuungskräfte sozial abgesichert sind.

Vertrag mit einem Dienstleistungsunternehmen: das Entsendemodell

Beim sogenannten Entsendemodell wird vom Pflegebedürftigen oder einem Familienangehörigen ein ausländisches Unternehmen, meist aus Ost- oder Südosteuropa, beauftragt, das Betreuungs- und Haushaltsdienste anbietet. Das Unternehmen entsendet dann eine bei ihm angestellte Betreuungskraft in den Haushalt des Auftraggebers. Diese Entsendung ist im Rahmen der Europäischen Dienstleistungsfreiheit und der EU-Entsenderichtlinie möglich (siehe Glossar S. 64)

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 leistet im Heimatland die Steuern und Sozialabgaben. Trotz Anstellung der Betreuungskraft im Heimatland sind auf jeden Fall die Mindeststandards des deutschen Arbeitsrechts wie Mindestlohn, Arbeitszeitenregelung, Ruhezeiten oder Urlaub (Glossar S. 64) einzuhalten. Im Dienstvertrag zwischen dem deutschen Auftraggeber und dem osteuropäischen 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 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 vornherein 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 Mitgliedsstaates 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 Betreuungskraft im Ausland sozialversichert ist. Als Nachweis dient die sogenannte A1-Bescheinigung. Diese sollte bei Arbeitsbeginn im Original vorgelegt und dem deutschen Auftraggeber zur eigenen Absicherung als Kopie ausgehändigt werden. Leider werden die A1-Bescheinigungen nicht selten von den entsendenden Unternehmen gefälscht. Oder es wird nur ein kleiner Teil des Einkommens der Betreuungskraft im Heimatland bei der Sozialversicherung angegeben. Eine wirkungsvolle Kontrolle ist für den Auftraggeber hier kaum möglich. Für den Haushalt ist zudem nicht überprüfbar, ob die Betreuungskraft tatsächlich das vereinbarte Gehalt vom Entsendeunternehmen erhält oder lediglich einen geringeren Betrag.

GUT ZU WISSEN:

Die sogenannte A1-Bescheinigung belegt, dass die ausländische Betreuungskraft in ihrem Heimatland sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Das deutsche Sozialversicherungsrecht ist dann nicht anzuwenden. Die Bescheinigung wird von einer ausländischen Behörde ausgestellt (z. B. von der Krankenkasse oder dem Rentenversicherungsträger).

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.

Allerdings: Wird die Haushaltshilfe für länger als zwei Jahre in den Haushalt entsendet, ist sie nach deutschen sozialversicherungs-

rechtlichen 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.

Selbstständige Haushalts- und Betreuungskräfte

Für Selbstständige gilt in der EU die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. Dies trifft auch für Betreuungskräfte zu, die als Selbstständige arbeiten. Die Betreuungskräfte arbeiten auf eigene Rechnung, sie melden in Deutschland oder in ihrem Heimatland ein eigenes Gewerbe an. Die pflegebedürftige Person oder ein Familienangehöriger schließt einen Dienstleistungsvertrag mit der Betreuungskraft. In dem Vertrag werden Regelungen über Tätigkeiten, Vertragsdauer und Vergütung getroffen. Selbstständige dürfen aber nicht den Weisungen eines Arbeitgebers unterworfen sein – weder im Heimatland noch in Deutschland. Ort, Zeit und Ausführung der Arbeit müssen sie selbst bestimmen, sonst kann der Eindruck entstehen, dass Scheinselbstständigkeit vorliegt. Im Falle einer ausländischen Betreuungskraft, die im Privathaushalt wohnt und deren Arbeitsmodell als 24-Stunden-Pflegetätigkeit deklariert ist, sind die Voraussetzungen der Selbstständigkeit in der Regel nicht erfüllbar.

HIER IST VORSICHT GEBOTEN!
Denn Scheinselbstständigkeit wird mit empfindlichen Bußgeldern – auch für den Auftraggeber – geahndet.

Indizien für eine Scheinselbstständigkeit sind beispielsweise, wenn es nur einen Auftraggeber gibt, keine Geschäftsräume vorhanden sind, die Anmeldung eines Gewerbes im Heimatland nicht belegt werden kann und die Pflege- und Betreuungskraft für einen längeren Zeitraum mit im Haushalt lebt. Auch in diesem Modell gilt die A1-Bescheinigung als Nachweis, dass zum Beispiel Sozialversicherungsbeiträge und Steuern im Heimatland abgeführt werden. Liegt eine solche A1-Bescheinigung nicht vor, drohen dem »Auftraggeber« die Nachforderung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und hohe Bußgelder wegen der Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen.



GUT ZU WISSEN:

Wenn eine erwerbstätige Person als selbstständiger Unternehmer auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her Arbeitnehmer ist, spricht man von Scheinselbstständigkeit. Voraussetzungen für eine selbstständige Tätigkeit sind unter anderem, dass Arbeitszeit und Arbeitsort frei bestimmt werden können, die Arbeitskraft nicht an Weisungen des Auftraggebers gebunden ist und dass sie für mehrere Auftraggeber tätig ist. 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: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/04_formulare_und_antraege/_pdf/V0027.html.

Resümee: Selbstständig tätige Betreuungskräfte aus Osteuropa zu beschäftigen ist riskant. Hier handelt es sich in der Regel um eine Scheinselbstständigkeit, die mit Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen und mit Bußgeldern – auch für den Auftraggeber – geahndet werden kann.

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 38,5 Stunden pro Woche. Besteht ein Vertrag mit einem Entsendeunternehmen, können unter Beachtung der Regelung des Arbeitszeitgesetzes andere Vereinbarungen getroffen sein. In beiden Fällen ist also ein erhebliches Maß an Selbstständigkeit der 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. Spaziergehen), Vorbereitung des Mittagessens und gemeinsames Mittagessen
13:00 – 14:00 Uhr		Mittagsruhe (keine Bereitschaftszeit)
14:00 – 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)

Beschäftigungsmodelle: die richtige Wahl treffen

Viele hilfe- und pflegebedürftige Menschen wünschen sich, so lange wie möglich im eigenen Haushalt versorgt zu werden. Diesen Wunsch zu erfüllen stellt Angehörige vor große Herausforderungen. Überprüfen Sie zunächst, ob nicht bereits die Leistungen der Pflegeversicherung für Ihre Anforderungen ausreichend sind. Denn die Pflegeversicherung bietet eine Vielzahl von Leistungen und Hilfen, die auf die eigene Pflegesituation zugeschnitten und zum Teil miteinander kombiniert werden können.

Gerade wenn der Pflege- und Betreuungsbedarf sehr hoch ist – wie zum Beispiel bei einer fortgeschrittenen Demenz –, kann die ausschließliche Beschäftigung einer osteuropäischen Betreuungskraft keine tragfähige Lösung sein. Denn Sie müssen sich darüber im Klaren sein, dass eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch eine einzige Betreuungskraft legal nicht möglich ist. Unabhängig davon, ob ein Entsendeunternehmen beauftragt oder die Betreuungskraft im Haushalt angestellt wird: Braucht die pflegebedürftige Person eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung, ist in jedem Fall zusätzliche Unterstützung durch Sie selbst, durch weitere Angehörige, Freunde oder professionelle Pflegekräfte notwendig, um den Betreuungsbedarf abzudecken. Zusätzlich kann auch die zeitweilige Betreuung in einer Tagespflegeeinrichtung eine Lösung sein. Lässt sich eine Unterstützung im benötigten Umfang nicht organisieren, sollten Sie den Umzug in eine Wohngemeinschaft oder in ein Pflegeheim in Erwägung ziehen – auch wenn Ihnen dies schwerfällt.

Wer sich für die Beschäftigung einer osteuropäischen Haushalts- und Betreuungskraft entscheidet, hat verschiedene Möglichkeiten. Auf der sicheren Seite sind Sie, wenn Sie selbst Arbeitgeber werden und die Betreuungskraft direkt anstellen. In diesem Fall können Sie auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers ausüben und mit der Betreuungskraft aushandeln, was wann wie zu tun ist. Dabei sind die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes – maximal acht

Stunden pro Tag – einzuhalten. Eine Arbeitszeit von bis zu zehn Stunden ist möglich, wenn die durchschnittliche Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten die acht Stunden nicht überschreitet.

Bei der Beauftragung eines ausländischen Dienstleisters sollten Sie sich unbedingt vergewissern, dass die Betreuungskraft im Ausland sozialversichert ist und über eine gültige A1-Bescheinigung verfügt. Tatsächlich sind Ihre Überprüfungsmöglichkeiten aber begrenzt (siehe S. 39). Zudem muss im Vertrag mit dem ausländischen Unternehmen genau festgelegt sein, welche Leistungen konkret erbracht werden sollen. Die Beschäftigung selbstständig tätiger Betreuungskräfte ist äußerst problematisch, da hierbei die Gefahr der sogenannten Scheinselbstständigkeit droht.

Bei all dem gilt, dass die Regelungen des deutschen Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrechtes einzuhalten sind. Nur wenn diese Bedingungen erfüllt sind, kann die Unterstützung durch eine legal beschäftigte ausländische Haushalts- und Betreuungskraft die Pflege und Versorgung durch Angehörige, Freunde oder Nachbarn in Kombination mit den Leistungen der Pflegeversicherung ergänzen. Die häufig anzutreffende Praxis einer Rund-um-die-Uhr-Versorgung durch eine einzige ausländische Betreuungskraft ist mit deutschem Recht nicht zu vereinbaren.



A black and white photograph of a hand holding an open wallet. The wallet is filled with Euro coins and a banknote. The coins are of various denominations, including 10 Euro and 20 Euro. The banknote is partially visible, showing the word 'EURO' and the year '2002'. A green arrow points from the top left towards the text box.

Kosten der verschiedenen Modelle

Welche Kosten fallen bei dem 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.

Sobald überwiegend Betreuungs- und Pflegeleistungen erbracht werden, müssen auch ausländische Unternehmen den deutschen Mindestlohn der Pflegebranche zahlen. Dies entspricht in Nordrhein-Westfalen einem Stundensatz von 10,55 Euro (Stand 01.01.2018) 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 www.der-mindestlohn-gilt.de des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales findet man den Mindestlohn-Rechner. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro pro Stunde und einer 38,5-Stunden-Woche kommt dieser auf einen monatlichen Bruttolohn von 1.475 Euro, bei einer 40-Stunden-Woche bei 1.532 Euro.

Rechnet man noch den im Entsendeland anfallenden Arbeitgeberbeitrag hinzu (der höchst unterschiedlich ausfällt), ist beim Entsendemodell mit monatlichen Kosten von mindestens 1.800 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 1.800 Euro macht – in diesem Fall läge der Verdacht nahe, dass der Mindestlohn nicht gezahlt wird.

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

	Arbeitgebermodell	Entsendemodell	Selbstständige Betreuungskraft
Lohn/Kosten Honorar*	1.701,00 Euro**	1.800 bis über 3.000 Euro pauschal	1.500 Euro bis 2.200 Euro
Unterkunft/Verpflegung (wird als geldwerter Vorteil auf Arbeitgeberbrutto aufgeschlagen)	Wird vom Haushalt gestellt *** hier 472,00 Euro	Wird vom Haushalt gestellt	Nicht eindeutig geregelt
Steuern/Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil) inklusive geldwerter Vorteil	ca. 500 Euro	Wird vom ausländischen Arbeitgeber bezahlt	Wird vom Selbstständigen bezahlt
Summe Personalkosten	ca. 2.200 Euro	1.800 bis 3.400 Euro	1.500 bis 2.200 Euro
Unfallversicherung	22**** Euro 1 x jährlich	–	–
Reisekosten	80 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; es gilt der Mindestlohn von 8,84 Euro bundesweit. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung können als Sachbezugswert auf die Löhne angerechnet werden.

** Hier als Beispiel: Tarifvertrag NRW zwischen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten und dem Hausfrauenbund, Stand Juli 2017, für eine Arbeitskraft mit einer 38,5-Stunden-Woche.

*** In 2018: Unterkunft 226 Euro, Verpflegung 246 Euro, insgesamt 472 Euro.

**** in 2017 22 Euro.

Steuerliche Absetzbarkeit

Kosten für eine legal beschäftigte ausländische Betreuungskraft können Sie als haushaltsnahe Dienstleistungen bei der Einkommenssteuererklärung absetzen. Hier können bis 20 % 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.



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 (siehe S. 37) und eine legale Abwicklung in Aussicht gestellt. Die Vermittlungsagentur stellt Kontakte zu ausländischen Entsendefirmen oder zu selbstständigen Haushalts- und Pflegehilfen her. Mit der Betreuung selbst hat die Vermittlungsagentur nichts zu tun.

So sieht der Ablauf bei Vermittlungsagenturen aus: In der Regel wird zu Beginn mit Fragebögen der Hilfe- und Pflegebedarf ermittelt. Dort müssen Sie persönliche Angaben zur Situation im Haushalt, zu Krankheitsbild und Betreuungsbedarf, aber auch zu speziellen Wünschen machen. Zudem können Sie in der Regel Angaben dazu machen, wie gut die ausländische Betreuungskraft Deutsch sprechen 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 keine verbindlichen Qualitätskriterien oder Gütesiegel für ausländische Anbieter von Dienstleistungen im Haushalts- und Betreuungsbereich, die durch unabhängige Institute kontrolliert werden. Wirbt die Vermittlungsagentur mit 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 zum Beispiel Beschwerden entgegen und organisieren die Personalwechsel. Für dieses »Schnittstellenmanagement« zwischen deutschem Haushalt und ausländischem Unternehmen fallen zusätzliche Gebühren bzw. Provisionen an, die häufig in einem gesonderten Vertrag vereinbart werden.

Bevor Sie die Dienste einer Vermittlungsagentur im Internet in Anspruch nehmen, schauen Sie sich die Angebote genau an. Achten Sie auf das Impressum; hier sind Geschäftsführer, Firmensitz und Geschäftsadresse aufgeführt. Vergleichen Sie verschiedene Agenturen und lassen Sie sich Musterverträge zusenden. 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. Sie schließen also zwei Verträge, einen mit der Vermittlungsagentur und einen mit dem ausländischen Unternehmen.

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

CHECKLISTE 3: Vermittlungsagenturen

Wie ist die Vermittlungsagentur erreichbar?

- Prüfen Sie die Erreichbarkeit durch Telefonanruf (erfolgen bei Nichterreichbarkeit zeitnahe Rückrufe), 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?

- Lassen Sie diese im Zweifelsfall zum Beispiel durch einen 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 sowie arbeitsfreie Zeiten und Urlaub der Betreuungskräfte im Dienstvertrag festgelegt? Wie wird mit Bereitschaftszeiten umgegangen?
- Steht die Vermittlungsagentur nach Beschäftigungsbeginn der ausländischen Betreuungskraft weiterhin zur Verfügung?
- Bei Provisionszahlungen: Wie transparent werden diese Zahlungen dargestellt?
- Verfügt die Betreuungskraft über eine Anerkennung nach Landesrecht bzw. arbeitet sie mit einer anerkannten Koordinierungsstelle zusammen?



Im Überblick: Leistungen der Pflegeversicherung

Qualifizierte Verweise an lokale Beratungsangebote und Selbsthilfeeinrichtungen bietet das Lotsentelefon des KompetenzNetztes zur Angehörigenunterstützung und Pflegeberatung (KoNAP) unter der Rufnummer 0800/40 400 44 und online unter pflegewegweiser-nrw.de. Für Fragen zur Beschäftigung ausländischer Betreuungskräfte steht Ihnen das »Beratungstelefon ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte« des Projektes KoNAP unter der Rufnummer 0211/38 09 400 zur Verfügung.

In vielen Kommunen gibt es außerdem lokale Pflegeberatungen und Pflegestützpunkte. Dort werden Sie über individuelle Lösungen informiert. Grundsätzlich wird zwischen ambulanten und stationären Leistungen unterschieden. 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 erhalten Sie nach Antragstellung bei Ihrer Pflegekasse und Begutachtung durch den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung. Hierbei erfolgt eine Einstufung in unterschiedliche Pflegegrade. Ausschlaggebend für die Einstufung in einen der fünf Pflegegrade ist das Maß der individuellen Selbstständigkeit des Pflegebedürftigen.

Die letzte Pflegereform, insbesondere das Pflegestärkungsgesetz II, hat vor allem für Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz (das sind in der Mehrzahl Menschen mit Demenz) zu deutlichen Leistungsverbesserungen geführt. Die hier vorgestellten Leistungen geben den Stand 1. Januar 2017 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 (<http://www.bmg.bund.de/pflege/pflegeleistungshelfer.html>). Ausführlichere Informationen finden Sie zudem in den Ratgebern der Verbraucherzentrale »Pflegefall – was tun?« »Das Pflegegutachten« und »Pflege zu Hause organisieren«, auf der Homepage der Verbraucherzentrale

NRW (www.verbraucherzentrale.nrw) sowie auf der Internetseite pflegewegweiser-nrw.de des Kompetenznetztes Angehörigenunterstützung und Pflegeselbsthilfe.

Darüber hinaus gibt es viele weitere kompetente Beratungsstellen und Informationsquellen bei Pflegeberatungsstellen und Pflegestützpunkten, Sozialverbänden, Wohlfahrtsverbänden oder Stiftungen.

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.

Leistungen bei Pflegegrad 1

Das Pflegestärkungsgesetz II sieht für Pflegebedürftige mit geringen Beeinträchtigungen bestimmte Leistungen der Pflegeversicherung vor, die dazu dienen, deren Selbstständigkeit zu erhalten oder wieder herzustellen und schwerere Pflegebedürftigkeit zu vermeiden.

Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 haben Anspruch auf:

- einen Entlastungsbetrag von 125 Euro mtl. nach § 45b SGB XI
- Pflegeberatung, halbjährlich ein Beratungseinsatz durch einen Pflegedienst in der eigenen Häuslichkeit
- Leistungen für Pflegebedürftige in ambulant betreuten Wohngruppen (mtl. 214 Euro)
- Pflegehilfsmittel
- finanzielle Zuschüsse für Maßnahmen zur Verbesserung des

individuellen oder gemeinsamen Wohnumfeldes (bis zu 4.000 Euro)

- zusätzliche Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen
- für Angehörige zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (z. B. Pflegeunterstützungsgeld)
- sowie Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen

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 % auch für Angebote zur Unterstützung im Alltag eingesetzt werden.

Angebote zur Unterstützung im Alltag

Dies sind zusätzliche Leistungen für Pflegebedürftige zur Nutzung von nach Landesrecht anerkannten niedrigschwelligen Betreuungs- oder Entlastungsleistungen. Hierbei kann es sich beispielsweise um Betreuungsgruppen oder Hilfen bei der hauswirtschaftlichen Versorgung handeln. Die Leistung beträgt 125 Euro. Diesen Entlastungsbetrag erhalten alle Pflegebedürftigen in gleicher Höhe, unabhängig vom jeweiligen Pflegegrad. Auch der jeweilige Sachleistungsanspruch kann bis zu 40 % zur Finanzierung dieser Angebote genutzt werden. Über die Verordnung über die Anerkennung von Angeboten zur Unterstützung im Alltag und Förderung der Weiterentwicklung der Versorgungsstruktur in Nordrhein-Westfalen (ANFöVO) können auch ausländische Betreuungskräfte in NRW nach Landesrecht unter bestimmten Voraus-

setzungen als Anbieter eines Unterstützungsangebot im Alltag anerkannt werden (s. auch S.35)

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 Verbrauchartikel wie Einmalhandschuhe oder Bettunterlagen. 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 die Tages-/Nachtpflege werden von der Pflegekasse ab Pflegegrad 2 bis zu 1.995 Euro für pflegerische Leistungen übernommen. Ist der Tages-/Nachtpflegesatz noch nicht ausgeschöpft, können auch die Fahrtkosten von und zu der Einrichtung von der Pflegekasse übernommen werden. Die Kosten für Unterbringung und Versorgung in der Tages-/Nachtpflege, die sogenannten Hotelkosten, müssen von den Pflegebedürftigen selbst getragen werden. Zu deren Finanzierung können aber die Entlastungsleistungen von 125 Euro und Pflegegeld genutzt werden. Pflegebedürftige des Pflegegrades 1 erhalten keine Leistungen für Tages-/Nachtpflege. Möchten sie eine solche Einrichtung nutzen, können sie nur die Entlastungsleistung von 125 Euro dafür verwenden. Die darüber hinausgehenden Kosten müssen sie aus eigener Tasche zahlen.

Verhinderungspflege

Macht die private Pflegeperson Urlaub oder ist erkrankt und kann dadurch die Pflege nicht selber durchführen, übernimmt die Pflegeversicherung für einen Zeitraum von bis zu 6 Wochen pro Jahr die Kosten einer Ersatzpflege. Der Leistungsbetrag beträgt ab Pflegegrad 2 bis zu 1.612 Euro (Stand 01.01.2017), wenn die Pflege zum Beispiel von einem Pflegedienst oder einem anderen Dienstleister übernommen wird. Wenn nahe Angehörige – zum Beispiel Kinder, Eltern und Geschwister – einspringen, erhalten sie Leistungen in Höhe des Pflegegeldes für maximal 6 Wochen. Außerdem kann Verhinderungspflege mit Leistungen der Kurzzeitpflege (siehe unten) kombiniert werden. Dann kann der Betrag für Verhinderungspflege um bis zu 50 % des Leistungsbetrages für Kurzzeitpflege, maximal also um 806 Euro (Stand 01.01.2017) erhöht werden.

Kurzzeitpflege

Für einen Zeitraum von bis zu 8 Wochen pro Jahr können Pflegebedürftige vollstationär in einer Pflegeeinrichtung versorgt werden, zum Beispiel übergangsweise zur Bewältigung einer Krisensituation oder im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt oder bei Urlaub der Pflegeperson. Die Höhe der Leistungen beträgt einheitlich ab Pflegegrad 2 1.612 Euro (Stand 01.01.2017). Kurzzeitpflege kann auch mit Verhinderungspflege kombiniert werden: Wird der Leistungsbetrag für Verhinderungspflege in einem Jahr nicht voll ausgeschöpft, kann der Restbetrag auch für die Nutzung der Kurzzeitpflege eingesetzt werden.

Überleitungspflege

Patienten ohne Pflegegrad oder Pflegegrad 1, die aus dem Krankenhaus entlassen werden, jedoch noch nicht „rehabfähig“ sind und auch kein soziales Umfeld zur häuslichen Pflege haben, können einen Anspruch gegenüber der Krankenversicherung nach § 37 Abs. 1a und 39c SGB V auf sogenannte Überleitungspflege – eine erweiterte Haushaltshilfe, aber auch konkret auf Kurzzeitpflege geltend machen. Und zwar analog zu den Regelungen der Pflegeversicherung, d. h. für maximal 8 Wochen bzw. 1.612 Euro pro Kalenderjahr.

Ambulant betreute Wohngruppen

Voraussetzung einer solchen Wohngruppe ist, dass mindestens zwei, maximal elf weitere pflegebedürftige Menschen (Pflegegrade 1 bis 5) dauerhaft zusammen wohnen. Für alle Pflegebedürftigen der Pflegegrade 1 bis 5, die in weitgehend selbst organisierten, ambulant betreuten Wohngruppen wie zum Beispiel Senioren-Wohngemeinschaften leben, gibt es monatlich zusätzliche Geldleistungen von momentan 214 Euro. Von diesem Geld finanzieren die Bewohner gemeinschaftlich eine Person, die allgemeine, organisatorisch-verwaltende oder betreuende Tätigkeiten übernimmt. Alternativ kann diese Person auch im Haushalt unterstützen, zum Beispiel beim Putzen, oder sie kann das Gemeinschaftsleben der Wohngemeinschaft fördern.

Für notwendige Umbaumaßnahmen bei Gründung einer Wohngemeinschaft gibt es eine Förderung in Höhe von 2.500 Euro pro Person, maximal 10.000 Euro für eine Wohngruppe.

Verbesserung des Wohnumfeldes

Da sich durch eine Pflegebedürftigkeit auch die Bedürfnisse an das Wohnumfeld ändern können, werden Personen, die zu Hause gepflegt werden, durch Leistungen zur Wohnumfeldverbesserung unterstützt. Für eine individuelle Anpassung der eigenen Wohnung gibt es pro Maßnahme bis zu 4.000 Euro unabhängig vom Pflegegrad. Dies können unter anderem Anpassungen im Badezimmer, die Reduzierung von Bodenschwellen oder die Verbreiterung von Türen sein. Wenn mehrere Pflegebedürftige zusammenwohnen, können diese Ansprüche bis zu einem Gesamtbetrag von 16.000 Euro zusammengelegt werden.

Pflegekurse

Pflegekassen bieten kostenlose Pflegekurse für Angehörige oder ehrenamtliche Helfer an. Dort erhalten Sie viele praktische Informationen rund um die häusliche Pflege. Gleichzeitig treffen Sie dort andere pflegende Angehörige oder Ehrenamtliche und haben die Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen. Bitte informieren Sie sich bei Ihrer Pflegekasse.

Freistellung in akuten Pflegesituationen und Pflegeunterstützungsgeld

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können sich bis zu 10 Tage von der Arbeit freistellen lassen, um in einer akuten Pflegesituation 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 auszustei- gen oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Es besteht Kündigungsschutz von der Beantragung bis zum Ende der Pflegezeit. Außerdem können sie ein zinsloses Darlehen beantragen, um den Lebensunterhalt abzusichern. 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 nahe stehen. 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 muss innerhalb von 24 Monaten nach Ende der Familienpflegezeit zurückgezahlt werden.



Glossar

Arbeitnehmerfreizügigkeit

EU-Bürger besitzen einige Grundfreiheiten und haben das Recht, eine Beschäftigung in einem anderen Mitgliedsstaat aufzunehmen. Für osteuropäische Haushalts- und Betreuungskräfte gelten die gleichen Arbeitsbedingungen wie für deutsche Arbeitnehmer (Arbeitnehmerfreizügigkeit).

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 oder bei Wiederholung strafrechtlich belangt werden. Folgende grundsätzliche Regelungen sind zu beachten:

- Werk tägliche 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 bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden, bei einer Arbeitszeit von über neun Stunden beträgt die Ruhepause 45 Minuten.
- Arbeitsbereitschaft (= Pflicht zu 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, die 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. Neben Unternehmen gilt die Dienstleistungsfreiheit ebenfalls für die selbstständige Erwerbstätigkeit der sogenannten Einzelunternehmer.

Entsendung

Diese EU-Richtlinie erlaubt es ausländischen Unternehmen, ihre Beschäftigten ins EU-Ausland zu entsenden, um dort in ihrem Auftrag und auf ihre Rechnung zu arbeiten. 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 bei 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

Freiberufliche Tätige oder Gewerbetreibende können sich im Hoheitsgebiet eines anderen EU-Mitgliedsstaates niederlassen und haben das Recht zur Aufnahme und Ausübung selbstständiger Erwerbstätigkeit. Dabei müssen sie die berufs- und gewerberechtl. inländischen Regelungen des Mitgliedstaates beachten, in dem sie sich niederlassen.

Pflegebedürftigkeit

Ab dem 01.01.2017 gilt ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff. Die neue Definition von Pflegebedürftigkeit berücksichtigt die Bedürfnisse von Menschen mit Demenz und Menschen mit geistigen oder psychischen Einschränkungen ebenso wie die Bedürfnisse von Menschen mit körperlichen Einschränkungen. Mit dem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff ist ein neues Begutachtungsinstrument zur Feststellung der Pflegebedürftigkeit verbunden. Maßstab ist nicht mehr der Hilfebedarf in Minuten, sondern der Grad der Selbstständigkeit eines Menschen.

Das neue Instrument stellt den Menschen, seine Ressourcen und Fähigkeiten in den Mittelpunkt. Es wird gefragt, wie seine Selbstständigkeit erhalten und gestärkt werden kann und wobei er Hilfe und Unterstützung benötigt.

Das neue Instrument erfasst nicht nur die klassischen Bereiche Körperpflege, Ernährung und Mobilität. Darüber hinaus werden die kognitiven und kommunikativen Fähigkeiten, die Verhaltensweisen und psychischen Problemlagen sowie die Gestaltung von Alltagsleben und sozialen Kontakten umfassend erhoben 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

Landeskoordinierungsstelle KompetenzNetz Angehörigenunterstützung und Pflegeberatung NRW

Immermannstraße 51, 40215 Düsseldorf

Beratungstelefon Ausländische Haushaltshilfen 0211/3 80 94 00
(nur zu bestimmten Zeiten)

Landesweite Hotline Pflegewegweiser NRW 0800/4 04 00 44
Pflegewegweiser-nrw.de

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)

Villemombler Straße 76

53123 Bonn

Tel.: 0228/713 13 13

zav@arbeitsagentur.de

www.zav.de/haushaltshilfen

Verein für Internationale Jugendarbeit

Geschäftsstelle FairCaire

Willy-Brandt-Straße 54

70182 Stuttgart

Tel.: 0711 /2 39 41 37

faircare@vij-stuttgart.de

Montag bis Freitag 09.00 bis 16.00 Uhr

Carifair

Caritasverband für das Erzbistum Paderborn e. V.

Altenhilfe, Hospiz und Sozialstationen

Claudia Menebröcker

Am Stadelhof 15

33098 Paderborn

Tel.: 05251/20 92 57

c.menebroecker@caritas-paderborn.de

www.caritas-paderborn.de

Beratungsstelle Faire Mobilität

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

Keithstr. 1

10787 Berlin

Tel.: 030/21 01 64 37

DGB Bezirk Dortmund

Königswall 36

44137 Dortmund

Tel.: 0231/54 50 79 82

www.faire-mobilitaet.de

Ratgeber der Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V.:



Weitere Titel zum Thema Gesundheit und Pflege finden Sie unter <https://www.ratgeber-verbraucherzentrale.de/gesundheitspflege>

Impressum

Herausgeber:

Landeskoordinierungsstelle KompetenzNetz Angehörigenunterstützung und Pflegeberatung NRW/Verbraucherzentrale NRW

Mintropstraße 27

40215 Düsseldorf

Telefon: 0211/38 09-0

Fax: 0211/38 09-216

www.verbraucherzentrale.nrw

Text: © Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e.V.
Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf

Gestaltung: Goldmädchen

Fotos: Fotolia, Shutterstock

Druck: Linsen Druckcenter GmbH

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?

Träger der Landeskoordinierungsstelle NRW



Mintropstraße 27
40215 Düsseldorf
konap@verbraucherzentrale.nrw

Kooperationspartner



Gefördert von:

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



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN

