

BERATUNGSSTANDPUNKT

ZU AUSLÄNDISCHEN HAUSHALTS- UND BETREUUNGSKRÄFTEN

Zusammenfassung

Zu Hause bleiben und im besten Fall rund um die Uhr versorgt werden, das wünschen sich viele pflegebedürftige Menschen. Angehörige können das im Regelfall dauerhaft nicht leisten. Aus diesem Grund wird eine andere Lösung gesucht. Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte scheinen die perfekte Lösung zu sein. Dies ist aber nicht immer der Fall und nur unter bestimmten Voraussetzungen legal möglich. Drei verschiedene Beschäftigungsmodelle werden mit Vor- und Nachteilen dargestellt. Neben der Darstellung der Tätigkeitsfelder der Helfer:innen und der Finanzierung der Hilfen gibt es hilfreiche Links zum Thema.

Inhalt

- » Sachverhalt
- » Problemlage
- » Situation der Betreuungskräfte
- » Beschäftigungsmodelle
 - » Arbeitgebermodell
 - » Entsendemodell
 - » Selbstständigenmodell
- » Tätigkeitsbereiche
- » Kosten und Finanzierung
- » Vermittlungsagenturen
- » Weiterführende Informationen

Sachverhalt

Die meisten Menschen mit Pflegebedarf möchten im vertrauten Wohnumfeld bleiben und sich die notwendige Unterstützung in die eigene Häuslichkeit holen. Da die professionellen Betreuungs- und Pflegeangebote zum einen zunehmend weniger zur Verfügung stehen und zum anderen immer nur eine punktuelle Lösung darstellen, gewinnt die Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft für die vermeintliche "Rund-um-die-Uhr-Versorgung" an Bedeutung und Attraktivität. Im Internet und einschlägigen Zeitschriften wird eine einfache,



günstige und umfassende Lösung für die häusliche Versorgung suggeriert. Es wird versprochen, dass eine Heimaufnahme vermieden und auch schwierige häusliche Pflegesituationen mit einem „Rundum-Sorglos-Paket“ durch die Unterstützung einer ausländischen Betreuungskraft bewerkstelligt werden können.

Doch wie sieht es abseits der Werbeversprechen mit der sogenannten „24-Stunden-Pflege“ aus? Was kann und darf die Betreuungskraft, die meist aus Ost- oder Südeuropa kommt, leisten? Wie kann ein solches Arrangement organisiert und finanziert werden?

In diesem Beratungsstandpunkt werden die relevanten Aspekte der Versorgung durch ausländische Haushalts- und Betreuungspersonen beschrieben und wichtige Fragestellungen erläutert.

Problemlage

Rund 80% der Pflegebedürftigen werden im häuslichen Umfeld versorgt. Meistens durch (weibliche) Familienangehörige ([Destatis, 2022](#)). Diese Versorgungsszenarien verändern jedoch Familienstrukturen: Langjährig eingespielte Rollen ändern sich, Kinder und Ehepartner:innen werden zu Pflegepersonen und die Berufstätigkeit sowie die Versorgung der eigenen Familie neben der Pflege werden zur großen Herausforderung. Zudem verringern sich die Kapazitäten für Freizeit- und Ausgleichsmöglichkeiten für Pflegenden Angehörige drastisch oder verschwinden sogar beinahe vollständig.

Auch wenn die Pflegeversicherung mittlerweile zahlreiche Möglichkeiten für die ambulante pflegerische Versorgung und die Entlastung pflegender Angehöriger bietet, wird doch häufig in der (Pflege-)Beratung der Wunsch nach einer weitreichenden Unterstützung, abseits der bekannten Versorgungsstrukturen, geäußert. Gerade wenn in erster Linie umfassende hauswirtschaftliche Hilfen, einfache Handreichungen bei der Pflege sowie vorwiegend Begleitung und Beaufsichtigung erforderlich sind, verspricht eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft die Lösung für viele häusliche Pflegesituationen zu sein, in denen die klassischen Versorgungsformen wie ambulante Pflege, Entlastungsangebote und Tagespflege die Versorgung nur punktuell auffangen können.

In Deutschland unterstützen geschätzt 150.000 bis 800.000 ausländische Betreuungskräfte, zu meist Frauen, pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen ([Caritas, 2022](#)). Bei den Vermittlungsagenturen herrscht mitunter wenig Transparenz und es wird häufig mit einer „Rund-um-die-Uhr-Betreuung“ oder „24-Stunden-Pflege“ geworben. Eine solche Betreuung ist in Deutschland nach dem Arbeitszeitgesetz nicht möglich. Auch bei ausländischen Betreuungskräften darf die tägliche Arbeitszeit durchschnittlich nicht mehr als acht Stunden betragen und Ruhezeiten müssen eingehalten werden. Damit ist klar: Die Pflege und Betreuung muss auf mehrere Schultern verteilt werden, sonst funktioniert die Rundum-Versorgung nicht.

Es stellen sich also die Fragen, ob

- die Bedarfe der zu betreuenden Person mit dem Konzept einer ausländischer Betreuungskraft zusammenpassen,
- die Abwicklung rechtlich korrekt ist,
- die Beschäftigungsform in Bezug auf die Hilfskraft sozial zu verantworten ist,



- und diese Form der individuellen Betreuung finanziert werden kann.

Situation der Betreuungskräfte

Die meist weiblichen Betreuungskräfte, die nach Deutschland kommen, stammen überwiegend aus den süd- oder osteuropäischen EU-Mitgliedsländern. Es ist für die ausländischen Haushalts- und Betreuungskräfte oftmals eine große Herausforderung, ihre Heimat und ihre Familie zu verlassen, um in einem fremden Land und Haushalt eine unbekannte Person zu betreuen. Häufig sind es die besseren Einkommensmöglichkeiten und Lebensbedingungen, die entscheidende Motive darstellen nach Deutschland zu kommen. Denn häufig sind die Möglichkeiten auf dem heimischen Arbeitsmarkt wenig aussichtsreich oder nur sehr gering vergütet.

Die sprachlichen und beruflichen Qualifikationen der ausländischen Betreuungskräfte sind sehr unterschiedlich. Nur ein geringer Teil hat gute oder sehr gute deutsche Sprachkenntnisse, noch seltener ist eine fachspezifische Ausbildung.

Während die fehlende Berufsqualifikation und fehlende Fachkenntnisse für die Betreuungstätigkeit häufig nicht so sehr ins Gewicht fallen, sind große Sprachbarrieren für alltägliche Absprachen, die Gestaltung der Pflegebeziehung und das Gelingen der Dienstleistung von entscheidender Bedeutung.

Beschäftigungsmodelle

Es ist davon auszugehen, dass in vielen privaten Haushalten ausländische Betreuungskräfte schwarz beschäftigt sind. Dabei handelt es sich jedoch nicht um ein Kavaliersdelikt und kann hohe Geldstrafen und Nachzahlungen zur Folge haben.

Im Folgenden werden drei legale Beschäftigungsmodelle erläutert. Diese sind nicht geeignet, wenn z.B. aufgrund einer komplexen Versorgungssituation oder einer Demenzerkrankung der pflegebedürftigen Person eine kontinuierliche Betreuung rund um die Uhr benötigt wird. Ein solche kann, darf und soll von einer Einzelperson nicht geleistet werden. Zudem ist es notwendig, bei Krankheit und Urlaub der Haushalts- und Betreuungskraft die Versorgung des Pflegebedürftigen anders zu organisieren, beispielsweise durch Kurzzeitpflege, Pflege durch Angehörige oder einen ambulanten Pflegedienst. Das bedeutet für die Versorgungssituation, dass zusätzlich zur Haushalts- und Betreuungskraft ein erhebliches Maß an Selbstständigkeit der pflegebedürftigen Person und/oder eine zusätzliche Betreuung und Unterstützung Voraussetzung sind.

Beschäftigungsmodelle: die richtige Wahl treffen

Wer sich für die Beschäftigung einer süd- oder osteuropäischen Haushalts- und Betreuungskraft entscheidet, hat verschiedene Möglichkeiten, das Beschäftigungsverhältnis auszugestalten. Die wichtigsten Modelle im Bereich der sogenannten Betreuung in häuslicher Gemeinschaft sind die Folgenden: das Arbeitgebermodell, das Entsendemodell und die Beauftragung einer selbstständigen Haushalts- und Betreuungskraft.



Arbeitgebermodell

Für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) gilt die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Das heißt, dass deutsche Haushalte Bürger:innen aus den EU-Mitgliedstaaten antragslos unter den Voraussetzungen, die in Deutschland gelten, anstellen dürfen. Mit Zustimmung des Arbeitsamtes ist dies auch für einige nicht EU-Staaten durch die sogenannte Westbalkan-Regelung bis Ende 2023 möglich.

Der/die Pflegebedürftige oder ein:e Angehörige:r werden Arbeitgeber:in der ausländischen Betreuungskraft, mit dem/der ein schriftlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. In diesem und im geltenden deutschen Arbeitsrecht sind alle Rechte und Pflichten beider Parteien geregelt. Im Arbeitsvertrag sind die Vereinbarungen zur Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort, Vergütung, Probezeit und Kündigungsfristen enthalten. Ebenso enthalten sind die Regelungen zu möglichen weiteren Kosten (Fahrtkosten, Telefonkosten, Internetkosten...). Der/die Arbeitgeber:in ist der/dem Arbeitnehmer:in unter Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzbestimmungen gegenüber **weisungsbefugt**.

Bei Anstellung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft nach dem Arbeitgebermodell kann mit einer maximalen Betreuungszeit von 40 Stunden wöchentlich bei einer Fünf-Tage-Woche kalkuliert werden.

Zu beachten ist, dass die Regelungen des deutschen Arbeitszeitgesetzes gelten (siehe "Gut zu Wissen" Seite 6). Zudem hat die Haushalts- und Betreuungskraft einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen im Krankheitsfall und Anspruch auf bezahlten Urlaub von mindestens 24 Werktagen jährlich.

CHECKLISTE: Arbeitgebermodell

- Schriftlichen Arbeitsvertrag abschließen
- Betriebsnummer beantragen
- Beim Finanzamt anmelden
- Beim Einwohnermeldeamt anmelden
- Bei einer Krankenkasse anmelden
- Bei der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden
- Sozialabgaben abführen
- Lohnsteuer abführen
- Sonstige Versicherungen abschließen

Entsendemodell

Beim Entsendemodell wird über eine Vermittlungsagentur ein ausländisches Unternehmen beauftragt. Dieses entsendet seine Angestellten in den deutschen Haushalt. Das Entsendeunternehmen zahlt das Gehalt der Haushalts- und Betreuungskraft und führt im Heimatland Steuern und Sozialabgaben ab. Allerdings sind Mindeststandards des deutschen Arbeitsrechts wie Mindestlohn, Arbeitszeitregelungen, Ruhezeiten oder Urlaub einzuhalten. Der/die Pflegebedürftige



bzw. seine/ihre Angehörigen sind damit Auftraggeber:in und haben keine Arbeitgeberpflichten. In Urlaubs- und Krankheitszeiten wird vom ausländischen Unternehmen für eine Vertretung gesorgt. Anders als beim Arbeitgebermodell hat der/die **Arbeitgeber:in im Heimatland das Weisungsrecht**. Bei Änderungswünschen z.B. über Arbeitszeiten oder Arbeitsinhalte muss sich der/die deutsche Auftraggeber:in also an das Unternehmen im Ausland wenden.

Als Nachweis, dass die Haushalts- und Betreuungskraft im Heimatland sozialversichert ist, gibt es die sogenannte A1-Bescheinigung. Mit einer A1-Bescheinigung können die erwerbstätigen Personen nachweisen, ob für sie das Recht des Entsendestaates oder die Vorschriften eines ausländischen Staates maßgebend sind ([Deutsche Rentenversicherung, 2022](#)). Die Haushalts- und Betreuungskräfte werden in der Regel nicht mehr als zwei Jahre entsendet, da danach das Sozialversicherungsrecht in Deutschland gilt. Für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen gibt es außer der A1-Bescheinigung kaum Möglichkeiten der Kontrolle, ob die Entsendung legal ist.

Selbstständigenmodell

Selbstständig oder scheinselfständig?

Viele Familien interessieren sich für die Betreuung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen durch eine selbstständige Haushalts- und Betreuungskraft. Für den Haushalt ist jedoch nicht einzuschätzen, ob eine ausländische Haushalts- und Betreuungskraft tatsächlich selbstständig tätig ist oder ob es sich möglicherweise um eine Scheinselbstständigkeit handelt. Angeblich selbstständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte aus Süd- und Osteuropa zu beschäftigen, ist also riskant. Eine Scheinselbstständigkeit kann mit erheblichen Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen und mit Bußgeldern – auch für den/die Auftraggeber:in – geahndet werden.

Außerdem: Keine Weisungsgebundenheit bei Selbstständigen – Was heißt das?

Selbstständige Tätigkeit bedeutet, dass die Haushalts- und Betreuungskraft ihre Tätigkeit als eigenständige Unternehmer:in und nicht als Arbeitnehmer:in der pflegebedürftigen Person oder eines Entsendeunternehmens erbringt. Selbstständige sind nicht den Weisungen eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin unterworfen. Ort, Zeit und Ausführung der Arbeit müssen sie selbst bestimmen können. Zeitpläne für den Arbeitseinsatz werden daher typischerweise nicht erstellt.

Selbstständige Betreuungskräfte finden sich häufig mithilfe von Zeitungsanzeigen, über Empfehlungen oder Vermittlungsagenturen. Wichtig ist bei einer möglichen Einstellung, sich die A1-Bescheinigung vorlegen zu lassen, es sei denn die Haushalts- und Betreuungskraft hat ihr Gewerbe in Deutschland angemeldet.



Gut zu wissen

Eine 24-Stunden-Betreuung ist nicht mit einer 24/7-Arbeitszeit gleichzusetzen, so kann also keine 24-Stunden-Betreuung durch eine Haushalts- und Betreuungskraft allein gewährleistet werden.

Arbeitszeitgesetz (ArbZG)*:

- Die Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten und es muss eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden folgen. Die Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen ein Ausgleich stattfindet.
- Eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden
- Sonntags- und Feiertagsarbeit: Ersatzruhetag muss innerhalb von zwei Wochen gewährt werden. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.
- Seit dem Urteil des Europäischen Gerichtshof aus dem Jahr 2000, in Verbindung mit dem klarstellenden Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24.06.2021 (5 AZR 505/20), ist die Bereitschaftszeit im Sinne des europäischen Arbeitszeitrechts Arbeitszeit. Muss die Betreuungskraft sich also z.B. für nächtliche Toilettengänge oder zum Anreichen von Getränken bereithalten, ist diese Zeit vollständig Arbeitszeit und zumindest mit dem Mindestlohn zu vergüten.
- Rufbereitschaft (Arbeitnehmer:innen können ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen) gilt nur als Arbeitszeit, wenn Arbeitnehmer:innen zur Arbeit herangezogen werden.

*gilt nicht für Selbstständige

Tätigkeitsbereiche

Primär übernehmen ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte klassische hauswirtschaftliche Aufgaben: Kochen, Waschen, Putzen, Einkaufen. Darüber hinaus können sie auch einfache Tätigkeiten der sogenannten "Laienpflege", also pflegerische Alltagshilfen, übernehmen. Dazu gehört z.B. den Pflegebedürftigen beim Essen und Trinken, beim An- und Auskleiden, beim Aufstehen und Zu-Bett-Gehen anzuleiten und zu unterstützen sowie bei der Körperpflege, beim Toilettengang oder beim Gehen und Treppensteigen behilflich zu sein. Zum Tätigkeitsprofil gehören meist auch die Alltagsgestaltung, Betreuung und Beschäftigung wie Gesellschaftsspiele spielen, Vorlesen oder Spazierengehen.



Eine Aufgabe, die keinesfalls von den osteuropäischen Betreuungskräften übernommen werden darf, ist u.a. die medizinische Behandlungspflege, da hier bei fehlender Kenntnis und Qualifikation erhebliche Gesundheitsgefahren für die versorgte Person drohen. Die medizinische Pflege, auch Behandlungspflege genannt, darf ausschließlich von ausgebildeten Pflegefachkräften durchgeführt werden.

Kosten und Finanzierung

Kosten

Neben der Bereitstellung eines abschließbaren Zimmers und der Möglichkeit der Nutzung eines Badezimmers, fallen bei der Beschäftigung einer ausländischen Betreuungskraft folgende Kosten an:

» Monatliche Kosten für die Betreuungskraft

Diese können sehr unterschiedlich sein, in der Regel werden sie mit besseren Sprachkenntnissen der Betreuungskräfte aber höher. Bei einem gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 12 Euro pro Stunde und einer 40-Stunden-Woche entspricht der monatliche Bruttolohn 2.080 Euro ([Mindestlohn-Rechner](#)). Bei freier Kost und Logis können unter Umständen die entsprechenden Kosten als geldwerter Vorteil zum Bruttoeinkommen gerechnet werden.

» Sozialversicherung beim Arbeitgebermodell

» Vermittlungsgebühr für die Agentur

» Reisekosten

» Internet/Telefon

	Arbeitgebermodell	Entsendemodell	Selbstständige Haushalts- und Betreuungskraft
Lohn/Kosten Honorar*	2080 €**	2300 - 3000 €	1500 - 3000 €
Unterkunft/Verpflegung (wird als geldwerter Vorteil auf das Arbeitgeber-Brutto aufgeschlagen)	Wird vom Haushalt (Arbeitgeber:in) gestellt*** 511 €	Wird vom Haushalt gestellt	Nicht geregelt



Steuern/Sozialabgaben (Arbeitgeberanteil) inkl. geldwertem Vorteil	500 €	Wird von dem/der ausländischen Arbeitgeber:in übernommen	Wird von der selbstständigen Haushalts- und Betreuungskraft übernommen
Summe Personalkosten	ca. 2300 €	2300 - 3000 €	1500 - 3000 €
Unfallversicherung	29 €**** 1x jährlich	-	-
Reisekosten	80 - 180 € (vom Haushalt zu tragen) bei Personalwechsel oder Urlaub im Heimatland		
ggf. zusätzlich Internet/Telefon	20 - 35 € je nach Anbieter:in und Tarif pro Monat		
Gebühr Vermittlungsagentur	0 - 1400 € jährlich Unterschiedliche Abrechnungsmodi: täglich, monatlich, jährlich, einmalig		

* Die Löhne dürfen nicht sittenwidrig sein. Seit dem 01. Oktober 2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 12 € brutto. Die Sachbezugswerte werden bei der Berechnung der Sozialversicherungsabgaben berücksichtigt. Sie dürfen aber nicht zur Erreichung des Mindestlohnes herangezogen werden.

** Hier am Beispiel einer 40-Stunden-Woche bei einem Mindestlohn von 12 € brutto.

*** In 2022: Unterkunft 241 €, Verpflegung 270 €, insgesamt 511 €

**** In 2022: 29 € bei Beschäftigung im Privathaushalt

(Quelle: Broschüre "Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte in Privathaushalten", Verbraucherzentrale Nordrhein-Westfalen e. V., Mintropstraße 27, 40215 Düsseldorf)

Finanzierung

Bei Vorliegen eines Pflegegrades kann das Pflegegeld zur teilweisen Deckung der Kosten verwendet werden. Ebenso können unter Umständen Leistungen der Verhinderungspflege eingesetzt werden. Dabei ist zu bedenken, dass im Falle einer Nutzung von Leistungen der Verhinderungspflege diese nicht mehr oder nur noch in Teilen zur Verfügung stehen, sollte die Pflegeperson tatsächlich ausfallen oder sollten die Leistungen für eine (erweiterte) Kurzzeitpflege benötigt werden.



In Nordrhein-Westfalen können sich ausländische Betreuungskräfte außerdem als Anbieter:innen von Angeboten zur Unterstützung im Alltag anerkennen lassen. Dadurch können der Entlastungsbetrag von 125 Euro sowie eventuell umgewandelte Sachleistungsbezüge (Umwandlungsanspruch) für die Leistung der Haushalts- und Betreuungskraft genutzt werden. Dies erfordert auf der Seite der Haushalts- und Betreuungskraft den Abschluss einer 40-stündigen Basisqualifikation sowie das Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens mit all seinen Anforderungen (Fachkraftbegleitung, Leistungskonzept, polizeiliches Führungszeugnis) bei der zuständigen Kommune.

Sollte die Finanzierung aus Eigenmitteln nicht oder nicht vollständig möglich sein, ist eine finanzielle Unterstützung durch das Sozialamt eine weitere Option. Die Kostenübernahme der ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft ist nach einer Wirtschaftlichkeitsprüfung und Bedarfsermittlung durch den Sozialhilfeträger gegebenenfalls über das SGB XII möglich. Im Vorfeld sollte rechtzeitig Kontakt mit dem zuständigen Amt aufgenommen werden, um die Möglichkeiten der Unterstützung zu klären.

20 Prozent der Kosten, maximal 4.000 Euro pro Jahr, können für eine legal beschäftigte ausländische Betreuungskraft als haushaltsnahe Dienstleistung bei der Einkommenssteuer abgesetzt werden.

Vermittlungsagenturen

Auf dem Markt gibt es eine Vielzahl von Anbieter:innen, sogenannte Vermittlungsagenturen. Diese werben vor allem für das Entsendemodell. Die häufig in Deutschland ansässigen Agenturen ermitteln den Hilfe- und Pflegebedarf, stellen den Kontakt zu den ausländischen Entsendefirmen oder zu selbstständigen Betreuungskräften her und übernehmen das Schnittstellenmanagement. Die Preise sind sehr unterschiedlich. Es gibt also für die pflegebedürftige Person und ihre Angehörigen zwei Verträge: einen Vertrag mit der Vermittlungsagentur und einen mit dem Entsendeunternehmen.

Um Orientierung, Transparenz und Vergleichbarkeit zu schaffen wurde vom DIN-Verbraucherrat im Februar 2021 ein erster deutscher Qualitätsstandard für die häusliche Betreuung veröffentlicht: die [DIN SPEC 33454](#) ("Betreuung unterstützungsbedürftiger Menschen durch im Haushalt wohnende Betreuungskräfte aus dem Ausland – Anforderungen an Vermittler, Dienstleistungserbringer und Betreuungskräfte")

Die DIN SPEC 33454 definiert eine Reihe von Vorgaben zur Sicherstellung der Versorgungsqualität. Die Vorgaben erstrecken sich über vier Felder:

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



Wenn Anbieter:innen von Betreuungsleistungen nach diesem Standard zertifiziert sind, ist sichergestellt, dass rechtliche und soziale Qualitätskriterien eingehalten werden. Diese bieten Angehörigen und Pflegebedürftigen eine größere Sicherheit in der häuslichen Versorgung, allerdings fehlen bislang Kontrollinstanzen.



Nützliches am Ende

Gerade bei der Versorgung von Menschen mit einem hohen Pflege- und Betreuungsbedarf ist die alleinige Versorgung durch eine ausländische Betreuungskraft nicht möglich. Eine zusätzliche Betreuung durch pflegende Angehörige und professionelle Dienstleister wie Pflegedienste, Tagespflegeeinrichtungen und Kurzzeitpflege ist notwendig, um den Betreuungsbedarf abzudecken.

Fragen zum Thema können am **kostenlosen Beratungstelefon Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte** der Verbraucherzentrale NRW gestellt werden:

Tel.: 0211 3809 400

montags 14:00-16:30 Uhr

mittwochs 10:00-12:00 und 14:00-16:30 Uhr

Das für Sie zuständige Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz NRW finden Sie unter:

<https://alter-pflege-demenz-nrw.de/die-landesinitiative/>



Weitere hilfreiche Links und Quellen:

[Verbraucherzentrale Ausländische Betreuungskräfte - wie geht das legal?](#)

[Caritas - Haushaltshilfen legal beschäftigen](#)

[Pflegewegweiser NRW: Ausländische Betreuungskräfte](#)

[Mindestlohn-Rechner des BMAS](#)

[Pflegewegweiser NRW - Anstellung einer ausländischen Haushaltshilfe im Arbeitgebermodell](#)

[Angehörige pflegen: Hilfe aus Osteuropa: Alles im legalen Bereich](#)

[Musterarbeitsvertrag Carifair](#)

[Stiftung Warentest 5/2017: Betreuungskraft aus Osteuropa – die besten Vermittler](#)

Impressum:

Fach- und Koordinierungsstelle Regionalbüros Alter, Pflege und Demenz NRW –
Eine gemeinsame Initiative zur Strukturentwicklung der Landesregierung und der
Träger der Pflegeversicherung NRW

Gürzenichstr. 25
50667 Köln

Gefördert von:

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



LANDESVERBÄNDE
DER PFLEGEKASSEN

