

# Live-in-Care

und andere  
Unterstützungsformen  
für zeitintensive  
Betreuung und Pflege

Mai 2025

# Inhalt

<b>VORWORT</b>	<b>5</b>
<b>EINFÜHRUNG</b>	<b>7</b>
<b>KAPITEL 1</b>	
<b>Sicherung der häuslichen Versorgung mit Hilfe der sozialen Pflegeversicherung</b>	<b>8</b>
– Ein selbstbestimmtes Leben zu Hause mit Hilfe der sozialen Pflegeversicherung	8
– Häusliche Betreuung und Pflege ist Angehörigensache – auch mit Live-in-Kraft	9
<b>KAPITEL 2</b>	
<b>Planung des häuslichen Hilfe- und Pflegesettings</b>	<b>10</b>
– Auswahl und Zusammenstellung der Hilfe- und Pflegeleistungen	10
– Prüfung der Hilfe-, Pflege- und Organisationsbereitschaft im Angehörigen- und Familienkreis	10
– Die Grenzen des jeweiligen Pflegesettings anerkennen und rechtzeitig professionelle Hilfe in Anspruch nehmen	12
– Einschätzung des konkreten häuslichen Hilfe- und Unterstützungsbedarfs im Pflege- und Betreuungshaushalt	12
– Wie zeitintensiv ist der Hilfe- und Betreuungsbedarf tatsächlich?	14
<b>KAPITEL 3</b>	
<b>Die Leistungen der Pflegeversicherung im Einzelnen</b>	<b>15</b>
– Leistungen der Pflegeversicherung bei Pflegegrad 1 bis 5	15
– Pflegeberatung nach § 7a bzw. 7b SGB XI	15
– Beratung in der eigenen Häuslichkeit gemäß § 37 Absatz 3 SGB XI	15
– Versorgung mit Pflegehilfsmitteln und technischen Hilfsmitteln gemäß § 40 Absatz 1 bis 3 SGB XI	15
– Zuschüsse zur Verbesserung des Wohnumfeldes gemäß § 40 Absatz 4 SGB XI	15
– Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen und Pflegeschulungen in der Häuslichkeit nach § 45 SGB XI	16
– Wohngruppenzuschlag gemäß § 38a SGB XI	16
– Entlastungsbetrag für Unterstützung im Alltag nach § 45b SGB XI	16
– Weitere Leistungen der Pflegeversicherung in den Pflegegraden 2 bis 5	16
– Pflegegeld nach § 37 SGB XI	16
– Ambulante Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI	16
– Teilstationäre Pflege nach § 41 SGB XI	17
– Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI	17
– Kurzzeitpflege nach § 42 SGB XI	17
– Übersicht über die Leistungsansprüche der Versicherten aus der Pflegeversicherung ab dem 01.01.2025	18
– Übergangspflege (Leistung der Krankenversicherung)	18

## KAPITEL 4

### Zeitintensive Betreuung durch Live-in-Kräfte

19

- Ist die Live-in-Betreuung durch eine ausländische Betreuungskraft die geeignete Lösung? 19
- Können ausländische Live-in-Kräfte die Erwartungen, die an sie gestellt werden, erfüllen? 19
- Der Wunsch nach einer durchgehenden Einsatzbereitschaft der Live-in-Kraft 20
- Zeitliche Grenzen der Live-in-Betreuung 20
- Die wesentlichen Voraussetzungen für eine gelingende Live-in-Betreuung im Einzelnen 21

## KAPITEL 5

### Die Beschäftigungsmodelle für Live-in-Kräfte

24

- Die Auswahl des passenden Beschäftigungsmodells: Worauf kommt es an? 24
- Das Arbeitgebermodell 24
  - Der Pflegehaushalt als Arbeitgeber 24
  - Die Vorteile des Arbeitgebermodells 25
- Einzelheiten zur Arbeitgeberfunktion des Pflegehaushalts 25
  - Anstellung von Live-in-Kräften aus EU-Mitgliedstaaten 25
  - Entlohnung der Live-in-Kraft 26
  - Berechnung und Abführung der Lohnsteuer 26
  - Sozialversicherungsbeiträge für die Live-in-Kraft 26
  - Anmeldung bei der Unfallkasse / Kosten für die gesetzliche Unfallversicherung 27
  - Sonstige Versicherungen der Live-in-Kraft 27
  - Unterstützung durch ein Lohnbüro oder eine Steuerberatungskanzlei 27
  - Die Risiken der illegalen Beschäftigung einer Live-in-Kraft 27
- Planung des Tagesablaufs und der Arbeitszeiten der Live-in-Kraft 27
  - Ruhezeiten der Live-in-Kraft: Abgrenzbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit / Erholungszeit 28
- Organisatorische Voraussetzungen für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen 29
  - Engagement der Angehörigen und Einbeziehung der Leistungen des ambulanten Pflegedienstes oder der Tagespflege 29
  - Geteilte tägliche Arbeitszeiten der Live-in-Kraft 29
  - Dokumentation der Arbeitszeiten 29
  - Abwesenheitszeiten der Live-in-Kraft 29
  - Tagesablauf und Wochenplan eines Pflegehaushalts mit Live-in-Betreuung – ein Beispiel 30
  - Was muss bei Abschluss des Arbeitsvertrages beachtet werden? 32
  - Wie findet ein Pflegehaushalt eine geeignete Live-in-Kraft für ein Anstellungsverhältnis? 32
- Das Entsendemodell mit einer ausländischen Entsendeagentur und einer deutschen Vermittlungsagentur 33
  - Vertragliche Beziehungen beim Entsendemodell 33
  - Arbeitsrechtlicher Rahmen der Entsendung 34
  - Risiko der Arbeitnehmerüberlassung: Kein Weisungsrecht des Pflegehaushalts gegenüber der Live-in-Kraft 34
  - Entlohnung der Live-in-Kraft im Entsendemodell 35
  - Das Risiko des fehlenden Sozialversicherungsschutzes der Live-in-Kraft für den Pflege- und Betreuungshaushalt 35
  - Fazit zum Entsendemodell mit deutscher Vermittlungsagentur und ausländischem Entsendeunternehmen 35
  - Kriterien bei der Auswahl einer geeigneten Vermittlungsagentur 36
  - Checkliste bei der Auswahl einer deutschen Vermittlungsagentur 36
- Selbstständigenmodell mit und ohne Agentur 37
  - Das Risiko der Scheinselbstständigkeit 37

<b>KAPITEL 6</b>	
<b>Kosten und Finanzierung der Live-in-Betreuung</b>	<b>39</b>
– Die Kosten der Live-in-Betreuung im Vergleich	39
– Finanzierung der Live-in-Betreuung	39
– Hilfe-zur-Pflege-Leistungen (Leistungen der Sozialhilfe)	39
<b>KAPITEL 7</b>	
<b>Situation der Live-in-Kräfte in Deutschland</b>	<b>41</b>
– Wie ist die Situation ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte in Deutschland?	41
<b>ANHANG</b>	<b>42</b>
– Kostenaufstellung der verschiedenen Modelle	42
– Leistungskatalog für die Bedarfsfeststellung im Pflege- und Betreuungshaushalt	43
– Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft in der Live-in-Betreuung	45
<b>IMPRESSUM</b>	<b>46</b>

## Vorwort

Immer mehr alte Menschen werden in ihren Wohnungen von Frauen aus dem Ausland betreut und gepflegt. Sie ermöglichen es hochbetagten und pflegebedürftigen Menschen, in ihrer häuslichen Umgebung zu bleiben, auch wenn sie sehr zeitintensive Betreuung und Pflege benötigen.

Dass Familienangehörige »rund um die Uhr« in Bereitschaft sind, ist nicht mehr durchgängig möglich. Nach wie vor wird der Großteil der hilfe- und pflegebedürftigen Menschen zu Hause von Angehörigen versorgt. Doch gelingt die häusliche Pflege seltener ohne äußere Unterstützung: Hochbetagte Paare sind von den pflegerischen Aufgaben oft überfordert. Angehörige, insbesondere Frauen, sind heute sehr viel häufiger erwerbstätig, sodass sie nicht rund um die Uhr präsent sein können. Viele Familien leben nicht mehr an einem Ort und suchen nach Wegen, die Versorgung ihrer pflege- und hilfebedürftigen Verwandten auf Distanz zu organisieren.

Die meisten hilfe- und pflegebedürftigen Menschen haben den Wunsch, in ihrem Zuhause so lange wie möglich individuell versorgt zu werden. Die Leistungen der Pflegeversicherung decken diesen Anspruch jedoch nicht ab, sodass ein Großteil der häuslichen Pflege aus eigenen Mitteln oder durch Sozialhilfeleistungen finanziert werden muss.

Alternative Versorgungsformen stehen nur begrenzt zur Verfügung: Das Angebot von Plätzen in Pflegewohngemeinschaften und vollstationären Pflegeeinrichtungen wird der steigenden Nachfrage nicht mehr gerecht.

So schließen Frauen aus Polen, Rumänien, der Ukraine und anderen Ländern mit ihrer Tätigkeit eine Versorgungslücke. Viele von ihnen haben bereits ihr Leben lang gearbeitet, ihre Kinder großgezogen und suchen nach einer gut bezahlten Erwerbstätigkeit, die sie an ihrem Wohnort nicht finden.

Sie kommen nach Deutschland, versorgen einen oder zwei alte, häufig demenzkranke Menschen und wohnen mit ihnen zusammen. Sie bereiten Essen zu, helfen beim Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, machen kleine Spaziergänge mit den zu betreuenden Menschen, reinigen die Wohnung und vieles mehr. Oftmals übernehmen sie auch pflegerische Aufgaben.

Alle zwei bis drei Monate fahren sie in ihr Herkunftsland und kehren nach mehreren Wochen wieder nach Deutschland in den Pflege- und Betreuungshaushalt zurück. Sie werden sehr alten Menschen zu Nächsten, wenn diese im Alltag auf umfassende und verlässliche Unterstützung angewiesen sind.

Sie gehören allerdings nicht zur Familie, sondern sind Arbeitnehmerinnen mit einem Anspruch auf Privatsphäre, Ruhezeiten und Pausen, Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Wer für seine pflegebedürftigen Angehörigen eine häusliche Versorgung in Betracht zieht, muss sich mit dieser Realität auseinandersetzen. Eine umfassende häusliche Versorgung über 24 Stunden kann nicht vollständig auf Live-in-Kräfte übertragen werden. Angehörige bleiben in der Verantwortung im jeweiligen Pflege- und Betreuungssetting.

Viele Familien benötigen, oft kurzfristig, eine umfassende häusliche Versorgung und Pflege ihrer Angehörigen und befinden sich in einem Dilemma. Sie können den Umfang an Betreuung und der pflegerischen Aufgaben selbst nicht leisten und sind überfordert. Sie entscheiden sich für erwerbsmäßig tätige Betreuungs- und Pflegekräfte, deren Arbeitsbedingungen häufig den in Deutschland geltenden arbeits- und sozialrechtlichen Mindeststandards nicht genügen. Dieses ethische Dilemma gehört auf die politische und gesellschaftliche Tagesordnung.

Diese Handreichung soll Wege zu einer umfassenden und zeitintensiven häuslichen Betreuung und Pflege aufzeigen. Es werden zunächst die Leistungen der Pflegeversicherung beschrieben. Anschließend werden verschiedene Möglichkeiten der Gestaltung eines Arbeitsverhältnisses einer im Haushalt mitwohnenden Betreuungs- und Pflegekraft (Live-in-Care) praxisnah vorgestellt. Dabei wird deutlich, dass eine Betreuung durch eine Person »rund um die Uhr« – ohne Pausen, Ruhezeiten und Freizeit – arbeitsrechtlich nicht vertretbar ist.

Der kritische Blick auf die vielfach gängige Praxis ist als Information und zur Aufklärung gedacht. Zugleich soll die Handreichung ein Impuls zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen der häuslichen Pflege im deutschen Gesundheits- und Pflegesystem sein.

Eine individuelle Betreuung von alten und pflegebedürftigen Menschen durch eine im eigenen Haushalt lebende Live-in-Kraft ist keine Lösung für alle und oft auch keine Lösung für eine längere Zeit. Die hohe Nachfrage nach Live-in-Kräften ist als Problem-anzeige zu verstehen und sollte Ansporn zur Entwicklung einer altengerechten Infrastruktur sein, in der Menschen sehr lange in ihrem gewohnten Umfeld verbleiben können.



**Elke Ronneberger**

Bundesvorständin Sozialpolitik in der Diakonie Deutschland

# Einführung

## Eine Entscheidungs- und Orientierungshilfe

Die meisten älteren Menschen möchten ihren letzten Lebensabschnitt zu Hause in ihrer gewohnten Umgebung verbringen, auch wenn sie zunehmend gebrechlich werden oder ihre Gesundheit beeinträchtigt ist. Diese Broschüre richtet sich an Menschen, die aufgrund ihres Alters oder ihres Gesundheitszustandes immer mehr und nicht nur für einen kurzen Zeitraum auf Unterstützung bei der Bewältigung des Alltags angewiesen sind oder Pflege benötigen. Die auf dem Dienstleistungsmarkt zur Verfügung stehenden Betreuungsangebote sind für die Betroffenen oft jedoch nicht überschaubar. Auch schnelle und kompetente Beratung ist nicht immer leicht zu finden, besonders, wenn die Situation – zum Beispiel bei einem Schlaganfall oder einer sich rapide verschlechternden Demenz – zeitnahe Lösungen erfordert. Den hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und ihren Angehörigen soll dieses Informationsheft eine Entscheidungs- und Orientierungshilfe bei der Auswahl von Pflege- und Betreuungsmöglichkeiten in den eigenen vier Wänden sein.

Die Betreuung durch ausländische Arbeitskräfte, die im Haushalt der hilfe- und pflegebedürftigen Person leben, hat sich im Laufe des letzten Jahrzehnts als eine weitere Alternative in unterschiedlichen Varianten auf dem Markt der häuslichen Dienstleistungen etabliert. Daher wird diese sogenannte Live-in-Betreuung inzwischen von vielen Menschen als eine mögliche Unterstützungsform in Erwägung gezogen, sofern die räumlichen Verhältnisse es zulassen. Doch auch hier gibt es kaum zuverlässige Informationen. Die Beschäftigung ausländischer Live-in-Kräfte bleibt umstritten, während Angehörige gleichzeitig nach einer verlässlichen, sicheren Lösung suchen. Dieses Informationsheft gibt deshalb auch Antworten auf Fragen rund um die Beschäftigung von ausländischen Live-in-Kräften. Darüber hinaus erläutert es, warum die Live-in-Betreuung nur ein Baustein in der häuslichen Versorgung sein kann, wenn eine zeitintensive Betreuung erforderlich wird. Schließlich hilft es dabei festzustellen, ob diese Betreuungsform im konkreten Fall wirklich die geeignete Unterstützungsform ist.

### **Live-in-Kräfte**

Es gibt keinen offiziellen einheitlichen Begriff für die ausländischen Arbeitskräfte, die als Hauswirtschafts- oder Betreuungskräfte im Haushalt der zu versorgenden Personen mitwohnen und ab einem bestimmten Unterstützungsbedarf auch pflegerische Aufgaben übernehmen. In dieser Broschüre wird der Begriff »Live-in-Kraft« beziehungsweise »Live-in-Kräfte« verwendet. Im Übrigen wird für die Betreuungsform mit Hilfe von Live-in-Kräften von dem Begriff »Live-in-Betreuung« Gebrauch gemacht.

Diakonie-Stationen und andere ambulante Pflegedienste können neben Pflegestützpunkten eine erste Anlaufstelle für Ratsuchende sein. Auch ihnen soll diese Broschüre dienen, um bei Anfragen rund um die Live-in-Betreuung geeignetes Informationsmaterial zur Verfügung stellen zu können.

### **Zeitintensive Betreuung**

Eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung oder 24-Stunden-Betreuung durch eine einzelne Person, zum Beispiel eine Live-in-Kraft, ist nicht gesetzeskonform. Das heißt in erster Linie, dass sie nicht mit dem Arbeitszeitgesetz vereinbar ist. Es ist deshalb angemessener, von einer zeitintensiven Betreuung zu sprechen.

# Kapitel 1: Sicherung der häuslichen Versorgung mit Hilfe der sozialen Pflegeversicherung

## Ein selbstbestimmtes Leben zu Hause mit Hilfe der sozialen Pflegeversicherung

Gegen das Risiko der Pflegebedürftigkeit sind gesetzlich Versicherte durch die soziale Pflegeversicherung abgesichert. Privat Versicherte sind verpflichtet, eine private Pflegeversicherung abzuschließen. Wenn der Hilfebedarf einer Person eine bestimmte Schwelle überschreitet, kann sie die Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch nehmen. Voraussetzungen sind ein Antrag auf eine Leistung der Pflegeversicherung bei der Pflegekasse des oder der Versicherten, die Feststellung der Pflegebedürftigkeit durch die Pflegekasse sowie die anschließende Einstufung in einen Pflegegrad.<sup>1</sup>

Anfangs können viele gesundheitlich beeinträchtigte, älter werdende Menschen zum Beispiel durch Unterstützung bei der Haushaltsführung, beim Einkaufen oder bei der Körperhygiene noch weitgehend allein in den eigenen vier Wänden zurechtkommen. Auch Hilfsmittel wie ein Notrufsystem oder Gehhilfen sowie Maßnahmen zur Wohnraumanpassung innerhalb der Wohnung oder des eigenen Hauses können wesentlich dazu beitragen, dass die hilfe- oder pflegebedürftige Person überwiegend selbstbestimmt zu Hause wohnen bleiben kann.

Sofern auf Antrag bei der Pflegekasse die Pflegebedürftigkeit festgestellt wurde und die Einstufung in einen Pflegegrad erfolgt ist, lässt sich ein Teil der Kosten für die hauswirtschaftliche Versorgung und andere professionelle Unterstützungs- oder Pflegeleistungen mit Hilfe der Leistungen der Pflegeversicherung abdecken. Die Pflegeversicherung ist jedoch vorrangig darauf ausgerichtet, dass Hilfe- und Pflegebedürftige zu Hause von ihren Angehörigen versorgt werden. Die Leistungsbeträge, die durch die Pflegeversicherung für die Pflege gewährt werden, stellen somit nur einen pauschalen Zuschuss zu den tatsächlichen Pflegekosten, gestaffelt nach den Pflegegraden, dar.

### Übersicht der Pflegegrade

<b>Pflegegrad 1</b> 12,5 bis unter 27 Punkte	Pflegebedürftige mit geringen Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit
<b>Pflegegrad 2</b> 27 bis unter 47,5 Punkte	Pflegebedürftige mit erheblichen Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
<b>Pflegegrad 3</b> 47,5 bis unter 70 Punkte	Pflegebedürftige mit schweren Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
<b>Pflegegrad 4</b> 70 bis unter 90 Punkte	Pflegebedürftige mit schwersten Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten
<b>Pflegegrad 5</b> 90 bis 100 Punkte	Pflegebedürftige mit schwersten Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung

<sup>1</sup> Näheres zur Antragstellung kann nachgelesen werden unter: [www.diakonie.de/diakonie\\_de/user\\_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/Informationen\\_zum\\_Pflegeantrag.pdf](http://www.diakonie.de/diakonie_de/user_upload/diakonie.de/PDFs/Publikationen/Informationen_zum_Pflegeantrag.pdf)

## Häusliche Betreuung und Pflege ist Angehörigensache – auch mit Live-in-Kraft

Der vollständige Hilfe- und Pflegebedarf eines zu Hause lebenden hilfe- und pflegebedürftigen Menschen lässt sich häufig nur durch die Hilfe und Pflege von Angehörigen oder anderen ehrenamtlich betreuenden und pflegenden Personen abdecken.<sup>2</sup>

Auch wenn professionelle Leistungen eingekauft werden, bleiben Angehörige in die Organisation und Koordination von Betreuung und Pflege eingebunden, wenn dies die pflegebedürftige Person nicht selbst übernehmen kann. **Der zeitliche Aufwand hierfür selbst bei niedrigen Pflegegraden sollte auf keinen Fall unterschätzt werden und muss insbesondere bei der längerfristigen Planung unbedingt berücksichtigt werden.** Dies gilt im Übrigen auch, wenn man sich – in der Regel bei höheren Pflegegraden – dafür entscheiden sollte, bestehende Versorgungslücken durch die Beschäftigung einer Live-in-Kraft zu schließen.

---

<sup>2</sup> Gibt es keine Angehörigen, die bereit sind, die Unterstützung und Pflege zu übernehmen, und/oder stehen nicht ausreichend persönliche finanzielle Mittel zur weiteren Finanzierung der Pflegeleistungen zur Verfügung, muss zur Abdeckung der Kosten für professionelle Unterstützung der Antrag auf Hilfe zur Pflege beim Sozialhilfeträger eingereicht werden.

## Kapitel 2: Planung des häuslichen Hilfe- und Pflegesettings

### Auswahl und Zusammenstellung der Hilfe- und Pflegeleistungen

Erst wenn die Einstufung in einen Pflegegrad vorliegt, steht fest, in welchem Umfang und in welcher Höhe welche Leistungen der Pflegeversicherung verfügbar sind. Spätestens jetzt müssen alle an der Versorgung Beteiligten idealerweise gemeinsam mit der hilfebedürftigen Person prüfen, durch wen und in welcher Form die zur Verfügung stehenden Mittel der Pflegeversicherung am besten zur Unterstützung und Pflege verwendet werden können.<sup>3</sup> Es bedarf also nicht nur einer genauen Ermittlung der erforderlichen Unterstützungs- und Pflegeleistungen. Der hilfe- und pflegebedürftige Mensch wird nur dann langfristig beziehungsweise so lange wie möglich zu Hause wohnen bleiben können, wenn geklärt ist, ob und in welchem Umfang Familienangehörige, Freunde oder Nachbar:innen bereit und in der Lage sind, zur Sicherstellung der häuslichen Versorgung beizutragen. Dies ist letztendlich auch entscheidend für die Auswahl der Leistungen der Pflegeversicherung.

#### **Medizinische Behandlungspflege auf Verordnung des Arztes oder der Ärztin**

Von den Leistungen der Pflegeversicherung zu unterscheiden ist die häusliche Krankenpflege, insbesondere die medizinische Behandlungspflege. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass sie in die ärztliche Behandlung eingebunden ist und vom Arzt verordnet und von der Krankenkasse genehmigt werden muss, damit sie vom ambulanten Pflegedienst durchgeführt werden kann. Die häusliche Krankenpflege muss Bestandteil eines ärztlichen Behandlungsplans sein und vom behandelnden (Haus-)Arzt verantwortet werden. Beispiele sind: Verabreichen von Medikamenten und Injektionen, Anlegen und Wechseln von Verbänden, Einreibungen, Einläufe, Katheterisierung, Sondenernährung, Dekubitusbehandlung. Hierbei handelt es sich um Leistungen der Krankenversicherung. Die Kosten für diese Leistungen werden – abgesehen von einer 10-prozentigen Zuzahlung des Versicherten für die ersten 28 Tage – vollständig von der Krankenkasse übernommen.

### Prüfung der Hilfe-, Pflege- und Organisations- bereitschaft im Angehörigen- und Familienkreis

Die Erfahrung der letzten Jahrzehnte zeigt, dass die allgemeine Bereitschaft, selbst hauswirtschaftliche und pflegerische Leistungen für die hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen zu übernehmen, insgesamt abnimmt. **Während früher Frauen mehr oder weniger selbstverständlich die familiären Sorge-Aufgaben übernommen haben, sind heute immer weniger Frauen bereit, längerfristig auf ihre Berufstätigkeit, auf ihr Einkommen und ihre berufliche Entwicklung zu verzichten.** Schließlich wirkt sich der längerfristige Verzicht auf ein eigenes Einkommen auch negativ auf die spätere

<sup>3</sup> Die ambulanten Pflegedienste sowie die ambulanten Betreuungsdienste, mit denen ein Pflege- oder Betreuungsvertrag angestrebt wird, helfen in der Regel bei der Zusammenstellung der Leistungen und der optimalen Verwendung der Mittel. Die Pflegekassen sind vorab dazu verpflichtet, ihren Versicherten Leistungs- und Preisvergleichslisten zukommen zu lassen, um so eine Auswahl unter den entsprechenden Diensten vornehmen zu können.

eigene Altersversorgung aus. Der Gesetzgeber hat bereits entsprechende Maßnahmen ergriffen und die Rentenansprüche pflegender Angehöriger weiterentwickelt.<sup>4</sup>

Ein weiterer Faktor ist, dass Familien heute **nicht mehr an einem Ort** wohnen und die räumliche Distanz die Unterstützung des pflege- und hilfebedürftigen Menschen vor Ort erschwert. Dennoch hat auch hier der Gesetzgeber erkannt, **dass es Berufstätigen erleichtert werden muss, sich um ihre pflegebedürftigen Angehörigen zu kümmern und ihren Beruf mit deren Pflege zu vereinbaren**. Sie haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Freistellungs- und Teilzeitanprüche (siehe Kasten unten).

**Erst nachdem die eigene Unterstützungsbereitschaft genau geprüft wurde, kann auch entschieden werden, ob und in welcher Form eine Live-in-Kraft ergänzend beschäftigt werden kann oder soll und welche Aufgaben sie übernehmen könnte. Es muss aber auf jeden Fall bedacht werden, dass ausreichende organisatorische Kapazitäten vorhanden sein müssen, um die Koordination der Live-in-Betreuung zu bewerkstelligen.**

Ob Hilfe- und Pflegebereitschaft im Angehörigenkreis besteht, hängt wiederum von den Tätigkeiten ab, die tatsächlich zu übernehmen sind. Je mehr die erforderlichen Maßnahmen in die Privat- und Intimsphäre eingreifen, umso mehr kommt es auf das Verhältnis zwischen dem hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und der Pflegeperson an. Dabei ist auch die jeweilige Persönlichkeit der hilfe- und pflegebedürftigen Person entscheidend. Für manche Menschen ist es schwieriger, wenn nahestehende Menschen ihre Intimsphäre übernehmen. Sie bevorzugen professionelle Hilfe. Bei anderen Menschen ist es genau umgekehrt.

Häufig wird sich erst allmählich herausstellen, wie die Angehörigen mit der Belastung zurechtkommen, welche persönlichen Ressourcen ihnen tatsächlich zur Verfügung stehen und was sie sich selbst und allen Beteiligten zumuten können. In vielen Fällen verändert sich das Unterstützungssetting innerhalb der Familie oder des Angehörigenkreises im Laufe der Zeit, zum Beispiel, weil der begleitende Lebenspartner oder die pflegende Lebenspartnerin von einem Tag auf den anderen selbst auf Hilfe angewiesen ist oder verstirbt oder aber die Pflege- und Unterstützungsbereitschaft der Angehörigen aus ganz unterschiedlichen Gründen nachlässt. Dann müssen zusätzliche Unterstützungs- und Entlastungsformen geprüft und die Pflege- und Betreuungsleistungen gegebenenfalls entsprechend angepasst werden. Die Pflegeversicherung bietet hierzu viele Möglichkeiten.

### **Freistellungsansprüche von berufstätigen, angestellten pflegenden Angehörigen**

Arbeitnehmer:innen haben nach dem Pflegezeitgesetz in einer akut aufgetretenen Pflegesituation einen Freistellungsanspruch (Anspruch auf »Fernbleiben«) von bis zu zehn Tagen pro Jahr für die Organisation oder Sicherstellung der Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen. Dabei haben sie Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung für diese Zeit. Für die kurzzeitige Freistellung muss der oder die Beschäftigte dem Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung über die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des Angehörigen und die Erforderlichkeit der Arbeitsbefreiung vorlegen. Die Tage müssen nicht zusammenhängend genommen werden. Die Absicherung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung bleibt erhalten.

Zudem haben Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel 25 oder mehr Beschäftigten (ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten) seit dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf Familienpflegezeit. Dies umfasst eine teilweise Freistellung für die Pflege einer oder eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher

<sup>4</sup> Mehr Informationen unter: [www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Familie-und-Kinder/Angehoerige-pflegen/angehoerige-pflegen\\_node.html](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Familie-und-Kinder/Angehoerige-pflegen/angehoerige-pflegen_node.html) sowie [www.diakonie.de/informieren/infothek/2021/alterssicherung-pflegende-angehoerige](http://www.diakonie.de/informieren/infothek/2021/alterssicherung-pflegende-angehoerige)

Umgebung über einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden. Zur besseren Abfederung des Lebensunterhalts können Beschäftigte, die Freistellungen nach dem Pflegezeitgesetz oder nach dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen, ein zinsloses staatliches Darlehen erhalten.

## Die Grenzen des jeweiligen Pflegesettings anerkennen und rechtzeitig professionelle Hilfe in Anspruch nehmen

Die Grenzen der nicht-professionellen pflegenden Personen sollten unbedingt beachtet und ernstgenommen werden. Zum einen können persönliche Grenzen erreicht oder überschritten werden – zum Beispiel, wenn zu wenig Zeit für eigene Erholungsphasen bleibt oder die eigenen Fertigkeiten nicht ausreichen, um den hilfe- und pflegebedürftigen Menschen wirklich so zu begleiten und zu unterstützen, dass dieser noch seine Fähigkeiten erhalten kann. **Angehörige sollten ungeachtet finanzieller Möglichkeiten möglichst frühzeitig in Erwägung ziehen, die professionelle Hilfe, die dank der Pflegeversicherung in jedem Fall zur Verfügung steht, in Anspruch zu nehmen.** Ansonsten besteht die Gefahr, einerseits die eigenen Ressourcen aufzubrauchen und die eigene Hilfsbereitschaft zu verlieren, andererseits selbst zu erkranken oder pflegebedürftig zu werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist, dass Pflege und Betreuung nicht gegen ein allgemeines Lebensrisiko schützen kann und es keine Pflege- und Betreuungsform gibt, die der hilfe- und pflegebedürftigen Person absolute Sicherheit bieten kann. Bestimmte Gefahren wird man nicht ausschließen können – bei jedem beliebigen Pflege- und Betreuungssetting. Außerdem sollten auch die Bedürfnisse und Gewohnheiten der hilfe- und pflegebedürftigen Person aus deren eigener Perspektive ernst genommen werden. So gibt es zum Beispiel auch ein Recht darauf, allein zu sein oder nachlässig in Bezug auf bestimmte Alltagshandlungen zu werden. Das sollte bei der Auswahl der geeigneten Pflege- und Betreuungsform unbedingt beachtet werden.

Für welches Pflege- und Betreuungssetting sich die hilfe- und pflegebedürftigen Menschen und ihre Angehörigen auch entscheiden mögen: **Eine zeitintensive häusliche Pflege und Betreuung hat häufig ihre Grenzen. Eine stationäre Pflegeeinrichtung oder eine ambulant betreute Wohngemeinschaft können dann die bessere Alternative sein.**

## Einschätzung des konkreten häuslichen Hilfe- und Unterstützungsbedarfs im Pflege- und Betreuungshaushalt

Im Anhang befindet sich eine Liste von hauswirtschaftlichen, pflegerischen und betreuerischen Aufgaben, die dazu dienen soll, den Bedarf an Unterstützungsleistungen im Pflege- und Betreuungshaushalt zu ermitteln. Anhand des folgenden Beispiels soll darüber hinaus im Einzelnen erläutert werden, worauf bei der Bedarfsermittlung zu achten ist:

Ein bereits seit mehreren Jahren an Parkinson erkrankter 80-jähriger Mann lebt mit seiner Ehefrau in der ersten Etage eines Zweifamilienhauses. Die erste Etage ist nur über eine Treppe zu erreichen. Im Erdgeschoss des Hauses lebt die 50-jährige berufstätige Tochter mit ihrem Partner und ihren beiden Töchtern im Teenageralter. Der auf Hilfe angewiesene Mann erhält bereits seit längerem von seiner 78-jährigen Frau

Unterstützung beim An- und Ausziehen sowie bei der täglichen Körperhygiene und beim Gang zur Toilette.

Die Ehefrau leidet selbst unter einer chronischen Herzerkrankung, ist aber ansonsten für lange Zeit körperlich und geistig fit. Sie fährt noch selbst Auto und übernimmt noch alltägliche Besorgungen. Die Lebensmitteleinkäufe werden inzwischen größtenteils von der Tochter übernommen.

Der hilfebedürftige Mann ist in seiner Mobilität zwar bereits stark eingeschränkt, kann sich aber noch selbstständig innerhalb des Hauses fortbewegen und kleinere Spaziergänge außerhalb des Hauses machen. Seine Medikamente kann er noch selbstständig einnehmen. Von Zeit zu Zeit nimmt er im Erdgeschoss an den Mahlzeiten teil. Es wird jedoch zunehmend mühsamer für ihn, allein aufzustehen. Auch die Treppe kann er zunehmend schwerer bewältigen. Dadurch besteht eine nicht unerhebliche Sturzgefahr.

Die Tochter hat dafür gesorgt, dass ihr Vater in den Pflegegrad 3 eingestuft wurde und Pflegegeld erhält. Von dem Pflegegeld werden ausschließlich hauswirtschaftliche Leistungen eines ambulanten Betreuungsdienstes sowie Essen-auf-Rädern bezahlt. Darüber hinaus gibt es ein hausinternes Klingelsystem und einen Hausnotrufservice. Der betagte Mann kann also jederzeit entweder durch die Klingelhilfe aus dem Erdgeschoss herbeirufen oder, falls niemand da sein sollte, im Notfall durch den Nothilfeknopf am Handgelenk Hilfe durch den Hausnotrufdienst herbeirufen.

Die Korrespondenz mit der Pflegeversicherung, die Beauftragung der Alltagshelfer und andere organisatorische Aufgaben werden von der Tochter ausgeführt. Die Zubereitung der Mahlzeiten bis auf das Mittagessen, das durch Essen-auf-Rädern ins Haus geliefert wird, übernimmt die Ehefrau. Der Mann bekommt regelmäßig zu Hause physiotherapeutische Behandlungen, um seine Mobilität so gut wie möglich zu erhalten. Bei Arztbesuchen des Mannes – die Arztpraxen befinden sich alle in der nahegelegenen Kleinstadt und sind nur mit dem Auto zu erreichen – helfen entweder die Ehefrau oder die Tochter. Sie kümmern sich auch um das Einlösen von Rezepten in der Apotheke in der nahen Kleinstadt, denn aufgrund der Parkinson-Erkrankung braucht der schwerkranke Mann täglich eine Vielzahl an Medikamenten. Die Enkelinnen, die bis zum frühen Nachmittag in der Schule sind, helfen nicht bei der Versorgung der Großeltern. Das Verhältnis zwischen ihrer Großmutter und ihrem Vater ist seit Jahren angespannt, was die Atmosphäre im Haus stark belastet. Die versorgende Tochter arbeitet 25 Stunden in der Woche, davon an zwei Tagen im Home-Office. An zwei weiteren Tagen muss sie zu ihrem Arbeitsplatz in einer 15 km entfernten Kleinstadt fahren. Der Partner, der selbst voll berufstätig ist, unterstützt sie bei der Versorgung ihrer Eltern nur selten.

Als der ältere Herr zur Mittagszeit auf der Treppe stürzt, während er allein zu Hause ist und dem Essensdienst die Tür öffnen will, muss er notfallversorgt werden, hat aber glücklicherweise keine schwereren Verletzungen. Kurz danach wird eine Toilettensitzerhöhung mit Handgriffen auf der Toilette des alten Ehepaares eingebaut, damit der Mann möglichst noch selbstständig zur Toilette gehen kann. Wiederum kurze Zeit später muss die Ehefrau des hilfebedürftigen Mannes wegen ihrer chronischen Herzerkrankung operiert werden. Die Operation ist zwar erfolgreich, die Frau entwickelt jedoch Demenzercheinungen, das heißt sie ist manchmal verwirrt und ihr Kurzzeitgedächtnis lässt nach.

Die Tochter muss zunehmend mehr Aufgaben bei der Versorgung ihrer Eltern übernehmen. Zum aktuellen Zeitpunkt kann die häusliche Versorgung weitgehend noch durch das bisherige Pflegesetting sichergestellt werden. Die Demenz der Mutter ist noch nicht so fortgeschritten, dass sie nicht zu Hause allein bleiben kann. Es ist jedoch unsicher, wie lange die alte Dame ihren Ehemann noch unterstützen kann. Voraussichtlich wird sich die Parkinson-Erkrankung des Mannes weiter verschlechtern. Die Tochter hat inzwischen einen Antrag auf Einstufung in einen höheren Pflegegrad gestellt und wird auch einen Antrag auf Pflegeleistungen für ihre Mutter beantragen, weil diese ihrerseits auf immer mehr Hilfe angewiesen ist. Ihre eigene Belastung ist beträchtlich. Zunehmend problematisch werden die Zeiten ihrer Abwesenheit, wenn sie bei der Arbeit ist oder Erledigungen machen muss. Die Erholungsphasen der Tochter werden immer kürzer.

**Welche zusätzliche Unterstützung wird benötigt, um auch weiterhin die häusliche Versorgung des alten Ehepaars zu gewährleisten?**

Die Tochter braucht insbesondere zeitliche Entlastung und größere Erholungsphasen. Mittelfristig wird sie außerdem die Zeiten, in denen sie ihrer Arbeit im Büro nachgehen muss und auch ihr Partner und ihre Kinder abwesend sind, anders organisieren müssen.

Ein ambulanter Pflegedienst, der bereits seit längerem für das Anziehen der Kompressionsstrümpfe und das Richten der Medikamente täglich ins Haus kommt, könnte zusätzlich das An- und Ausziehen sowie die Körperhygiene übernehmen und auch mobilisierende Maßnahmen durchführen. Kurze Abwesenheitszeiten könnten ebenfalls durch den Pflegedienst abgedeckt werden, nicht jedoch die zwei Tage, an denen die Tochter ins Büro fahren muss. Hier könnte eine Tagespflegeeinrichtung zumindest für eine zeitliche Entlastung sorgen. Die Tochter handelt mit ihrem Arbeitgeber aus, dass sie den zweiten Büro-Tag ebenfalls zu Hause arbeiten kann. Der ambulante Betreuungsdienst könnte den hilfebedürftigen Mann bei seinen Spaziergängen begleiten. Nachts muss zum aktuellen Zeitpunkt nicht ständig jemand in unmittelbarer Nähe des hilfebedürftigen Ehepaars sein. Es genügt das hausinterne Klingelsystem. Für längere Abwesenheitszeiten der Tochter, zum Beispiel wenn sie in Urlaub fährt, könnte sie Verhinderungspflege oder Kurzzeitpflege beantragen.

## Wie zeitintensiv ist der Hilfe- und Betreuungsbedarf tatsächlich?

Hilfe- und betreuungsbedürftige Personen müssen nicht zwingend ständig beziehungsweise rund um die Uhr vor Ort betreut oder versorgt werden. Das gilt auch dann, wenn bereits – wie beim Großteil der Pflegebedürftigen, die zu Hause gepflegt werden – der Pflegegrad 2 oder 3 erreicht wird, also erhebliche bis schwere Beeinträchtigungen der Selbstständigkeit vorliegen.

Der zeitliche Umfang der Unterstützungsleistungen kann bei einem Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 2 jedoch ähnlich ausfallen wie bei einem Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 3. Hier spielen nicht nur die individuellen Bedürfnisse und Gewohnheiten des pflegebedürftigen Menschen eine Rolle, sondern auch das jeweilige Krankheitsbild beziehungsweise Pflegephänomen.

Besonders bei Demenzerkrankungen kann der Betreuungsbedarf schnell ansteigen und den Versorgungsbedarf eines bettlägerigen Pflegebedürftigen mit Pflegegrad 5 übersteigen. In jedem Fall wird die Sicherstellung der Versorgung zu Hause bei einem Pflegegrad von 4 oder 5 zunehmend schwieriger. Wenn die zeitlichen Kapazitäten im Angehörigenkreis nicht mehr für die Versorgung der hilfe- und pflegebedürftigen Person ausreichen, zum Beispiel auch weil die Berufstätigkeit der pflegenden oder betreuenden Angehörigen nicht mehr mit den Anforderungen an die Pflege oder Betreuung vereinbar ist, ist man zwangsläufig auf professionelle Hilfe angewiesen.

Andererseits werden auch bei Pflegegrad 5 – unabhängig von der tatsächlichen Zeitintensität des Pflege- und Betreuungsbedarfs – die Leistungen der Pflegeversicherung nicht ausreichen, um die häusliche Versorgung der hilfebedürftigen Person ausschließlich durch einen ambulanten Pflegedienst sicherzustellen. Zusätzlich können neben dem Einsatz der Angehörigen niedrighschwellige, nach Landesrecht anerkannte Betreuungsangebote oder teilstationäre Tagespflegeangebote zur Entlastung der Pflegepersonen und zur Abdeckung des Pflege- und Betreuungsbedarfs beitragen.

# Kapitel 3:

## Die Leistungen der Pflegeversicherung im Einzelnen

Für die Umsetzung oder Finanzierung der oben beschriebenen Unterstützungsformen und Maßnahmen bietet die Pflegeversicherung unterschiedliche Leistungen an. Die folgende Übersicht soll einen Überblick verschaffen. Viele dieser Leistungen können auch miteinander kombiniert werden.

### Leistungen der Pflegeversicherung bei Pflegegrad 1 bis 5

#### – Pflegeberatung nach § 7a bzw. 7b SGB XI

Versicherte, die Leistungen der Pflegeversicherung erhalten, haben gegenüber der Pflegekasse einen gesetzlichen Anspruch auf Pflegeberatung. Gleiches gilt für Versicherte, die zwar noch keine Leistungen erhalten, aber einen Antrag auf Leistungen gestellt haben und bei denen erkennbar ein Hilfe- und Beratungsbedarf besteht. Die Pflegekasse benennt gegenüber dem oder der Versicherten die zuständigen Personen und Beratungsstützpunkte in der Nähe. Auch pflegende Angehörige und weitere Personen, zum Beispiel ehrenamtliche Pflegepersonen, haben einen eigenständigen Anspruch auf Pflegeberatung. Voraussetzung hierfür ist die Zustimmung der beziehungsweise des Pflegebedürftigen.

Die Pflegeberatung berät über Leistungsansprüche der oder des Versicherten gegenüber der Pflegeversicherung und erstellt auch einen Versorgungsplan. **Zur Live-in-Betreuung berät sie jedoch nicht.** Sie ist also auch nicht Gegenstand eines möglichen Versorgungsplanes.

#### – Beratung in der eigenen Häuslichkeit gemäß § 37 Absatz 3 SGB XI

Pflegebedürftige haben alle sechs Monate einen Anspruch auf einen Besuch von Fachkräften eines anerkannten Pflegedienstes oder einer zugelassenen Beratungsstelle in der eigenen Häuslichkeit. Dabei können sie und die pflegenden Angehörigen sich fachlich beraten lassen. Dieser Besuch dient der Unterstützung und soll den Pflegealltag erleichtern.

#### – Versorgung mit Pflegehilfsmitteln und technischen Hilfsmitteln gemäß § 40 Absatz 1 bis 3 SGB XI

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 Lifter, Pflegebetten oder Hausnotrufsysteme sowie Verbrauchsartikel wie Einmalhandschuhe oder Betteinlagen. Pflegebetten werden von den Pflegekassen oft leihweise zur Verfügung gestellt.

Der Medizinische Dienst (MD) empfiehlt diese Pflegehilfsmittel oder technischen Hilfsmittel bei der Begutachtung zur Pflegebedürftigkeit. Wenn der oder die Versicherte zustimmt, werden diese Leistungen automatisch beantragt. Der MD leitet den Antrag weiter an die Pflegekasse. Aber auch unabhängig davon kann der oder die Versicherte zu einem späteren Zeitpunkt selbst einen Antrag stellen.

#### – Zuschüsse zur Verbesserung des Wohnumfeldes gemäß § 40 Absatz 4 SGB XI

Pflegebedürftige können von ihrer Pflegekasse einen finanziellen Zuschuss zur Verbesserung ihres Wohnumfeldes bis zu 4.180 Euro je Maßnahme beantragen. Beispielsweise kann damit ein Umbau im Bad bezuschusst werden. Der Antrag muss vor Baubeginn bei der Pflegekasse gestellt und durch diese genehmigt

werden. Bedingung dafür ist, dass die Maßnahmen der Erleichterung der häuslichen Pflege oder Wiederherstellung der selbstständigen Lebensführung dienen. Wenn sich die Pflegesituation ändert und weitere Maßnahmen nötig sind, handelt es sich um eine erneute Maßnahme, die die Pflegekasse mit einem weiteren Zuschuss fördern kann.

- **Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen und Pflegeschulungen in der Häuslichkeit nach § 45 SGB XI**  
Pflegerische Angehörige oder Bekannte haben einen Anspruch auf von der Pflegekasse finanzierte Pflegekurse und individuelle Pflegeschulungen. Auf Wunsch findet die Schulung auch zu Hause statt.
- **Wohngruppenzuschlag gemäß § 38a SGB XI**  
Pflegebedürftige Menschen der Pflegegrade 1 bis 5, die in einer ambulant betreuten Wohngruppe leben, haben einen Anspruch auf zusätzliche Leistungen von **224 Euro pro Monat** (Wohngruppenzuschlag). Der Wohngruppenzuschlag ist eine Geldleistung und zweckgebunden. Er wird zur eigenverantwortlichen Verwendung für die Organisation und Sicherstellung des gemeinschaftlichen Wohnens in der Wohngruppe gewährt. Mit ihm kann eine gemeinschaftlich beauftragte Präsenzkraft finanziert werden.
- **Entlastungsbetrag für Unterstützung im Alltag nach § 45b SGB XI XI**  
Der zusätzliche Entlastungsbetrag **in Höhe von 131 Euro pro Monat** kann für nach Landesrecht anerkannte Angebote zur Unterstützung im Alltag wie Betreuungsangebote und Betreuungsgruppen oder hauswirtschaftliche Angebote genutzt werden. Darunter fallen auch Betreuungsangebote, bei denen ehrenamtliche Helfer:innen unter pflegefachlicher Anleitung im häuslichen Bereich unterstützen. Der Betrag kann aber auch für die Tages-, Nacht- und Kurzzeitpflege sowie für die Leistungen von ambulanten Pflegediensten eingesetzt werden. Der Betrag wird als Kostenerstattung gegen Vorlage entsprechender Belege zurückerstattet. Er kann auch angespart und ins nächste Kalenderhalbjahr übertragen werden.

## Weitere Leistungen der Pflegeversicherung in den Pflegegraden 2 bis 5

- **Pflegegeld nach § 37 SGB XI**  
Voraussetzung für den Bezug von Pflegegeld ist, dass die häusliche Pflege selbst sichergestellt ist, zum Beispiel durch Angehörige oder andere ehrenamtlich tätige Pflegepersonen, und mindestens Pflegegrad 2 vorliegt. Das Pflegegeld wird der pflegebedürftigen Person von der Pflegekasse überwiesen. Diese kann über die Verwendung des Pflegegeldes frei verfügen und gibt das Pflegegeld in der Regel an die sie versorgenden und betreuenden Personen als Anerkennung weiter. Das Pflegegeld kann auch mit ambulanten Pflegesachleistungen kombiniert werden und wird dann entsprechend prozentual gekürzt.

**Hinweis:** Das Pflegegeld kann zur Finanzierung der Live-in-Kraft genutzt werden (siehe [Kapitel 6](#)).

- **Ambulante Pflegesachleistungen nach § 36 SGB XI**  
Die Pflegeversicherung übernimmt für Pflegebedürftige mit mindestens Pflegegrad 2 als ambulante Pflegesachleistungen die Kosten für die Inanspruchnahme eines Pflegedienstes für körperbezogene Pflegemaßnahmen, pflegerische Betreuungsmaßnahmen sowie Hilfen bei der Haushaltsführung bis zu einem gesetzlich vorgeschriebenen Höchstbetrag.

Von dem ambulanten Pflegesachleistungsanspruch können zur Inanspruchnahme der nach Landesrecht anerkannten Angebote zur Unterstützung im Alltag auch bis zu 40 Prozent des jeweiligen Leistungsbetrags eingesetzt werden, soweit dieser nicht für den Bezug ambulanter Sachleistungen verbraucht wird.

### – Teilstationäre Pflege nach § 41 SGB XI

In **Tagespflegeeinrichtungen** werden pflegebedürftige Menschen tagsüber betreut und gepflegt. Die teilstationäre Pflege umfasst auch die notwendige Beförderung Pflegebedürftiger von der Wohnung und zurück. Leistungen der teilstationären Pflege können **zusätzlich** zu Pflegesachleistungen und/oder dem Pflegegeld in vollem Umfang in Anspruch genommen werden, ohne dass sie miteinander verrechnet werden. Die Kosten für Unterbringung und Verpflegung, die sogenannten Hotelkosten, müssen von den Pflegebedürftigen selbst getragen werden.

Pflegebedürftige mit Pflegegrad 1 erhalten keine Leistungen für die teilstationäre Pflege. Wollen sie eine solche Einrichtung nutzen, können sie nur die Entlastungsleistung von 131 Euro dafür verwenden. Die darüber hinausgehenden Kosten müssen von den Pflegebedürftigen selbst getragen werden.

Der Leistungsbetrag für die teilstationäre Pflege kann theoretisch auch für die Nachtpflege eingesetzt werden, es gibt jedoch bundesweit kaum Nachtpflegeangebote.

### – Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI

Macht die private Pflegeperson Urlaub oder ist erkrankt und kann dadurch die Pflege nicht selbst durchführen, übernimmt die Pflegeversicherung für einen Zeitraum von bis zu sechs Wochen pro Jahr die Kosten einer Ersatzpflege. Der Leistungsbetrag beträgt ab Pflegegrad 2 einheitlich bis zu 1.685 Euro, wenn die Pflege zum Beispiel von einem Pflegedienst oder einem anderen Dienstleister übernommen wird. Wenn nahe Angehörige – wie Kinder, Eltern und Geschwister – einspringen, erhalten sie Leistungen in Höhe des Pflegegeldes für maximal sechs Wochen. Außerdem kann Verhinderungspflege mit Leistungen der Kurzzeitpflege (siehe unten) kombiniert werden. Dann kann der Betrag für Verhinderungspflege um bis zu 843 Euro aus Geldern der Kurzzeitpflege aufgestockt werden.<sup>5</sup>

### – Kurzzeitpflege nach § 42 SGB XI

Für einen Zeitraum von bis zu acht Wochen pro Jahr können Pflegebedürftige vollstationär in einer Pflegeeinrichtung im Rahmen der Kurzzeitpflege versorgt werden, zum Beispiel übergangsweise zur Bewältigung einer Krisensituation, im Anschluss an einen Krankenhausaufenthalt oder bei Urlaub der Pflegeperson.

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.<sup>6</sup>

Pflegebedürftige Personen mit dem Pflegegrad 1 können den Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 131 Euro pro Monat, also bis zu 1.572 Euro pro Jahr, einsetzen, um Leistungen der Kurzzeitpflege in Anspruch zu nehmen. Auch Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 können für Leistungen der Kurzzeitpflege zusätzlich den Entlastungsbetrag nutzen. Während der Kurzzeitpflege wird bis zu acht Wochen je Kalenderjahr die Hälfte des bisher bezogenen (anteiligen) Pflegegeldes weitergezahlt.

Liegt keine Pflegebedürftigkeit mit Pflegegrad 2, 3, 4 oder 5 im Sinne des SGB XI vor, gibt es unter bestimmten Voraussetzungen Kurzzeitpflege zudem als Leistung der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 39c Fünftes Buch Sozialgesetzbuch).

5 Ab dem 1. Juli 2025 werden Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege zu einem Gemeinsamen Jahresbetrag in Höhe von 3.539 Euro jährlich in einem neuen § 42a SGB XI zusammengefasst. Das Entlastungsbetrag kann so noch flexibler als bisher für beide Leistungen genutzt werden.

6 Siehe Fußnote 5 zur Einführung des Gemeinsamen Jahresbetrages gemäß § 42a SGB XI.

**Übersicht über die Leistungsansprüche der Versicherten aus der Pflegeversicherung ab dem 01.01.2025** (jeweils in Euro)

	Ambulante Pflegesachleistung nach § 36 SGB XIc pro Monat	Pflegegeld nach § 37 SGB XI pro Monat	Teilstationäre Pflege nach § 41 SGB XI pro Monat	Entlastungsbetrag nach § 45b SGB XI pro Monat	Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI pro Jahr	Kurzzeitpflege nach § 42 SGB XI pro Jahr
<b>Pflegegrad 2</b>	796	347	721	131	1.685	1.854
<b>Pflegegrad 3</b>	1.497	599	1.357	131	1.685	1.854
<b>Pflegegrad 4</b>	1.859	800	1.685	131	1.685	1.854
<b>Pflegegrad 5</b>	2.299	990	2.085	131	1.685	1.854

**Übergangspflege  
(Leistung der Krankenversicherung)**

Manche Menschen benötigen nach einem Krankenhausaufenthalt oder bei einer akuten Verschlechterung ihrer Erkrankung vorübergehend Pflege, **haben aber keinen Pflegegrad oder lediglich Pflegegrad 1**. Sie haben **erweiterte Ansprüche auf häusliche Krankenpflege (§ 37 Abs.1a SGB V)** und können unter bestimmten Bedingungen auch Kurzzeitpflege in Anspruch nehmen (§ 39 c SGB V). Der Anspruch auf diese sogenannte Übergangs- oder Überleitungspflege besteht **analog zu den Regelungen der Pflegeversicherung** für maximal acht Wochen und höchstens 1.854 Euro pro Kalenderjahr. Die Übergangspflege wird durch die zuständige Krankenkasse finanziert.

## Kapitel 4: Zeitintensive Betreuung durch Live-in-Kräfte

### Ist die Live-in-Betreuung durch eine ausländische Betreuungskraft die geeignete Lösung?

Spätestens, wenn sich der gesundheitliche Zustand der hilfe- und pflegebedürftigen Person deutlich verschlechtert und die häusliche Versorgung durch Angehörige, nach Landesrecht anerkannte Angebote (zum Beispiel Alltagsbetreuer:innen, Gruppen für Menschen mit Demenz, Unterstützung bei der Haushaltsführung, Begleitung bei Friedhofsbesuchen oder Kulturangeboten) oder einen Pflegedienst nicht mehr gesichert werden kann, stellen sich viele Betroffene die Frage, ob eine Live-in-Kraft die richtige Lösung sein könnte.

**Sofern die finanziellen Mittel vorhanden sind und die räumlichen Verhältnisse im Haushalt der hilfe- und pflegebedürftigen Person dies überhaupt zulassen, kann eine Live-in-Betreuung grundsätzlich die gewünschte und erforderliche Entlastung innerhalb des bisherigen Unterstützungssettings schaffen.** Sie kann auf jeden Fall einen Wiedergewinn an persönlicher Autonomie und zeitlicher Flexibilität für die Angehörigen mit sich bringen.

Andererseits ist es ein großer Schritt, **eine fremde Person im eigenen Haushalt** wohnen zu lassen, der gut überlegt sein will. Eine Live-in-Betreuung ist ein Eingriff in die Privatsphäre der hilfe- und pflegebedürftigen Person, der von dieser ganz unterschiedlich stark wahrgenommen wird. Darüber hinaus verlangt sie einen nicht unerheblichen organisatorischen Aufwand. Sie bedeutet aber auch **Verantwortung für die ausländische Live-in-Kraft, die mit der hilfe- und pflegebedürftigen Person zusammenlebt** (siehe hierzu auch »Die Situation der Live-in-Kräfte« in [Kapitel 7](#)).

**Für eine verlässliche und längerfristige Live-in-Betreuung kommt es vor allem darauf an, so vollständig wie möglich den von der Live-in-Kraft abzudeckenden Betreuungsbedarf zu ermitteln und die eigenen Erwartungen zu klären.** Denn beides trägt maßgeblich zur Auswahl einer geeigneten Live-in-Kraft, die einerseits den Anforderungen an die häusliche Betreuung gerecht wird und andererseits selbst mit ihrer Arbeits- und Wohnsituation im jeweiligen Pflegehaushalt zufrieden ist, bei.

### Können ausländische Live-in-Kräfte die Erwartungen, die an sie gestellt werden, erfüllen?

Ausländische Live-in-Kräfte sind unter anderem für **hauswirtschaftliche Aufgaben** zuständig. Sie erledigen die Einkäufe, waschen, bügeln, putzen und kochen. Zusätzlich übernehmen sie einfache pflegerische Tätigkeiten, das heißt sie unterstützen die hilfe- und pflegebedürftige Person beim Essen und Trinken, An- und Ausziehen, Aufstehen und Zu-Bett-Gehen sowie bei der Körperpflege, beim Toilettengang und bei der täglichen Bewegung sowohl innerhalb der eigenen vier Wände (beim Gehen und Treppensteigen) als auch draußen (bei Spaziergängen oder Arztbesuchen). Außerdem leisten sie ihr Gesellschaft, sorgen für ihre Unterhaltung und unterstützen sie dabei, ihren Alltag zu gestalten. Für all diese Aufgaben braucht die Live-in-Kraft zwar keine größeren Vorkenntnisse in der Altenhilfe, aber eine angemessene Anleitung, Einfühlungsvermögen und ausreichende Sprachkenntnisse.

Anders verhält es sich bei **anspruchsvolleren Pflegetätigkeiten**, die nicht unbedingt eine Pflegeausbildung verlangen, aber durch eine Pflegefachkraft regelmäßig über-

wacht werden sollten, wie zum Beispiel die richtige Lagerung von bettlägerigen Menschen. Solche Maßnahmen können zwar von den Live-in-Kräften ausgeführt werden, aber hier ist die Inanspruchnahme der Pflegeberatung und die Unterstützung und Begleitung durch die Fachkräfte eines ambulanten Pflegedienstes dringend zu empfehlen. In der Regel ist der Krankheitsgrad der hilfe- und pflegebedürftigen Person bei einem höheren Pflegegrad so groß, dass ein ambulanter Pflegedienst ohnehin regelmäßig für die medizinische Behandlungspflege ins Haus kommt. Oft sind Leistungen wie das An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen oder die Medikamentengabe ein Einstieg in die Versorgung durch einen ambulanten Pflegedienst.

### Der Wunsch nach einer durchgehenden Einsatzbereitschaft der Live-in-Kraft

Häufig wird außerdem erwartet, dass die Live-in-Kräfte allzeit oder zumindest möglichst schnell zur Stelle sind, vor allem wenn der Hilfe- und Pflegebedarf schon relativ weit fortgeschritten ist. Sie sollen nicht nur auf die Bedürfnisse der hilfe- und pflegebedürftigen Person zeitnah reagieren können, sondern auch verhindern, dass sich diese ernsthaft verletzt beziehungsweise selbst gefährdet oder zum Beispiel bei einer schweren Demenz unbegleitet die Wohnung verlässt. Wenn die hilfe- und pflegebedürftige Person nicht mehr in der Lage ist, das Notrufsystem selbstständig zu bedienen, soll die Live-in-Kraft im Bedarfs- oder Notfall entweder, soweit sie kann, selbst helfen oder die erforderliche Hilfe herbeirufen. **Auch wenn diese Erwartung verständlich ist, muss jedoch klar sein, dass eine solche durchgehende Einsatzbereitschaft über längere Zeit nicht durch eine einzige Person erfüllt werden kann (siehe unten unter »Zeitliche Grenzen der Live-in-Betreuung«). Eine der wichtigsten Fragen bei der Bestimmung des Betreuungsbedarfs und der konkreten Aufgaben einer Live-in-Kraft lautet deshalb, ob die pflegebedürftige Person vorübergehend zumindest für kurze Zeit noch allein zu Hause sein kann.<sup>7</sup> Die Beantwortung dieser Frage ist entscheidend für die weitere Festlegung der konkreten Arbeitszeiten der Live-in-Kraft.**

### Zeitliche Grenzen der Live-in-Betreuung

Ein durchgehender Hilfe- und Betreuungsbedarf über 24 Stunden am Tag lässt sich nicht durch eine einzige Person abdecken. Auch dann nicht, wenn sich diese nicht immer in unmittelbarer Nähe des hilfe- und pflegebedürftigen Menschen aufhält, sondern sich »nur« auf Abruf bereithält. Jede betreuende beziehungsweise pflegende Person, egal ob sie ehrenamtlich oder erwerbsmäßig, also professionell, tätig wird, braucht Ruhezeiten und Erholungsphasen. Wenn sich jemand auf Abruf an einem bestimmten Ort in der Nähe des hilfe- und pflegebedürftigen Menschen bereithalten muss, um im Ernst- oder Bedarfsfall (je nach Weisung des Arbeitgebers) sofort zur Stelle zu sein, und die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass ein Einsatz erforderlich wird, handelt es sich nicht um Freizeit, die der eigenen Erholung dienen kann (hierzu mehr im [Anhang](#) unter »Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft in der Live-in-Betreuung«). Selbst wenn es nicht immer erforderlich sein sollte, dass eine betreuende Person unmittelbar zur Stelle ist, sondern sie erst innerhalb eines bestimmten Zeitraums und nur im eher unwahrscheinlichen Notfall an der Seite der hilfe- und pflegebedürftigen Person sein muss, müssen die Rahmenbedingungen im Haushalt des hilfe- und pflegebedürftigen Menschen so sein, dass die betreuende Kraft ihre freie Zeit wirklich frei gestalten und für die eigene Erholung nutzen kann. **Es ist auf jeden Fall im Interesse der hilfe- und pflegebedürftigen Personen und ihrer Angehörigen, wenn die Live-in-Kräfte echte Erholungszeiten haben und ihnen hierfür geeignete Rückzugsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Dort, wo eine echte Abgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit**

<sup>7</sup> Hierbei kann es zum Beispiel darauf ankommen, ob die pflegebedürftige Person, sofern sie nicht bettlägerig ist, noch in der Lage ist, allein auf die Toilette zu gehen, auch mit Hilfe eines Toilettensitzes, oder ob sie noch in der Lage ist, das Notrufsystem zu aktivieren.

**nicht möglich ist, wird es auf Dauer keine zufriedenstellende Lösung oder eine echte Entlastung geben, mit der alle Beteiligten, sowohl die Live-in-Kräfte als auch die pflegebedürftigen Menschen und ihre Angehörigen, gut leben können.**

Die häusliche Versorgung muss also so organisiert sein, dass sie während der Pausen und Ruhezeiten beziehungsweise der Erholungsphasen der jeweiligen Live-in-Kraft weiterhin durch andere Personen abgedeckt ist, soweit der Hilfe- und Pflegebedarf dies verlangt. Dort, wo aus finanziellen Gründen nicht gleichzeitig mehrere Live-in-Kräfte beschäftigt werden können – wie wohl in der Großzahl aller Fälle (siehe zur Finanzierung der Live-in-Betreuung in [Kapitel 6](#)) – müssen (und können) diese Zeiten mit den übrigen Leistungen der Pflegeversicherung kombiniert werden.

### Die wesentlichen Voraussetzungen für eine gelingende Live-in-Betreuung im Einzelnen

Für eine langfristige zufriedenstellende Live-in-Betreuung sollte vor allem geprüft werden, ob die tatsächlichen Wohnungsbedingungen einer zukünftigen Live-in-Kraft ausreichen würden und welcher Unterstützungsbedarf konkret besteht. Mit Hilfe des ermittelten Bedarfs lassen sich schließlich auch die Anforderungen an die Live-in-Kraft näher bestimmen.

#### Sind die Wohnungsbedingungen im Haushalt der hilfe- und pflegebedürftigen Person für die Beschäftigung einer Live-in-Kraft geeignet:

- Können sich die hilfe- und pflegebedürftige Person und ihre Angehörigen vorstellen, mit einer zunächst fremden, ausländischen Live-in-Kraft über einen längeren Zeitraum in einem Haushalt zusammenzuwohnen?
- Gibt es genügend Platz und kann der Live-in-Kraft ein eigenes möbliertes Zimmer mit einer echten Rückzugsmöglichkeit für Freizeit und Erholung zur Verfügung gestellt werden?
- Gibt es idealerweise eine eigene möblierte Wohnung für die Live-in-Kraft, so dass sie nicht Küche und Bad mit der hilfe- und pflegebedürftigen Person teilen muss?
- Gibt es einen Internetanschluss? Für die ausländischen Live-in-Kräfte ist es sehr wichtig, dass sie mit Hilfe der sozialen Medien Kontakt zu ihren Familien und Freunden im Ausland, aber auch zu Bekannten in Deutschland aufrechterhalten können.

#### Bedarfsermittlung durch Festlegung eines Leistungskataloges für die Live-in-Kraft

Wesentlich für das Gelingen der Live-in-Betreuung ist außerdem die richtige Bedarfsermittlung. **Es sollte mit Hilfe eines Leistungskataloges genau bestimmt werden, welche Leistungen von einer Live-in-Kraft übernommen werden sollen, weil sie nicht durch das übrige Pflegesetting abgedeckt werden können. In diesem Zusammenhang kommt es darauf an, für welches Beschäftigungsmodell sich der Pflegehaushalt entscheidet** (siehe [Kapitel 5](#)). Wenn der Pflegehaushalt selbst Arbeitgeber wird, sollte er im Einklang mit dem Arbeitszeitgesetz auch die Einzelheiten eines Tagesablaufes beziehungsweise einen Wochenplan festlegen (siehe [Kapitel 5](#)). Für den Leistungskatalog kann wiederum die Anlage im [Anhang](#) verwendet werden. Sie kann zumindest eine Orientierung geben.

#### Welche Leistungen könnte eine Live-in-Kraft im oben beschriebenen Fallbeispiel übernehmen?

Im oben beschriebenen Fall gibt es eine Souterrain-Wohnung, die einer Live-in-Kraft zur Verfügung gestellt werden könnte. Für den Fall, dass die Demenzerkrankung der Ehefrau voranschreitet und sie nicht länger ihren Ehemann wie bisher unterstützen kann, könnte eine Live-in-Kraft die Abwesenheitszeiten der Tochter abdecken. Die hauswirtschaftlichen Leistungen, die bisher der ambulante Betreuungsdienst ausgeübt hat, könnten durch die Live-in-Kraft zumindest teilweise

übernommen werden. Sie könnte anstelle von Essen-auf-Rädern auch das Kochen übernehmen. Die Aufgaben, die bisher die Ehefrau erledigt hat, also die Hilfe beim An- und Ausziehen, bei der Körperhygiene oder beim Toilettengang, könnten ebenfalls von ihr übernommen werden. Die Ehefrau kann sich noch selbst anziehen und waschen, sofern sie dazu motiviert wird. Beide Eheleute müssen nachts überwiegend nicht auf die Toilette. Die Mutter zeigt bisher keinerlei Anzeichen von nächtlicher Unruhe. Eine durchgehende nächtliche Betreuung in unmittelbarer Nähe ist zum jetzigen Zeitraum daher nicht erforderlich. Die Live-in-Kraft müsste also keine Nachtschichten übernehmen. Sie könnte außerdem den Eheleuten Gesellschaft leisten, da der Ehemann die Kommunikation mit seiner Ehefrau auf das Notwendige beschränkt, die Ehefrau deshalb sehr unzufrieden mit ihrer Lebenssituation ist und sie den Rest der Familie dies ständig spüren lässt. Darüber hinaus könnte sie mit dem Ehemann Spaziergänge unternehmen und die Eheleute zu Arztbesuchen begleiten. Dafür bräuchte sie einen Führerschein, da die Fachärzte der Eheleute ihre Praxen in der nahegelegenen Kleinstadt haben.

### Welche Anforderungen stellt der Pflege- und Betreuungshaushalt an die Live-in-Kraft?

Anhand der Bedarfsermittlung können auch die Anforderungen an die Live-in-Kraft bestimmt werden:

- Hat die Live-in-Kraft genügend **hauswirtschaftliche Erfahrung**, so dass die hauswirtschaftliche Versorgung der pflegebedürftigen Person sichergestellt werden kann?  
Bei der Auswahl der Live-in-Kraft sollte unbedingt geprüft werden, ob sie aufgrund ihrer Vorkenntnisse in der Lage ist, die **Qualität der hauswirtschaftlichen Versorgung** sicherzustellen. Nicht jede Live-in-Kraft ist zum Beispiel in der Lage, pflegebedürftigen Menschen eine angemessene Mahlzeit zuzubereiten. Wenn sich bereits abzeichnet, dass die Live-in-Kraft nicht nur hauswirtschaftliche und soziale Aufgaben übernehmen wird, kommt es auch auf pflegerische Vorerfahrungen an, damit zusätzlich die **Qualität der pflegerischen Versorgung** gewährleistet werden kann. **Live-in-Kräfte dürfen selbst jedoch auf keinen Fall Aufgaben der medizinischen Behandlungspflege übernehmen** (siehe Kasten auf Seite 6). **Diese sind anerkannten qualifizierten Pflegefachkräften vorbehalten.**
- Verfügt die Live-in-Kraft über ausreichend Kenntnisse im Umgang mit **Demenzkranken**, falls erforderlich?  
Die Live-in-Kraft sollte unbedingt vorab über die Demenzerkrankung der hilfe- und pflegebedürftigen Person und die konkreten Bedingungen im Pflegehaushalt aufgeklärt werden.  
Falls es an den entsprechenden Kenntnissen über das Krankheitsbild fehlt, sollten Überlegungen getroffen werden, wie sich die Live-in-Kraft weiterbilden und für den Umgang mit Demenzerkrankten sensibilisiert werden kann. Online-Kurse oder Literatur werden in der Regel auch in den Muttersprachen der Live-in-Kräfte angeboten.
- Sind die **Sprachkenntnisse** der jeweiligen Live-in-Kraft ausreichend, damit die **Kommunikation zwischen den Beteiligten** gelingen kann?  
Es empfiehlt sich, auf ausreichende Deutschkenntnisse der Live-in-Kraft zu achten. Sind diese nicht vorhanden, sollte ihr die Teilnahme an einem Sprachkurs ermöglicht werden. Auf Dauer führen in der Regel fehlende Sprachkenntnisse zu Konflikten, die das Pflegesetting sehr belasten können.
- Wie ist das Umfeld des Haushalts der hilfe- und pflegebedürftigen Person? Ist es notwendig, dass die Live-in-Kraft einen **Führerschein und Fahrpraxis** hat und einen vorhandenen PKW nutzt, weil die Wohnung oder das Haus nicht an den öffentlichen Nahverkehr angeschlossen ist?

- Spielen **körperliche Anforderungen** an die Live-in-Kraft eine Rolle? Wenn es die Pflegesituation erfordert, die pflegebedürftige Person zum Beispiel zu heben oder umzulagern, sollte darauf geachtet werden, dass die Live-in-Kraft die entsprechenden körperlichen Voraussetzungen erfüllt. Es kann sinnvoll sein, eine männliche Live-in-Kraft in Betracht zu ziehen. Es stehen durchaus interessierte und ausreichend qualifizierte Männer für die Live-in-Betreuung zur Verfügung.

### **Auswahl des passenden Beschäftigungsmodells**

Zu guter Letzt kommt es für das Gelingen einer Live-in-Betreuung auf die **Auswahl des passenden Beschäftigungsmodells** an. Das Beschäftigungsmodell bestimmt darüber, wie viel Einfluss der Pflegehaushalt selbst auf die Arbeitsbedingungen, die Arbeitsabläufe und die Zufriedenheit der Live-in-Kräfte nehmen kann. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die rechtliche Verlässlichkeit des Beschäftigungsmodells. **Eine rechtlich verlässliche Lösung trägt entscheidend zur Stabilität des Pflegesettings bei.**

# Kapitel 5:

## Die Beschäftigungsmodelle für Live-in-Kräfte

### Die Auswahl des passenden Beschäftigungsmodells: Worauf kommt es an?

Auf dem Markt werden verschiedene vertragliche Modelle für die Beschäftigung einer Live-in-Kraft angeboten. Im Wesentlichen kann man die drei folgenden Beschäftigungsmodelle unterscheiden:

- das **Arbeitgebermodell**, bei dem der Pflegehaushalt selbst Arbeitgeber wird
- das **Entsendemodell** mit einem ausländischen Entsendeunternehmen (auch Entsendeagentur oder nur Agentur genannt) und in der Regel einer deutschen Vermittlungsagentur
- das **Selbstständigenmodell** mit oder ohne Agentur im Ausland

Überwiegend wird die Beschäftigung der Live-in-Kräfte über Agenturen vermittelt oder organisiert. Diese Agenturen werben damit, den Pflegebedürftigen und ihren Familien seriöse Lösungen für die häusliche Versorgung zur Verfügung stellen zu können. Mit ihnen gehen die Pflegebedürftigen beziehungsweise deren Familien eine vertragliche Beziehung ein, während sie mit der vermittelten Live-in-Kraft selbst keinen Vertrag abschließen.

**Doch sind die vertraglichen Lösungen mit den Agenturen nicht frei von rechtlichen Risiken**, besonders wenn die Agentur selbstständig tätig werdende Live-in-Kräfte vermittelt. Aber auch dann, wenn im Ausland angestellte Live-in-Kräfte nach Deutschland in den Pflegehaushalt entsandt werden, gibt es rechtliche Fallstricke. Darüber hinaus wird es für den Pflegehaushalt schwierig, zu überprüfen, ob die deutschen arbeitsrechtlichen Mindeststandards, die auch für die ausländische Live-in-Kraft gelten, eingehalten werden.

Es ist verständlich, dass die Pflegebedürftigen und ihre Familien auf die Kosten achten und versuchen, ein möglichst kostengünstiges Modell auszuwählen. Doch die Erfahrung hat gezeigt, dass es eher zu einer zusätzlichen Belastung führen kann, wenn die Live-in-Kräfte mit ihren Arbeitsbedingungen nicht zufrieden sind. Es gibt zwar durchaus Entsende- oder Dienstleistungsunternehmen, die sich an die arbeitszeitlichen Vorgaben halten, Live-in-Kräfte den deutschen allgemeinen Mindestlohn zahlen und sozial absichern. Da aber die Weisungsbefugnis ausschließlich dem entsendenden Unternehmen zusteht und die Live-in-Kraft keine Weisungen der pflegebedürftigen Person und ihrer Angehörigen entgegennehmen darf, sind deren Gestaltungs- und Einflussmöglichkeiten begrenzt oder zumindest schwerfällig. **Vieles spricht daher für die Auswahl des Arbeitgebermodells, wie im Folgenden noch erläutert werden wird.**

### Das Arbeitgebermodell

#### Der Pflegehaushalt als Arbeitgeber

In der Regel werden die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen im Versorgungsalltag selbst bestimmen wollen, welche Aufgaben die Live-in-Kraft zu welchem Zeitpunkt verrichtet. Das heißt, sie werden Weisungen erteilen und die Arbeitszeiten bestimmen wollen, weil sonst die reibungslose Versorgung erschwert wird. In der Praxis hat sich deshalb das sogenannte Arbeitgebermodell, bei dem die pflegebedürftige Person und ihre Familie selbst zum Arbeitgeber der Live-in-Kraft werden, bewährt.

**Bei diesem Modell schließen die Pflegebedürftigen und/oder ihre Angehörigen selbst mit der Live-in-Kraft einen schriftlichen Arbeitsvertrag ab.** Sie sind an die in Deutschland geltenden arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bestimmungen gebunden und müssen der Live-in-Kraft für ihre Tätigkeit einen Lohn zahlen, der mindestens dem geltenden allgemeinen Mindestlohn entspricht.

### Die Vorteile des Arbeitgebermodells

Für viele Betroffene ist die Perspektive, selbst Arbeitgeber zu sein, zunächst nicht sehr attraktiv, weil sie nicht die damit verbundenen Verpflichtungen übernehmen wollen. Doch tatsächlich ist das Arbeitgebermodell sehr viel leichter umzusetzen, als von vielen anfangs befürchtet. Außerdem bietet es nicht zu unterschätzende Vorteile.

Der Pflegehaushalt ist als Arbeitgeber zum einen gegenüber der Live-in-Kraft weisungsbefugt. Die pflegebedürftige Person beziehungsweise deren Angehörige können also bestimmen, **welche Aufgaben und Tätigkeiten die Live-in-Kraft an welchem Ort und zu welcher Zeit übernehmen soll**, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht schon innerhalb des Arbeitsvertrages festgelegt worden sind.<sup>8</sup> Innerhalb der arbeitsrechtlich-schutzrechtlichen Bestimmungen, die vom Pflege- und Betreuungshaushalt bei der Planung des Betreuungsalldages beachtet und eingehalten werden müssen,<sup>9</sup> kann der Pflege- und Betreuungshaushalt die Betreuung durch die Live-in-Kraft also selbst gestalten. Zum Arbeitsschutzrecht zählt auch das Arbeitszeitgesetz.<sup>10</sup> Der Pflegehaushalt darf also die Lage, das heißt Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, die Verteilung der Arbeitszeit auf die Wochentage oder die Lage der Pausen bestimmen, muss dabei aber die gesetzlichen täglichen Ruhezeiten beachten und einplanen (hierzu mehr in [Kapitel 4](#)).

Zum anderen können die Pflegebedürftigen beziehungsweise deren Angehörige selbst zu einem angenehmen Pflegesetting beitragen, indem sie für faire und rechtskonforme Arbeitsbedingungen und ausreichenden Sozialversicherungsschutz der Live-in-Kraft sorgen. **Vor allem ist das Arbeitgebermodell rechtssicher, das heißt es bietet dem Pflegehaushalt eine rechtlich verlässliche Grundlage.** Darüber hinaus bietet es den Vorteil einer gewissen Beständigkeit, auch dann, wenn sich in einem Pflegehaushalt zwei Live-in-Kräfte die Betreuung im so genannten Tandem-Modell teilen, sich also in einem regelmäßigen Rhythmus von circa zwei Monaten abwechseln. Erfahrungsgemäß findet beim Entsendemodell sehr viel häufiger ein Austausch der Live-in-Kräfte statt, da die Beteiligten mit den Konditionen nicht zufrieden sind. Außerdem sind die Kosten für die Live-in-Betreuung im Arbeitgebermodell vergleichbar mit denen anderer Modelle.

## Einzelheiten zur Arbeitgeberfunktion des Pflegehaushalts

### Anstellung von Live-in-Kräften aus EU-Mitgliedstaaten

Deutsche Haushalte dürfen EU-Bürger:innen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union genauso wie deutsche Arbeitskräfte beschäftigen. Die Live-in-Kraft darf also mit einem deutschen Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis eingehen, ohne dass es einer zusätzlichen Arbeitserlaubnis bedarf. Es gelten für sie die gleichen arbeitsrechtlichen Mindestbedingungen wie für deutsche Staatsangehörige. Die Live-in-Kraft ist lediglich verpflichtet, sich beim zuständigen Einwohnermeldeamt anzumelden, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland länger als drei Monate dauert.

<sup>8</sup> Vgl. § 611a BGB

<sup>9</sup> Vgl. §§ 617, 618 Abs. 2 BGB

<sup>10</sup> Umstritten ist teilweise § 18 Absatz 1 Nr. 3 Arbeitszeitgesetz, der die Anwendung des Arbeitszeitgesetzes ausschließt, allerdings nur bei eigenverantwortlicher Pflege und bei einer Tätigkeit im Rahmen einer familienähnlichen Struktur Anwendung finden könnte.

### **Live-in-Kräfte aus Nicht-EU-Staaten benötigen einen Aufenthaltstitel, der ihnen die Erwerbstätigkeit in Deutschland erlaubt**

Für Nicht- beziehungsweise Geringqualifizierte bestehen auch weiterhin nur eingeschränkte Möglichkeiten des Arbeitsmarktzugangs. Wegen des Krieges gegen die Ukraine können Ukrainerinnen und Ukrainer eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz erhalten. Bereits mit dem vorläufigen Dokument über ihr Aufenthaltsrecht nach § 24 Absatz 1 AufenthG haben Ukrainerinnen und Ukrainer die Erlaubnis zum Arbeiten. In diesem durch die Ausländerbehörde ausgestellten Dokument muss der Eintrag »Erwerbstätigkeit erlaubt« vermerkt sein. Ukrainerinnen und Ukrainer können dann in Deutschland grundsätzlich jede Arbeit oder auch eine Ausbildung aufnehmen. Für einige andere Nicht-EU-Staaten gilt ein erleichterter Arbeitsmarktzugang. Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien können aufgrund der so genannten Westbalkanregelung für jede Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis in Deutschland erhalten.

### **Entlohnung der Live-in-Kraft**

Neben Unterkunft und Verpflegung hat die Live-in-Kraft als Haushaltshilfe in einem Privathaushalt Anspruch auf den allgemeinen Mindestlohn. Eine Entlohnung unterhalb des allgemeinen Mindestlohnes ist rechtswidrig. Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 12,82 Euro brutto. Bei einer maximalen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden ergibt sich daraus ein Brutto-Monatslohn in Höhe von 2.667 Euro. Bei einer 40-Stunden-Woche sind es 2.222 Euro (siehe Tabelle im Anhang auf S. 42).

Das monatliche Brutto-Gehalt kann mit Hilfe des Mindestlohn-Rechners des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ermittelt werden: [www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html](http://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Mindestlohnrechner/mindestlohn-rechner.html)

Darüber hinaus hat die Live-in-Kraft einen gesetzlichen **Anspruch auf Entgeltfortzahlung** für sechs Wochen **im Krankheitsfall** und einen **Anspruch auf bezahlten Urlaub** von mindestens 24 Werktagen.

### **Berechnung und Abführung der Lohnsteuer**

Der Pflegehaushalt ist als Arbeitgeber zur Einhaltung der steuerrechtlichen Bestimmungen verpflichtet. Er muss somit die Lohnsteuer für die Live-in-Kraft berechnen und an das Finanzamt abführen. Zuvor muss er die Lohnsteuer der Live-in-Kraft auf elektronischem Wege beim zuständigen Finanzamt anmelden. Dafür sind das Geburtsdatum und die Steuer-Identifikationsnummer<sup>11</sup> der Live-in-Kraft erforderlich. Unter dem Link [www.elster.de/elsterweb/infoseite/elstam\\_\(arbeitgeber\)](http://www.elster.de/elsterweb/infoseite/elstam_(arbeitgeber)) wird das Anmeldeverfahren genau erläutert.

### **Sozialversicherungsbeiträge für die Live-in-Kraft**

Die im Pflegehaushalt angestellte Live-in-Kraft ist gemäß § 7 SGB IV sozialversicherungspflichtig. Als Arbeitgeber sind die pflegebedürftige Person beziehungsweise deren Angehörige dafür verantwortlich, dass die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden. Der Arbeitgeber ist daher verpflichtet, eine entsprechende Meldung zur Sozialversicherung über die von der Live-in-Kraft ausgewählte Krankenkasse zu machen und die Sozialversicherungsabgaben einschließlich des Arbeitgeberanteils an sie abzuführen. Die Abgaben sind je zur Hälfte vom Pflegehaushalt und von der Live-in-Kraft zu tragen. Grundlage für die Abgaben ist das beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Dazu gehören gegebenenfalls auch die Aufwendungen für freie Unterkunft und Verpflegung.<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Die Steueridentifikationsnummer kann beim Bundeszentralamt für Steuern angefordert werden.

<sup>12</sup> Laut Erlass des Finanzministeriums Mecklenburg-Vorpommern werden Kost und Logis einer Hausangestellten im ganz überwiegenden Interesse des Arbeitgebers gewährt und haben deshalb für die Hausangestellte keinen Arbeitslohncharakter. Diese Regelung gilt aber noch nicht einheitlich, das heißt sie wird nicht von allen Finanzämtern umgesetzt.

Für die elektronische Anmeldung bei der Krankenkasse benötigt der Pflegehaushalt eine Betriebsnummer, die online beim Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit unter [www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service) erhältlich ist. Die Anmeldung muss mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung der Live-in-Kraft erfolgen, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der Tätigkeit. Die Krankenkasse meldet die Live-in-Kraft bei der Deutschen Rentenversicherung und bei der Bundesagentur für Arbeit an.

### Anmeldung bei der Unfallkasse / Kosten für die gesetzliche Unfallversicherung

Jeder Haushalt, der eine Haushaltshilfe beschäftigt, ist verpflichtet, diese gegen Arbeits- und Wegeunfälle abzusichern. Beschäftigte, die in Privathaushalten arbeiten, sind ebenso wie andere Arbeitnehmer:innen gesetzlich unfallversichert. Darunter fallen auch ausländische Live-in-Kräfte. Sie sind vom Arbeitgeber, also dem Pflegehaushalt, direkt beim zuständigen Unfallversicherungsträger, der Unfallkasse des jeweiligen Bundeslandes, zu melden. Die Kosten der gesetzlichen Unfallversicherung trägt allein der Pflegehaushalt. Arbeitgeber sind verpflichtet, die Live-in-Kraft **spätestens eine Woche nach Arbeitsaufnahme bei der gesetzlichen Unfallversicherung anzumelden.**

### Sonstige Versicherungen der Live-in-Kraft

Es ist empfehlenswert, als Arbeitgeber für die Live-in-Kraft eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen. Darüber hinaus sollte die Live-in-Kraft über eine private Haftpflichtversicherung verfügen.

### Unterstützung durch ein Lohnbüro oder eine Steuerberatungskanzlei

Der Pflegehaushalt ist als Arbeitgeber für die gesamte Lohnabrechnung der Live-in-Kraft verantwortlich. Dies kann leicht zu einer Überforderung führen. **Doch Lohnbüros oder Steuerberater:innen können sowohl bei der Lohnabrechnung als auch beim Anmeldeverfahren und der Weiterleitung der Lohnsteuer sowie der Sozialabgaben behilflich sein.** Die Kosten für diese Leistungen sind überschaubar (siehe die Tabelle im Anhang auf S. 42).

### Die Risiken der illegalen Beschäftigung einer Live-in-Kraft

Pflegehaushalte, die als Arbeitgeber eine Live-in-Kraft beschäftigen, ohne die notwendigen **Meldepflichten** gegenüber den Sozialversicherungen beziehungsweise dem Finanzamt zu erfüllen, gehen das Risiko ein, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nachzahlen zu müssen. Darüber hinaus müssen sie damit rechnen, dass Bußgelder gegen sie verhängt werden. **Vor allem besteht die Gefahr, dass im Falle eines Arbeitsunfalls oder eines Schadens, den die Live-in-Kraft verursacht hat, hohe Kosten entstehen, sofern die Live-in-Kraft nicht gesetzlich krankenversichert, bei der Unfallkasse gemeldet oder haftpflichtversichert ist.**

## Planung des Tagesablaufs und der Arbeitszeiten der Live-in-Kraft

Eine der größeren Herausforderungen für einen Pflegehaushalt, der sich für das Arbeitgebermodell entscheidet, dürfte die Organisation der Arbeitsabläufe der Live-in-Kraft sein. Als Arbeitgeber ist der Pflegehaushalt dafür verantwortlich, dass die Arbeitsabläufe so geplant und gestaltet werden, dass die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes umgesetzt werden.<sup>13</sup>

Danach ist eine werktägliche Arbeitszeit von höchstens acht Stunden täglich einzuhalten. Da auch der Samstag zu den Werktagen zählt (das Arbeitszeitgesetz geht also von sechs Werktagen in der Woche aus), ergibt sich daraus eine wöchentliche Höchst-

<sup>13</sup> Laut einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 24. Juni 2021 (Az.: 5 AZR 505/20) wäre das ausländische Dienstleistungsunternehmen verpflichtet gewesen, die Einhaltung der Arbeitszeiten im Pflegehaushalt zu überprüfen. Diese Verpflichtung trifft auch den privaten Pflegehaushalt, wenn er Arbeitgeber ist.

arbeitszeit von 48 Stunden. Es besteht die Möglichkeit, die tägliche Arbeitszeit auf zehn Stunden und somit die wöchentliche Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden zu verlängern, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen durchschnittlich werktäglich acht Stunden nicht überschritten werden.

Bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden muss eine Ruhepause von 30 Minuten eingehalten werden. Wenn die Arbeitszeit neun Stunden überschreitet, muss eine Ruhepause von 45 Minuten gewährleistet werden. Die Ruhepausen zählen nicht zur Arbeitszeit. Darüber hinaus muss täglich zur Erholung eine ununterbrochene Ruhezeit von elf Stunden eingehalten werden. An Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen dürfen Arbeitnehmer:innen in der Regel nicht beschäftigt werden. Eine Ausnahme gilt, wenn die Aufgaben nicht an einem Werktag erledigt werden können. Da die Betreuung der pflegebedürftigen Person grundsätzlich jeden Tag erforderlich sein dürfte, darf eine Live-in-Kraft auch sonntags und an Feiertagen arbeiten. Wenn ihre Arbeit auf einen Sonntag fällt, ist ihr Ersatzruhetag innerhalb der nächsten zwei Wochen zu gewähren. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen arbeitsfrei sein. Aus den arbeitszeitlichen Regelungen ergibt sich im Übrigen, dass längstens zwölf Tage durchgearbeitet werden dürfen, bis einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer ein freier Tag gewährt werden muss.<sup>14</sup>

### **Ruhezeiten der Live-in-Kraft: Abgrenzbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit/Erholungszeit**

Die Ruhezeit dient der Erholung der Live-in-Kraft und muss ausschließlich für deren Freizeitgestaltung zur Verfügung stehen. Das heißt, Freizeit und Erholung müssen tatsächlich möglich und realisierbar sein. Wer auf Abruf ist und jederzeit damit rechnet, tätig werden zu müssen, also seiner Freizeitbeschäftigung gar nicht nachgehen kann, weil er oder sie zum Beispiel gar nicht das Haus verlassen kann, hat nicht frei. Bereitschaftszeiten der Live-in-Kraft, in der sie sich vor Ort zur Verfügung halten muss und die nicht für eine planbare Freizeitgestaltung oder zur Erholung genutzt werden können, dürfen nicht als Freizeit oder Ruhezeit eingeplant werden. Grundsätzlich sollte eine klare Abgrenzung zwischen Arbeitszeit und Freizeit beziehungsweise Erholungszeit angestrebt und eingeplant werden.

**Eine 24-stündige Betreuung durch eine einzelne Live-in-Kraft ist rechtlich nicht möglich**, auch dann nicht, wenn sie nicht arbeitet, aber jederzeit auf Abruf sein und stets damit rechnen muss, innerhalb kürzester Zeit ihre Arbeit aufnehmen zu müssen. Für eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung mit ständiger Einsatzbereitschaft vor Ort müssen mehrere Arbeitnehmer:innen im Schichtdienst beschäftigt werden, was im Allgemeinen aber nicht finanzierbar wäre.

Das lässt sich im Betreuungsalltag in den meisten Fällen nicht immer umsetzen, vor allem dann nicht, wenn die Live-in-Kraft mit der pflegebedürftigen Person in einer häuslichen Gemeinschaft lebt und ihr lediglich das eigene Zimmer als Rückzugsort zur Verfügung steht. Sollte sie daher auch in ihrer Freizeit Zeit mit der pflegebedürftigen Person verbringen, muss klar sein, dass sie dies wirklich freiwillig tut. Das heißt, die pflegebedürftige Person und ihre Angehörigen müssen die Betreuung für diese Zeit so planen, dass die Live-in-Kraft sich jederzeit zurückziehen kann. Das gilt selbstverständlich auch für die Nachtzeit.<sup>15</sup> Wenn die Live-in-Kraft nachts jederzeit damit rechnen muss, von der pflegebedürftigen Person gebraucht und gerufen zu werden, kann dies keine Ruhezeit sein. Auch wenn die Live-in-Kraft mit der pflegebedürftigen Person in einem Haushalt wohnt, dient die Nachtzeit grundsätzlich deren Erholung. Nur wenn die Nachtzeit als Arbeitszeit (gegebenenfalls als Bereitschaftsdienst) eingeteilt worden ist, darf die Hilfe der Live-in-Kraft in Anspruch genommen werden. Es gelten die besonderen Schutzvorschriften des § 6 ArbZG.

<sup>14</sup> Vgl. EuGH-Urteil vom 9.11.2017

<sup>15</sup> Nachtzeit im Sinne des Gesetzes (vgl. § 2 Abs. 3 ArbZG) ist die Zeit von 23 bis sechs Uhr.

## Organisatorische Voraussetzungen für die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen

### Engagement der Angehörigen und Einbeziehung der Leistungen des ambulanten Pflegedienstes oder der Tagespflege

Der Betreuungsalltag lässt sich mit einer Live-in-Kraft im Einklang mit den arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen organisieren, wenn die betreuungsbedürftige Person während der Pausen und Ruhezeiten der Live-in-Kraft entweder noch überwiegend allein bleiben kann (zusätzlich abgesichert durch den Hausnotruf, sofern dieser von der betreuungsbedürftigen Person noch bedient werden kann), oder die Betreuung **durch Familienangehörige** (beziehungsweise Freunde oder Nachbar:innen) oder **den ambulanten Pflegedienst** abgedeckt werden kann.

Viel zu wenig wird derzeit noch die Möglichkeit der Vernetzung pflegender Familien untereinander genutzt. Auch hier können die Vermittlungsagenturen, die sich auf das Arbeitgebermodell spezialisiert haben, die Kontakte zur Ermöglichung der gegenseitigen Unterstützung herstellen.

Eine zusätzliche wesentliche Entlastung des Pflegesettings kann die Tagespflege sein (ein- bis zweimal die Woche). Die Zeiten, in denen die pflegebedürftige Person in der Tagespflegereinrichtung ist, können von der Live-in-Kraft für ihren freien Tag in der Woche oder von den betreuenden Angehörigen, zum Beispiel für berufliche Verpflichtungen, Behördengänge oder die eigene Erholung, genutzt werden. Die Tagespflege trägt außerdem zur Stabilisierung der Tages- und Nachtstruktur bei.

### Geteilte tägliche Arbeitszeiten der Live-in-Kraft

Der Betreuungsalltag wird sich bei einer realistischen Zeitplanung in den meisten Fällen überwiegend durch eine Vielzahl sogenannter geteilter Dienste oder Arbeitszeitphasen der Live-in-Kraft in Kombination mit den Leistungen der Familienangehörigen sowie der ambulanten und teilstationären Pflege bewältigen lassen. Die Live-in-Kraft leistet ihre Arbeit während der vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit also nicht an einem Stück, sondern in mehreren Abschnitten, die sich mit längeren Freizeit- oder Ruhephasen abwechseln. Die elfstündige durchgehende Ruhezeit ist selbstverständlich zu beachten.

### Dokumentation der Arbeitszeiten

**In jedem Fall sollten für eine klare Abgrenzung Beginn und Ende der Arbeitszeiten durch die Live-in-Kraft dokumentiert werden.**<sup>16</sup> Die Live-in-Kraft und ein Mitglied des Pflege- und Betreuungshaushalts sollten die Dokumentierung der täglichen Arbeitszeiten abzeichnen. Es genügt nicht, wenn nur die ausgeführten Tätigkeiten dokumentiert beziehungsweise bestätigt werden. Eine pragmatische Lösung könnte es sein, den Tagesablauf mit auszuführenden Tätigkeiten und Uhrzeiten vorher genau festzulegen. Am Ende des Arbeitstages könnte der Tagesablauf von der Live-in-Kraft unterzeichnet und von einem Mitglied des Pflegehaushalts gegengezeichnet zu werden.

### Abwesenheitszeiten der Live-in-Kraft

Außerhalb ihrer Arbeitszeiten sowie bei Urlaub, Krankheit oder Notfällen der Betreuungskraft muss die Versorgung des oder der Pflegebedürftigen anders organisiert werden, beispielsweise durch Kurzzeitpflege, Pflege durch Angehörige oder einen ambulanten Pflegedienst.

Urlaubszeiten der Live-in-Kräfte beziehungsweise der betreuenden Angehörigen können durch Leistungen der Verhinderungspflege (siehe oben) oder der Kurzzeitpfe-

<sup>16</sup> Das Bundesarbeitsgericht hat am 13. September 2022 (Az. 1 ABR 22/21) entschieden, dass in Deutschland die gesamte Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen ist und somit das Urteil des Europäischen Gerichtshofs vom 14. Mai 2019 (EuGH Rs. 55/18 CCOO) auch von den deutschen Arbeitgebern zu beachten ist. Eine technische Zeiterfassung ist nicht erforderlich. Die Arbeitszeit darf also weiterhin manuell in Papierform mit Stift erfasst werden.

ge abgedeckt werden. Sie sollten mindestens einen Monat vorher geplant werden. Für Krankheitszeiten oder andere Zeiten, in denen die Live-in-Kraft kurzfristig ausfällt, sollten die Angehörigen einen Notfallplan aufstellen. Vermittlungsagenturen, die sich auf die Vermittlung im Rahmen des Arbeitgebermodells spezialisiert haben, können dabei unterstützen, möglichst schnell eine Ersatzkraft zu finden.

### Tagesablauf und Wochenplan eines Pflegehaushalts mit Live-in-Betreuung – ein Beispiel

#### Tagesablauf

7:00 Uhr	Die pflegebedürftigen Eheleute werden von der Tochter geweckt. Die Tochter hilft ihrem Vater beim Aufstehen und beim Gang zur Toilette. Anschließend setzt sie ihren Vater in den Sessel ins Wohnzimmer. Die Tochter versorgt ihn mit Getränken und holt die Zeitung, die ihr Vater lesen kann, bis die Live-in-Kraft kommt. Alternativ stellt sie ihrem Vater das Radio an. In der Zwischenzeit wäscht sich die Mutter und zieht sich selbstständig an. Die Kleidung wird ihr entweder morgens von der Tochter oder abends von der Live-in-Kraft bereitgelegt.
8:00 Uhr	Eine examinierte Pflegekraft eines ambulanten Pflegedienstes zieht dem Ehemann/Vater die Thrombosestrümpfe an.
8:00 Uhr	Die Live-in-Kraft bereitet das Frühstück vor und hilft beiden Eheleuten bei der Einnahme der von der examinierten Pflegekraft oder der Tochter gerichteten Medikamente.
8:15 Uhr	Die Live-in-Kraft hilft dem Ehemann aus dem Sessel, anschließend wird in der Küche mit der Ehefrau gefrühstückt. Nach dem Frühstück hilft die Live-in-Kraft dem Ehemann, sich die Zähne zu putzen und leitet die Ehefrau an, dies auch zu tun.
8:45 Uhr	Begleitung des Ehemannes zur Toilette, anschließend ins Wohnzimmer. Die Live-in-Kraft achtet darauf, dass beide Eheleute im Laufe des Vormittags ausreichend trinken.
8:45 bis 10:00 Uhr	Hauswirtschaftliche Aufgaben: zum Beispiel lüften, Betten machen, Küche aufräumen, abwaschen. Die Eheleute verbringen die Zeit im Wohnzimmer. Beide hören gerne Radio. Die Ehefrau liest gerne Zeitschriften.
10:00 bis 11:00 Uhr	Eventuell einkaufen gehen, ansonsten gegebenenfalls Spaziergang mit den Eheleuten (oder einem/einer von beiden)
11:00 bis 12:00 Uhr	Pause der Live-in-Kraft. Während dieser Zeit steht die Tochter über das hausinterne Klingelsystem auf Abruf bereit.
12:00 Uhr	Kochen (Live-in-Kraft, gegebenenfalls mit Unterstützung der Eheleute)
12:30 Uhr	Mittagessen, Medikamenteneinnahme, Toilettengang
13:00–15:00 Uhr	Mittagsruhe des Ehemannes im Wohnzimmersessel, Ehefrau schläft in ihrem Schlafzimmer Pause der Live-in-Kraft. In dieser Zeit steht erneut die Tochter zur Verfügung.

15:00–17:30 Uhr	Eheleute motivieren zu lesen, Interessen pflegen, vorlesen, Musik hören, Gymnastik, Bewegung, Zeitschriften lesen, Spaziergang, Gesellschaftsspiele, Fernsehen, Kaffee trinken / Kuchen essen, gegebenenfalls auch hauswirtschaftliche Aufgaben
17:30–19:00 Uhr	Vorbereitung des Abendessens, Hilfe bei der Medikamenteneinnahme, Abendessen, Küche aufräumen, Begleitung der Eheleute ins Wohnzimmer vor den Fernseher
19:00–20:30 Uhr	Fernsehen der Eheleute/Live-in-Kraft leistet Gesellschaft
20:30 Uhr	Ehemann: Zähne putzen, Toilettengang, für die Nacht umziehen, Hilfe beim Zubettgehen. Die Ehefrau geht selbstständig ins Bett, wenn sie daran erinnert wird.
21:00 Uhr	Beginn der Nachtzeit/Ruhezeit (elf Stunden). Die Eheleute schauen gegebenenfalls noch im Bett fern. Die Tochter sieht noch einmal nach ihren Eltern und schaltet gegebenenfalls den Fernseher aus.  Beide Eltern schlafen in der Regel bis morgens um fünf Uhr durch. Beim ersten Toilettengang des Vaters kann mit Einschränkungen die Ehefrau/Mutter helfen. Notfalls kann die Tochter durch die hausinterne Klingelanlage herbeigerufen werden.

### Wochenplan

- An zwei Sonntagen hat die Live-in-Kraft frei. Während der Ausgleichstage übernimmt die Tochter die Versorgung ihrer Eltern.
- 2 x die Woche hilft die Live-in-Kraft dem Ehemann beim Duschen.
- 2 x die Woche kommt eine zusätzliche Putzhilfe (zum Beispiel durch einen ambulanten Betreuungsdienst).
- 1 x die Woche gehen beide Eltern in die Tagespflege. An diesem Tag hat die Live-in-Kraft frei.
- Die Ausgleichszeiten werden abgedeckt durch: Nachbar:in/Alltagsbegleiter:in/Alltagsbetreuer:in.
- 2 x in der Woche kommt die Physiotherapie für jeweils eine halbe Stunde.
- 1 x die Woche kommt ein Besuchsdienst für eine Stunde.
- Die Lebensmittel werden in der Regel von einem Lieferdienst gebracht. Die Organisation übernimmt die Tochter.

### **Pflegehaushalte, die Arbeitgeber einer Live-in-Kraft sind, können sich an den »vier goldenen Regeln« orientieren:**

1. Klare Planung der Tagesabläufe: Die Lage der Arbeitszeit muss genau festgelegt werden können. Pausen und Ruhezeiten müssen eingeplant und eingehalten werden.
2. Genaue Beschreibung der Tätigkeiten, die die Live-in-Kraft ausüben hat.
3. Keine Bereitschaftszeiten vereinbaren oder anordnen.
4. Familienangehörige, ambulanten Pflegedienst und Tagespflege einbeziehen.

### Was muss bei Abschluss des Arbeitsvertrages beachtet werden?

Der Arbeitsvertrag ist **schriftlich** abzuschließen und muss folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien, Zeitpunkt des Beginns des Arbeitsverhältnisses
- bei befristeten Arbeitsverhältnissen: das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses
- kurze Charakterisierung (zum Beispiel Hauswirtschaftskraft/Betreuungskraft) oder Beschreibung der von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer zu leistenden Tätigkeit (gegebenenfalls als Anlage die Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten; dadurch wird jedoch das Weisungsrecht des Arbeitgebers eingeschränkt)
- Arbeitsort
- sofern vereinbart: die Dauer der Probezeit
- die Höhe des Arbeitsentgelts und dessen Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- die vereinbarte Dauer der Arbeitszeit (die Lage der Arbeitszeit, also die konkreten Arbeitstage, oder Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, erfolgt in der Regel im Rahmen des arbeitsrechtlichen Weisungsrechts, kann aber auch im Arbeitsvertrag festgelegt werden), die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten
- die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs<sup>17</sup>
- Schriftformerfordernis bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses und die Kündigungsfrist<sup>18</sup>

Der Anspruch auf **Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall** muss nicht zwingend im Arbeitsvertrag vereinbart werden. Er ergibt sich aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Dennoch empfiehlt es sich, den Anspruch auch im Rahmen des Arbeitsvertrages zu regeln, um Klarheit zu schaffen.

Wenn im Rahmen der Live-in-Betreuung oder durch das Wohnen im Pflege- und Betreuungshaushalt weitere Kosten entstehen können, wie zum Beispiel **Fahrtkosten oder Telefonkosten**, sollte deren Übernahme ebenfalls im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Darüber hinaus sollte der Arbeitsvertrag Angaben zu **Unterkunft und zur Verpflegung** (sofern die Live-in-Kraft verpflegt wird) enthalten. Die Zimmerausstattung sollte näher beschrieben werden. Bei der Zimmerausstattung und der Verpflegung sind die Fürsorgepflichten des Arbeitgebers gemäß §§ 617, 618 BGB zu beachten.<sup>19</sup> Kost und Logis dürfen bei der Berechnung des Stundenlohnes nicht berücksichtigt werden.

Gegebenenfalls können auch eine Pflicht der Live-in-Kraft zum Abschluss einer privaten Haftpflichtversicherung und die Übernahme der Kosten für die Berufshaftpflichtversicherung durch den Pflege- und Betreuungshaushalt geregelt werden.

### Wie findet ein Pflegehaushalt eine geeignete Live-in-Kraft für ein Anstellungsverhältnis?

Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die ihre Dienste für die häusliche Betreuung von Pflegebedürftigen anbieten, lassen sich häufig über Mundpropaganda, Zeitungsinserate und zunehmend über die sozialen Medien finden. Es gibt aber auch Vermittlungsagenturen von Wohlfahrtsverbänden, wie zum Beispiel der Diakonie oder der Caritas, die sich auf die Vermittlung von ausländischen Live-in-Kräften im Anstellungsverhältnis spezialisiert haben.

Die Vermittlungsstelle FairCare<sup>20</sup> des zur Diakonie Württemberg gehörenden Vereins für internationale Jugendarbeit e. V. (VIJ) unterstützt bei der Vermittlung und der Auswahl von Haushalts- und Betreuungskräften sowie dem Abschluss der Arbeitsverträge. Sie

<sup>17</sup> Hier muss klar sein, dass es sich um bezahlten Erholungsurlaub handelt, das heißt die Live-in-Kraft auch während der Urlaubszeit Anspruch auf Vergütung hat.

<sup>18</sup> § 622 Abs. 2 BGB findet gemäß Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.6.2020 – 2 AZR 660/19 auf Hausangestellte keine Anwendung.

<sup>19</sup> Unter anderem ausreichender Schutz gegen Gefahr für Leben und Gesundheit

<sup>20</sup> [www.vij-faircare.de](http://www.vij-faircare.de)

berät und betreut während des gesamten Aufenthalts der Live-in-Kraft sowohl den Pflegehaushalt als auch die Live-in-Kraft.

Der Diözesan-Caritasverband Paderborn hat in Zusammenarbeit mit der Caritas in Polen das Modell »CariFair« entwickelt, das in Polen geschulte Haushalts- und Betreuungskräfte in deutsche Haushalte vermittelt. Der Arbeitsvertrag wird dann zwischen dem oder der 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 [www.caritas-paderborn.de/beraten-helfen/alter-pflege/carifair/carifair](http://www.caritas-paderborn.de/beraten-helfen/alter-pflege/carifair/carifair).

### Das Entsendemodell mit einer ausländischen Entsendeagentur und einer deutschen Vermittlungsagentur

Pflege- und Betreuungshaushalten, die nicht selbst Arbeitgeber werden möchten, steht das sogenannte Entsendemodell zur Verfügung. Wer im Internet nach Angeboten für die häusliche Betreuung seiner hilfe- und pflegebedürftigen Angehörigen sucht, stößt schnell auf die Werbung von Vermittlungsagenturen, die eine 24-Stunden- oder Rund-um-die-Uhr-Betreuung durch ausländische Betreuungskräfte in Aussicht stellen. **Auch hier gilt jedoch das deutsche Arbeitszeitrecht, wenn die Live-in-Kraft bei einem ausländischen Dienstleistungsunternehmen angestellt ist. Man sollte also darauf achten, dass eine 24-Stunden-Versorgung durch eine einzige Betreuungskraft nicht rechtskonform ist.** Doch auch wenn die Live-in-Kraft nicht rund um die Uhr arbeitet oder sich zwei Live-in-Kräfte in regelmäßigen Abständen nach mehrwöchigen Einsätzen abwechseln, ist es für den Pflegehaushalt nur schwer zu überprüfen, ob das Arbeitszeitrecht eingehalten wird.

#### Vertragliche Beziehungen beim Entsendemodell

Beim Entsendemodell schließen die pflegebedürftige Person beziehungsweise deren Angehörige in der Regel mit einer deutschen Vermittlungsagentur einen Vertrag über die Vermittlung eines ausländischen Unternehmens, das durch geeignetes Personal die häusliche Betreuung der pflegebedürftigen Person erbringen soll. Die Agentur, die eine Kooperationsvereinbarung mit einem ausländischen Dienstleistungsunternehmen hat, macht zunächst konkrete Personalvorschläge. Erst nach Auswahl der Live-in-Kraft wird **zwischen dem Pflege- und Betreuungshaushalt und dem ausländischen Unternehmen ein Dienstleistungsvertrag abgeschlossen.**

Die Live-in-Kraft wiederum schließt nur mit dem ausländischen Unternehmen einen Arbeitsvertrag (Ausnahmefall / Sonderfall Polen: Hier wird sie von der ausländischen Agentur mit der Erbringung der Dienstleistung beauftragt).<sup>21</sup> Anschließend wird sie von diesem Unternehmen nach Deutschland entsandt. Die von der Live-in-Kraft im Pflege- und Betreuungshaushalt auszuführenden Tätigkeiten ebenso wie der vom Pflege- und Betreuungshaushalt an das ausländische Dienstleistungsunternehmen zu zahlende monatliche Betrag werden im Dienstleistungsvertrag zwischen dem entsendenden Unternehmen und dem Pflege- und Betreuungshaushalt vereinbart. **Zwischen dem Pflege- und Betreuungshaushalt und der Live-in-Kraft besteht hingegen kein Vertragsverhältnis.**

Die deutsche Vermittlungsagentur, mit der im Allgemeinen eine jährliche Vermittlungs- und Beratungsgebühr vereinbart wird, dient auch nach Beauftragung des ausländischen Entsendeunternehmens weiterhin als beratende Ansprechpartnerin vor Ort. Sie

<sup>21</sup> Sie kann allerdings auch als Selbstständige ins Ausland entsandt werden. Dann gelten die untenstehenden Ausführungen zum Selbstständigenmodell.

hilft bei der Ermittlung des Betreuungs- und Hilfebedarfs zu Vertragsbeginn oder vermittelt zwischen dem Pflege- und Betreuungshaushalt und dem Entsendeunternehmen, wenn während des laufenden Vertrages zeitnahe Problemlösungen gefunden werden müssen, etwa wenn die Haushalts- und Betreuungskraft erkrankt oder die Leistungen der Live-in-Kraft aufgrund einer akuten Veränderung des Unterstützungsbedarfs anzupassen sind.

### **Bitte beachten:**

Wenn es Anzeichen dafür gibt, dass die Kontaktperson in Deutschland eine Einzelperson ist, die hierzulande nicht in ein Unternehmen eingebunden ist, und mit diesem deutschen Unternehmen kein eigenständiger Vermittlungs- oder Beratungsvertrag abgeschlossen werden kann, empfiehlt es sich, von einer weiteren Vertragsanbahnung mit dem ausländischen Dienstleistungsunternehmen Abstand zu nehmen. In letzter Zeit setzen immer mehr ausländische Dienstleistungsunternehmen beziehungsweise Entsendeagenturen solche Einzelpersonen in Deutschland ein. Die vertraglichen Beziehungen werden dadurch jedoch unübersichtlich und die Vermittlung selbst ist mangels ausreichender Professionalität der betreffenden Einzelpersonen eher fragwürdig.

### **Arbeitsrechtlicher Rahmen der Entsendung**

Die Entsendung der Live-in-Kraft durch das ausländische Unternehmen findet im Rahmen der Europäischen Dienstleistungsfreiheit und der EU-Entsenderichtlinie statt. In Deutschland ist auf die Entsendung das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) anzuwenden. Die in § 2 AEntG aufgeführten Rechtsvorschriften gelten zwingend auch für das Arbeitsverhältnis zwischen dem im Ausland ansässigen Entsendeunternehmen und der bei ihm angestellten nach Deutschland entsandten Live-in-Kraft. Somit sind insbesondere die Vorschriften des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und des Mindestlohngesetzes zu beachten. Das **Entsendeunternehmen** führt im Heimatland zwar Steuern und Sozialabgaben für die Live-in-Kraft ab, ist aber trotzdem an **die deutschen arbeitsrechtlichen Mindeststandards gebunden**. Es muss der Live-in-Kraft nicht nur ein Entgelt in Höhe des deutschen allgemeinen Mindestlohnes zahlen und das hierzulande geltende Arbeitszeitrecht einhalten. Es muss außerdem den hier geltenden gesetzlichen Urlaubsanspruch umsetzen.

Darüber hinaus muss die Live-in-Kraft für eine wirksame Entsendung schon vorher bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt gewesen sein. Eine Entsendung darf für längstens 24 Monate erfolgen. Bis dahin muss die Live-in-Kraft im Sozialversicherungssystem ihres Herkunftslandes durch Sozialversicherungsbeiträge sozial abgesichert sein. Im Anschluss an diesen Zeitraum ist ansonsten das deutsche Sozialversicherungsrecht anzuwenden.<sup>22</sup> **Der Pflege- und Betreuungshaushalt hat aber kaum bis überhaupt keine Möglichkeiten, diese Voraussetzungen zu überprüfen. Genauso wenig kann er prüfen, ob die Live-in-Kraft vom Entsendeunternehmen einen Lohn in Höhe des deutschen allgemeinen Mindestlohnes erhält.**

### **Risiko der Arbeitnehmerüberlassung: Kein Weisungsrecht des Pflegehaushalts gegenüber der Live-in-Kraft**

Das Entsendemodell bietet den Vorteil, dass der Pflege- und Betreuungshaushalt keine Arbeitgeberpflichten übernimmt und darüber hinaus eine Vertretung oder Ersatz gestellt bekommt, wenn die Live-in-Kraft Urlaub nimmt oder krank ist. Allerdings **stehen dem Pflege- und Betreuungshaushalt nicht die Rechte eines Arbeitgebers zu**. Die Live-in-Kraft ist an die Weisungen der entsendenden Agentur gebunden. **Vom Pflegehaushalt darf sie keine Weisungen entgegennehmen**. Andernfalls besteht die Gefahr, dass die Entsendung als eine Arbeitnehmerüberlassung eingeordnet werden müsste, für die das entsendende Unternehmen jedoch keine Erlaubnis hat. Die nicht erlaubte Arbeitnehmerüberlassung hätte zur Folge, dass kraft Gesetzes ein

<sup>22</sup> Bereits nach zwölf beziehungsweise 18 Monaten gelten die vollen gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen des Gastlandes.

Arbeitsverhältnis zwischen dem Pflegehaushalt und der Live-in-Kraft entstände. Der Pflege- und Betreuungshaushalt könnte so unwissentlich wie im Arbeitgebermodell in die volle Arbeitgeberhaftung geraten und müsste mit der Nachzahlung von Löhnen, Steuern, Sozialversicherungsabgaben und Bußgeldern rechnen.

Im Betreuungsalltag wird es außerdem kompliziert, wenn der Pflege- und Betreuungshaushalt der Live-in-Kraft keine Weisungen erteilen darf. Denn immer dann, wenn Arbeitszeiten und Tätigkeiten den aktuellen Bedarfen neu angepasst werden müssen, muss sich der Pflegehaushalt an die deutsche Agentur wenden. Diese Konstellation erschwert auf jeden Fall den Betreuungsalltag.

**Achtung:**

Wenn die Arbeitszeitgestaltung dem Pflege- und Betreuungshaushalt vor Ort überlassen wird, ist dies ein Indiz für eine rechtswidrige Arbeitnehmerüberlassung.

### Entlohnung der Live-in-Kraft im Entsendemodell

Beim Entsendemodell ist für den deutschen Haushalt nicht nachvollziehbar, wieviel Geld die ausländische Live-in-Kraft monatlich verdient. Erfahrungsgemäß erhalten sie nicht selten Stundenlöhne im Bereich von 5,00 bis 6,00 Euro. Das liegt weit unter dem Mindestlohn und ist somit rechtswidrig.

### Das Risiko des fehlenden Sozialversicherungsschutzes der Live-in-Kraft für den Pflege- und Betreuungshaushalt

Da die Live-in-Kraft bei der Entsendung weiterhin dem Sozialversicherungssystem des Landes, aus dem sie entsendet wird, unterliegt, ist sie in Deutschland weder der Versicherungspflicht einer gesetzlichen Krankenversicherung noch der gesetzlichen Unfallversicherung unterworfen. Um hier aber trotzdem medizinische Versorgungsleistungen in Anspruch nehmen zu können, braucht sie eine sogenannte A1-Bescheinigung<sup>23</sup> – als Nachweis der Sozialversicherung im Heimatland – sowie eine Europäische Gesundheitskarte. Ohne die A1-Bescheinigung ist eine legale Entsendung ins Ausland nicht möglich. Pflegebedürftige oder Angehörige, die sich für das Entsendemodell entscheiden, sollten daher **immer auf die Vorlage der A1-Bescheinigung bestehen und sich auch eine Kopie davon aushändigen lassen.**

### Fazit zum Entsendemodell mit deutscher Vermittlungsagentur und ausländischem Entsendeunternehmen

**Die Vermittlung einer Live-in-Kraft durch eine deutsche Vermittlungsagentur beziehungsweise ihre Entsendung durch eine ausländische Entsendeagentur bietet dem Pflegehaushalt in der Regel keine echte Entlastung.** Es ist im Interesse des Pflege- und Betreuungshaushalts beziehungsweise der Hilfe- und Pflegebedürftigen, wenn die Live-in-Kraft mit ihrem Arbeitsverhältnis zufrieden ist. Die Erfahrungen zeigen, dass es zu Spannungen im Pflege- und Betreuungshaushalt führt, wenn für die Live-in-Kraft die Arbeitsbedingungen nicht stimmen, weil zum Beispiel die Entsendeagentur den Lohn nicht rechtzeitig oder vollständig ausgezahlt hat oder sich die Live-in-Kraft Sorgen machen muss, dass ihre medizinische Versorgung in Deutschland bei einer Erkrankung oder im Fall eines Unfalls nicht gesichert ist. Wenn darauf aber kaum Einfluss genommen werden kann und zusätzlich noch nicht einmal selbst unmittelbar gegenüber der Live-in-Kraft die konkreten Aufgaben und Arbeitszeiten bestimmt werden können, erhöht dies eher die Belastung im Pflege- und Betreuungshaushalt. Unter diesen Umständen könnte das Arbeitgebermodell doch die bessere Alternative sein. Letztendlich ist der bürokratische Aufwand, der damit verbunden ist, überschaubar und lässt sich mit den passenden Beratungsangeboten auch in den Griff bekommen.

<sup>23</sup> Mit der Bescheinigung A1 weisen Beschäftigte nach, dass sie bei einer Dienstreise oder Entsendung ins europäische Ausland über das Heimatland sozialversichert sind. Sie müssen dadurch keine doppelten Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Die A1-Bescheinigung gilt innerhalb der EU, der Schweiz, in Island, Liechtenstein, Norwegen oder im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland.

### Kriterien bei der Auswahl einer geeigneten Vermittlungsagentur

Wer trotz möglicher Risiken und Nachteile das Entsendemodell bevorzugt, sollte bei der Auswahl der Vermittlungsagentur auf bestimmte Kriterien achten.

Ein Anhaltspunkt kann die **Zertifizierung der Vermittlungsagentur** sein. Seit Februar 2021 gibt es die Zertifizierung gemäß DIN SPEC 33454, mit der die Vermittlungsagenturen die Qualität ihrer Vermittlungs- und Beratungsleistungen, die Versorgungsqualität und anderes durch eine Eignungsprüfung der ausländischen Live-in-Kraft sowie faire Arbeitsbedingungen der Live-in-Kräfte dokumentieren möchten. Ein Gremium aus Verbraucherschützer:innen, Pflegewissenschaftler:innen, qualitätsorientierten Vermittlungsagenturen und Jurist:innen hat mit dem Deutschen Institut für Normung e.V. (DIN) den Standard DIN SPEC 33454 festgelegt, um bei den Verbraucher:innen mehr Transparenz, Akzeptanz und Vertrauen für die Live-in-Betreuung zu schaffen. Darin wurden Anforderungen an Vermittelnde, Dienstleistungserbringende und Betreuungskräfte definiert und es wurde ein umfassender Katalog mit Qualitätskriterien erarbeitet. Die Prüfung und Zertifizierung wird durch die Sachverständigen des DEKRA e.V., einem Prüfdienstleister für Sicherheit, Qualität und Umweltschutz, durchgeführt. Geprüft werden sowohl die Dokumentation und die Vertragsunterlagen als auch die Prozesse im Bereich der Beratung und der Abläufe im Arbeitsalltag direkt vor Ort. Die DEKRA verleiht mit der erfolgreichen Zertifizierung ein eigenes Gütesiegel.

Zu den Anforderungen gehören unter anderem eine systematische Bedarfserfassung im Pflege- und Betreuungshaushalt durch examinierte Pflegekräfte, der Abgleich mit den zur Auswahl stehenden Betreuungskräften, die Überprüfung der erforderlichen Kompetenzen sowie die Dokumentation des Ergebnisses. Wesentlich ist auch die Bereitstellung von Ansprechpartner:innen sowohl für den Pflege- und Betreuungshaushalt als auch die Live-in-Kräfte, falls Probleme oder Konflikte gelöst werden müssen.

Die zertifizierten Vermittlungsagenturen distanzieren sich von einer 24-Stunden-Betreuung und sind bemüht, im Pflegehaushalt andere betreuende und pflegende Personen oder Dienste in die häusliche Versorgung einzubeziehen, um die Live-in-Kräfte zu entlasten und zur Reduzierung ihrer Arbeitszeit beizutragen. Die Einhaltung der arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen wird dadurch jedoch nicht sichergestellt, zumal die konkreten Arbeitszeiten der Live-in-Kräfte nicht überprüft werden, sondern eine Erklärung des Dienstleistungsunternehmens genügt.

### Checkliste bei der Auswahl einer deutschen Vermittlungsagentur

Auf diese Punkte sollte bei der Auswahl einer Vermittlungsagentur im Einzelnen geachtet werden:

- Die **gründliche Bedarfserfassung** im besten Fall durch eine examinierte Pflegekraft vor Ort: Erfasst werden das Krankheitsbild der hilfe- und pflegebedürftigen Person, die Situation im Pflegehaushalt, aber auch besondere Wünsche. Für die optimale Bedarfserfassung kann gegebenenfalls auch der Kontakt zum bereits involvierten ambulanten Pflegedienst aufgenommen werden.
- Die zur Auswahl stehenden Live-in-Kräfte sollten über **gute Deutschkenntnisse** verfügen, um Konflikte zu vermeiden oder zumindest zu reduzieren. Wenn auf besonders gute Deutschkenntnisse Wert gelegt wird, muss allerdings damit gerechnet werden, dass sich die Kosten für die Live-in-Betreuung erhöhen.
- Steht die **Vermittlungsagentur** nach Beschäftigungsbeginn der ausländischen Betreuungskraft **weiterhin zur Verfügung**? Ist die deutsche Vermittlungsagentur, die den Pflege- und Betreuungshaushalt auch während der Laufzeit des Betreuungsvertrages zwischen dem ausländischen Dienstleistungsunternehmen und dem Pflegehaushalt berät, tatsächlich per E-Mail oder telefonisch zu den üblichen Geschäftszeiten erreichbar?
- Sind die **Informationen** über die ausländischen Kooperationspartner, die Betreuungspersonal nach Deutschland entsenden, **konkret und gut nachvollziehbar**?

- Können die Dienstleistungsunternehmen, mit denen die Vermittlungsagentur zusammenarbeitet, eine **A1-Bescheinigung für ihr Betreuungspersonal** vorlegen?
- Verpflichtet sich das ausländische Dienstleistungsunternehmen zur **Entlohnung der Live-in-Kraft in Höhe des deutschen allgemeinen Mindestlohnes**?
- Bietet das Dienstleistungsunternehmen **Ersatzpersonal** im Fall einer Erkrankung der entsandten Live-in-Kraft oder während deren Urlaubszeiten an?
- Ist die **Höhe der Gebühr**, die der Pflegehaushalt monatlich an das ausländische Dienstleistungsunternehmen zahlen soll, geeignet, den **deutschen allgemeinen Mindestlohn für eine Vollzeitkraft abzudecken**?
- Legt die Vermittlungsagentur ein **Muster des Dienstleistungsvertrages** zwischen dem Dienstleistungsunternehmen im Ausland und dem deutschen Pflegehaushalt vor?
- Können Sie **konkrete Absprachen** über Art und Umfang der Leistungen beziehungsweise zu den Arbeitszeiten der Live-in-Kraft mit dem ausländischen Dienstleistungsunternehmen treffen, die im Dienstleistungsvertrag schriftlich festgelegt werden? Sind die **Bereitschaftszeiten der Live-in-Kraft im Vertrag geregelt**?
- Sind die **Verträge** mit der deutschen Vermittlungsagentur beziehungsweise mit der ausländischen Entsendeagentur **aufeinander abgestimmt**, zum Beispiel bei der Regelung von Kündigungsfristen?
- **Vorsicht ist geboten, wenn die Agentur mit Qualitäts- oder Gütesiegeln für ihre ausländischen Partner wirbt.** Es gibt weder allgemein verbindliche und vergleichbare Qualitätskriterien noch unabhängige Kontrollen für ausländische Anbieter von Dienstleistungen im Haushalts- und Betreuungsbereich.
- **Im Zweifel sollten Sie einen Rechtsanwalt oder eine Rechtsanwältin hinzuziehen**, um die vorgelegten Verträge überprüfen zu lassen.

### Selbstständigenmodell mit und ohne Agentur

Im Selbstständigenmodell wird die Live-in-Kraft als Selbstständige tätig. Häufig wird man durch Zeitungsannoncen, über die sozialen Medien, im Bekanntenkreis oder in der Nachbarschaft auf sie aufmerksam. Vermehrt werden selbstständige Live-in-Kräfte aber auch über deutsche Vermittlungsagenturen vermittelt.

**Die hilfe- und pflegebedürftige Person oder die Angehörigen schließen mit der selbstständigen Live-in-Kraft einen Dienstleistungsvertrag, in dem Regelungen über Tätigkeit, Vertragsdauer und Vergütung getroffen werden.**

Innerhalb der EU gilt für Selbstständige die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. Da die Tätigkeit der Live-in-Kraft als hauswirtschaftliche Tätigkeit einzuordnen ist, **ist sie verpflichtet, ein Gewerbe anzumelden**. Sie kann dies im Herkunftsland oder in Deutschland tun. Die Live-in-Kraft ist außerdem für die Einhaltung der steuerrechtlichen Vorgaben sowie ihren Krankenversicherungsschutz verantwortlich und muss selbst Beiträge zur Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege (BGW) entrichten. Sie ist kraft Gesetzes über die BGW unfallversichert.

#### Das Risiko der Scheinselbstständigkeit

Es handelt sich jedoch **häufig um eine Scheinselbstständigkeit**, deren Risiken vom Pflegehaushalt nur schwer eingeschätzt werden können.

Kennzeichnend für eine selbstständige Tätigkeit sind das eigene Unternehmerrisiko, eine eigene Betriebsstätte, mehrere Auftraggeber:innen sowie die Möglichkeit, über die

eigene Arbeitskraft zu verfügen und im Rahmen des Auftragsverhältnisses die Tätigkeit und die Arbeitszeit frei zu bestimmen und gestalten. Selbstständige sind also nicht an die Weisungen eines Arbeitgebers bezüglich ihrer Tätigkeit und deren Ausführung gebunden. Zeitpläne für den Arbeitseinsatz werden dann typischerweise nicht erstellt. Ob jemand abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig ist, richtet sich dabei nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche der Merkmale überwiegen. Es kommt stets auf die konkreten Umstände im Einzelfall an, auch wenn im Vertrag abweichende Regelungen getroffen wurden. Live-in-Kräfte in einem Pflege- und Betreuungshaushalt zeichnen sich in der Regel dadurch aus, dass sie gerade keinen Gestaltungsspielraum haben.

Aber auch wenn der Pflege- und Betreuungshaushalt die Live-in-Kraft über eine Vermittlungsagentur, mit der man einen Vermittlungsvertrag schließt, gefunden hat, ist Vorsicht geboten. **Wenn in dem Vermittlungsvertrag auch die Rechte und Pflichten der Live-in-Kräfte geregelt sind, sind berechnete Zweifel angebracht, ob die Live-in-Kraft tatsächlich als Selbstständige tätig ist.**

In jedem Fall muss mit erheblichen Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen gerechnet werden, wenn nicht nachgewiesen werden kann, dass die Live-in-Kraft bei einer Gewerbeanmeldung im EU-Herkunftsland dort sozialversichert ist oder wenn sie bei einer Gewerbeanmeldung in Deutschland über keinen deutschen Krankenversicherungsschutz verfügt. Dem Auftrag gebenden Pflege- und Betreuungshaushalt droht außerdem die Auferlegung von Bußgeldern. **Die Beschäftigung von selbstständigen Live-in-Kräften ist also äußerst riskant und will gut überlegt sein.**

Entscheidet man sich für eine selbstständige Haushalts- und Betreuungskraft, sollte sich der Pflege- und Betreuungshaushalt die A1-Bescheinigung aus dem Herkunftsland oder bei einer Gewerbeanmeldung in Deutschland den Gewerbeschein vorlegen lassen. Sofern Unsicherheit besteht, ob die Live-in-Kraft tatsächlich als Selbstständige beauftragt wird, kann man bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ein kostenloses Statusfeststellungsverfahren beantragen. Das entsprechende Antragsformular ist zu finden unter: [www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/\\_pdf/V0027.html?groupName\\_str=formulare](http://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/_pdf/V0027.html?groupName_str=formulare)

# Kapitel 6: Kosten und Finanzierung der Live-in-Betreuung

## Die Kosten der Live-in-Betreuung im Vergleich

Die Kosten für die Live-in-Betreuung richten sich nach der Auswahl des Beschäftigungsmodells. In der Tabelle, die Sie im Anhang finden, sind unterschiedlichen Kosten der Modelle dargestellt.

## Finanzierung der Live-in-Betreuung

Bei Vorliegen einer Pflegebedürftigkeit kann das Pflegegeld zur (teilweisen) Deckung der Kosten verwendet werden. Der zur Verfügung stehende Betrag hängt also vom jeweiligen Pflegegrad und davon ab, ob der oder die Pflegebedürftige ausschließlich Pflegegeld erhält oder zusätzlich Sachleistungen eines ambulanten Pflegedienstes in Anspruch nimmt. Ist letzteres der Fall, reduziert sich der Pflegegeldbetrag, der für die Bezahlung der Live-in-Kraft zur Verfügung steht.

Wenn **ausschließlich** Pflegegeld bezogen wird, stehen die folgenden Beträge zur Verfügung:<sup>24</sup>

<b>Pflegegrad 2</b>	347 Euro
<b>Pflegegrad 3</b>	599 Euro
<b>Pflegegrad 4</b>	800 Euro
<b>Pflegegrad 5</b>	990 Euro

## Hilfe-zur-Pflege-Leistungen (Leistungen der Sozialhilfe)

Wenn das eigene Einkommen oder die eigene Rente beziehungsweise die Leistungen aus der Pflegeversicherung oder das eigene Vermögen der zu Hause lebenden **pflegebedürftigen** Person nicht ausreichen, um **die Kosten für den tatsächlichen Pflegebedarf** zu finanzieren, kommt ein Antrag auf sogenannte Hilfe-zur-Pflege-Leistungen nach dem Zwölften Sozialgesetzbuch (SGB XII – Sozialhilfe) durch das Sozialamt in Betracht. Das gilt auch dann, wenn die pflegebedürftige Person ihre Pflege zu Hause in geeigneter Weise selbst, also zum Beispiel durch Einsatz einer Live-in-Kraft, sicherstellt. Die Erfolgsaussichten hängen jedoch sehr von den Besonderheiten des Einzelfalls ab.

Der Sozialhilfeträger ist verpflichtet, neben der Prüfung der finanziellen Bedürftigkeit der pflegebedürftigen Person den **notwendigen pflegerischen Bedarf** zu ermitteln und durch Verwaltungsakt festzustellen – um dann festzusetzen, welche Leistungen übernommen werden. Hierbei muss er das Wunsch- und Wahlrecht des oder der Hilfebedürftigen beachten und die individuelle Situation, die örtlichen Verhältnisse sowie die eigenen Kräfte und Mittel des oder der Leistungsberechtigten berücksichtigen.

Der Sozialhilfeträger übernimmt darüber hinaus – unter der Voraussetzung, dass die finanzielle Bedürftigkeit der Antrag stellenden Person bejaht wird – nur die »angemessenen Kosten« für selbst beschäftigte »**besondere Pflegekräfte**«. <sup>25</sup> Die Beschäftigung muss im oben beschriebenen Arbeitgebermodell erfolgen. Es muss sich nicht um eine Pflegefachkraft oder eine besonders qualifizierte Pflegekraft handeln. Es genügt, dass die Pflegekraft vom Pflege- und Betreuungshaushalt angeleitet wird. Gegebenenfalls wird durch den Sozialhilfeträger jedoch ein Pflegekonzept verlangt.

Eine letzte Hürde für die Kostenübernahme durch den Sozialhilfeträger könnte der sogenannte **Mehrkostenvorbehalt** sein. Danach übernimmt er die Kosten für die ambulante Leistung zu Hause nicht, wenn eine Leistung für eine geeignete stationäre Einrichtung zumutbar und eine ambulante Leistung mit unverhältnismäßigen Mehrkosten verbunden ist. <sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Vgl. § 64f Abs. 3 SGB XII und § 63b Abs. 4 Satz 1 SGB XII.

<sup>26</sup> Vgl. § 9 Abs. 2 S. 3, § 13 Abs. 1 Satz 3 SGB XII.

# Kapitel 7: Situation der Live-in-Kräfte in Deutschland

## Wie ist die Situation ausländischer Haushalts- und Betreuungskräfte in Deutschland?

Nach aktuellen Schätzungen arbeiten in Deutschland derzeit zwischen 300.000 und 700.000 Personen – ganz überwiegend Frauen, die in der Regel aus mittel-, ost- und südosteuropäischen Ländern stammen – als Live-in-Kräfte in privaten Pflege- und Betreuungshaushalten. Fehlende Arbeits- und Einkommensperspektiven in ihren Heimatländern veranlassen sie dazu, in Deutschland nach besseren Verdienstmöglichkeiten zu suchen.

Die ausländischen Live-in-Kräfte begeben sich durch das Mitwohnen in einem deutschen privaten Pflege- und Betreuungshaushalt in eine besondere Wohn- und Arbeitssituation, die man bedenken sollte.

**Viele Live-in-Kräfte haben nur lückenhafte deutsche Sprachkenntnisse, und es mangelt den meisten an einer pflegerischen Qualifikation.** Insbesondere fehlt es ihnen an Kenntnissen über Demenzerkrankungen, unter denen aber ein großer Teil der zu betreuenden Menschen leidet. Das erschwert das Verhältnis und die Verständigung zwischen der Live-in-Kraft und der hilfe- und pflegebedürftigen Person beziehungsweise deren Angehörigen erheblich und kann das Pflegesetting auf die Probe stellen.

Durch das Mitwohnen im Pflege- und Betreuungshaushalt ist es **für die Live-in-Kraft in der Regel sehr schwer, sich in ihrer Freizeit angemessen abzugrenzen oder ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen zu kommunizieren.** Darüber hinaus sind die Live-in-Kräfte zwar dank der digitalen Technik und der sozialen Medien in Deutschland nicht mehr so isoliert wie noch vor zehn Jahren, als das Phänomen der Live-in-Betreuung anfang, sich zu etablieren. Viele Live-in-Kräfte sind in Deutschland im engen Austausch mit anderen Live-in-Kräften. Trotzdem sollte man sich klarmachen, dass die meisten Live-in-Kräfte in ihrem Heimatland Familie haben. Es ist schwer für sie, so lange von ihren Angehörigen getrennt zu sein. **Es liegt in der Verantwortung der Pflege- und Betreuungshaushalte, für angemessene Rahmenbedingungen zu sorgen, damit die Live-in-Kraft sich für längere Zeit mit ihrer Arbeits- und Wohnsituation wohlfühlen kann.** Hilfreich ist es, wenn man die Live-in-Kraft schon über die genaue Situation im Pflege- und Betreuungshaushalt aufgeklärt hat, bevor sie ihre Arbeit dort aufnimmt.

# Anhang

## Kostenaufstellung der verschiedenen Modelle

	Arbeitgebermodell <sup>27</sup>	Entsendemodell mit entsendeter/m Arbeitnehmer:in	Selbstständigenmodell mit ausländischer Entsendeagentur	Selbstständigenmodell ohne ausländische Entsendeagentur
<b>Monatliche Lohnkosten oder Honorar</b>	2.222 Euro brutto* bei einer 40 Stunden/Woche	2.222 Euro brutto* bei einer 40 Stunden/Woche	1.600 Euro bis 3.000 Euro	1.600 Euro bis 3.000 Euro
<b>Unterkunft und Verpflegung<sup>28</sup></b> Sachbezüge, die als geldwerter Vorteil und dem Arbeitslohn hinzugerechnet werden (sie unterliegen der Lohnsteuer und sind sozialversicherungs- und steuerpflichtig) (wenn die Live-in-Kraft in den Arbeitgeberhaushalt aufgenommen wird)	333 Euro für Unterkunft 282 Euro für Verpflegung Insgesamt: 615 Euro  (Wird gegebenenfalls dem Lohn als geldwerter Vorteil für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge hinzugerechnet.)	Wird vom Pflegehaushalt gestellt.	keine Regelung	keine Regelung
<b>Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge</b> (inkl. geldwerter Vorteil)	ca. 500 Euro (eher ca. 440 Euro, wenn der geldwerte Vorteil zum Bruttolohn nicht hinzugerechnet wird)	A-1-Bescheinigung, Versicherungsschutz muss vom ausländischen Arbeitgeber übernommen werden.	Muss von dem/der Selbstständigen selbst getragen werden.	Muss von dem/der Selbstständigen selbst getragen werden.
<b>Telefon- und Internetgebühren</b>	20 bis 35 Euro monatlich	20 bis 35 Euro monatlich (Trägt ggf. die Live-in-Kraft selbst.)	Trägt die Live-in-Kraft selbst.	Trägt die Live-in-Kraft selbst.
<b>Lohnbüro</b>	25 bis 30 Euro			
<b>Vermittlungs- und Beratungsgebühren für die deutsche Vermittlungsagentur</b>	150 bis 190 Euro monatlich	0 bis 1.400 Euro jährlich (Abrechnung kann täglich, monatlich, jährlich oder einmalig erfolgen.)	0 bis 1.400 Euro jährlich (Abrechnung kann täglich, monatlich, jährlich oder einmalig erfolgen.)	
<b>Monatliche Gesamtkosten zuzüglich Kost und Logis</b>	<b>ca. 2.900 Euro</b>	<b>2.500 bis 3.000 Euro</b>	<b>1.600 bis 3.000 Euro</b>	<b>1.600 bis 3.000 Euro</b>
<b>Unfallversicherung</b>	ca. 40 Euro im Jahr <sup>29</sup>	Muss der ausländische Arbeitgeber übernehmen.	Muss von dem/der Selbstständigen selbst getragen werden.	Muss von dem/der Selbstständigen selbst getragen werden.
<b>Reisekosten</b> (jährlich beziehungsweise pro Fahrt)	150 bis 200 Euro	Übernimmt die Entsendeagentur.		

<sup>27</sup> Im Arbeitgebermodell kommen ggf. noch die Kosten für die Berufshaftpflichtversicherung der Live-in-Kraft sowie die Steuerberatungskosten hinzu.

<sup>28</sup> Die für 2025 amtlich durch die Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung festgelegten Sachbezugswerte

<sup>29</sup> Der Betrag variiert nach der Unfallkasse des jeweiligen Bundeslandes.

\* auf der Grundlage des aktuellen allgemeinen Mindestlohnes von 12,82 Euro/Stunde (Stand 1. Januar 2025)

## Leistungskatalog für die Bedarfsfeststellung im Pflege- und Betreuungshaushalt

	Die hilfe- und pflegedürftige Person hat Unterstützungsbedarf:	
	täglich	mehrmals täglich
<b>Ernährung/Nahrungsaufnahme</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kochen beziehungsweise Zubereitung von heißen Getränken und Speisen</li> <li>- Regelmäßiges Trinken</li> </ul>		
<b>Körpernahe Aufgaben</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- An- und Auskleiden</li> </ul>		
<b>Körperhygiene</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Körperpflege – kleine Körperwäsche</li> <li>- Große Körperwäsche – Duschen</li> <li>- Toilettengänge</li> </ul>		
<b>Haushalt/Hauswirtschaft</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reinigen der Wohnung</li> <li>- Müllentsorgung</li> <li>- Einkaufen von Lebensmitteln, Hygieneartikeln et cetera</li> <li>- Waschen von Kleidung, Handtüchern, Bettwäsche et cetera, Bügeln</li> <li>- Bettwäsche und Handtücher wechseln</li> </ul>		
<b>Mobilität innerhalb des Hauses</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kann der oder die hilfe- oder pflegebedürftige Person noch selbstständig aufstehen, zu Bett und auf die Toilette gehen? Kann er/sie selbstständig Treppen steigen, falls in der eigenen Häuslichkeit vorhanden?</li> <li>- Bewegt er/sie sich ausreichend?</li> <li>- Sind Maßnahmen zur Sturzprophylaxe ergriffen worden? Sonstige wohnumfeldverbessernde Maßnahmen?</li> </ul>		
<b>Mobilität außerhalb des Hauses</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spaziergänge, Treppensteigen, Erledigungen, Besuche, Arzt- und Therapeutentermine</li> </ul>		
<b>Nächtliche Versorgung</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Muss die hilfe- oder pflegebedürftige Person versorgt werden? Muss sie zur Toilette begleitet werden? Ist sie nachts unruhig und hat bei Demenz gegebenenfalls die Tendenz aufzustehen?</li> </ul>		

	Die hilfe- und pflegedürftige Person hat Unterstützungsbedarf:	
	täglich	mehrmals täglich
<p><b>Organisatorisches</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation von Arztbesuchen und Therapiemaßnahmen (zum Beispiel Physiotherapie), Rezepten und Verordnungen, Begleitung zu Ärzt:innen und Therapeut:innen</li> <li>- Schriftverkehr mit Behörden und Versicherungen, finanzielle Angelegenheiten, laufende Verträge, Begleichung von Rechnungen, Bearbeitung von eingehender Post, Verwaltung von Bargeld</li> <li>- Koordination und Monitoring der Pflegepersonen / ehrenamtlichen Helfer:innen / Fahrdienste</li> </ul>		
<p><b>Geistig-Emotionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tagesstrukturierung, Eigenmotivation, Wahrnehmung und Artikulierung der eigenen Bedürfnisse, Lebensfreude, Interessen, Hobbys, Freizeitaktivitäten, Treffen mit Freund:innen und Bekannten, andere soziale Kontakte, gesellschaftliche Teilhabe, Interesse am allgemeinen Geschehen</li> </ul>		
<p><b>Notfälle</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gibt es bereits ein Notrufsystem und reicht es in der aktuellen Situation noch aus, um in potenziellen Gefahrenlagen schnelle Hilfe zu organisieren? Kann der/die Hilfe- und Pflegebedürftige das Notfallsystem noch selbstständig aktivieren, sofern er oder sie bei Bewusstsein ist?</li> </ul>		
<p><b>Eingeschränkte Alltagskompetenz aufgrund kognitiver Beeinträchtigungen</b></p> <p>(zum Beispiel aufgrund von Demenz, nach einem Schlaganfall et cetera)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Muss der/die Pflegebedürftige aufgrund einer eingeschränkten Alltagskompetenz besonders betreut und angeleitet werden?</li> <li>- Zeigt der/die Pflegebedürftige Weglauftendenzen oder eine erhöhte Mobilität?</li> <li>- Ist der Tag-Nacht-Rhythmus des/der Pflegebedürftigen gestört?</li> <li>- Bringt sich der/die Pflegebedürftige durch sein/ihr Verhalten selbst (und andere) in Gefahr?</li> </ul>		
<p><b>Medizinische Behandlungspflege</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anziehen von Kompressionsstrümpfen?</li> <li>- Verabreichen von Injektionen?</li> <li>- Wundversorgung?</li> <li>- Überwachung der Medikamenteneinnahme?</li> </ul>		

## Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft in der Live-in-Betreuung

**Bereitschaftsdienstzeit**, bei der der Arbeitgeber bestimmt, wo sich der/die Arbeitnehmer:in für die unverzügliche Arbeitsaufnahme bereithält, ist Arbeitszeit. Allerdings ist sie eine Sonderform der Arbeitszeit und darf nur angeordnet werden, wenn sie im Arbeitsvertrag geregelt worden ist. Eine solche Regelung ist in der Regel im Bereich der Live-in-Betreuung jedoch wenig zielführend. Dem Pflegehaushalt muss klar sein, dass **auch Bereitschaftsdienstzeit zum einen mindestens mit dem allgemeinen Mindestlohn vergütet werden muss**,<sup>30</sup> und zum anderen **nur im Rahmen der gesetzlichen Höchstarbeitszeit angeordnet werden darf**. Die Ruhezeiten müssen also auch bei der Anordnung von Bereitschaftsdienst eingehalten werden.<sup>31</sup> Dadurch steht dem Pflegehaushalt am Ende nicht sehr viel Zeit für Bereitschaftsdienstzeit zur Verfügung.

Vom Bereitschaftsdienst ist die sogenannte **Rufbereitschaft** zu unterscheiden. Auch hier hält sich die Live-in-Kraft bereit, um im Bedarfsfall ihre Arbeit aufzunehmen, **kann aber selbst entscheiden, ob sie sich am Arbeitsort oder in unmittelbarer Nähe aufhält**. Sie muss lediglich erreichbar und zeitnah einsatzbereit sein. Die Live-in-Kraft darf sich also vom Pflegehaushalt entfernen, muss aber in der Lage sein, möglichst bald ihre Tätigkeit im Pflegehaushalt aufzunehmen.

Die Zeit der Rufbereitschaft muss der/die Arbeitnehmer:in wirklich frei gestalten können, das heißt während dieser Zeit muss er oder sie sich ihren Interessen und persönlichen Aufgaben ohne Einschränkungen widmen können. Nach der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ist Bereitschaftszeit in diesem Sinne noch freie Zeit, wenn der oder die Arbeitnehmer:in mehr als 20 Minuten Zeit hat, um seinen oder ihren Arbeitsort zu erreichen. Wenn von ihm oder ihr hingegen erwartet wird, in weniger als 20 Minuten vor Ort sein zu können, kann die Zeit auf Abruf nicht mehr als Freizeit, sondern muss als Arbeitszeit gewertet werden. Auch die Zeit auf Abruf müsste also voll vergütet werden. Handelt es sich aber tatsächlich noch um Freizeit, ist nur die Zeit zu vergüten, in der die oder der Arbeitnehmer:in eine Arbeitsleistung ausübt.

**In der Live-in-Betreuung dürfte in den meisten Fällen eine solche Rufbereitschaft ebenso wenig wie Bereitschaftsdienst das geeignete Mittel der Arbeitszeitgestaltung sein.** Rufbereitschaft ist nur dann denkbar, wenn die Live-in-Kraft ernsthaft davon ausgehen darf, dass ihr die Abrufzeit zu ihrer freien Verfügung steht und der Eintritt eines Bedarfsfalls eher unwahrscheinlich ist. Auf die meisten Pflegesettings der Live-in-Betreuung dürften diese Voraussetzungen nicht zutreffen. Vielmehr wird in der Regel erwartet, dass die Live-in-Kraft jederzeit auf die Bedürfnisse des oder der Pflegebedürftigen achtet und diese dann auch erfüllt. Rufbereitschaft kommt in den meisten Fällen nur dann in Betracht, wenn die Betreuungszeiten, in denen die Live-in-Kraft selbst Rufbereitschaft hat, anderweitig – also zum Beispiel durch Familienangehörige – abgedeckt sind, soweit dies wirklich erforderlich ist.

30 Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 29.6.2016 (5 AZR 716/15) und vom 24.6.2021 (5 AZR 505/20): Beim BAG-Urteil vom 24.6.2021 ging es um eine nach Deutschland in einen Privathaushalt entsandte ausländische Betreuungskraft. Das Bundesarbeitsgericht hat festgestellt, dass sie Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden hat. Dazu gehöre auch Bereitschaftsdienst. Ein solcher könne nach dem Urteil des BAG darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten. In der Entscheidung ging es zwar um eine aus dem EU-Ausland entsandte Betreuungskraft, sie findet aber auch auf im Pflegehaushalt direkt angestellte Live-in-Kräfte Anwendung.

31 Ausnahmen lässt das Arbeitszeitgesetz abweichend von den gesetzlichen Regelungen nur auf tarifvertraglicher Grundlage zu. Dann kann die tägliche Arbeitszeit auch über zehn Stunden werktäglich hinaus verlängert werden. Voraussetzung ist, dass in die tägliche Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Das heißt, die Wahrscheinlichkeit eines tatsächlichen Arbeitseinsatzes muss relativ gering sein.

# Impressum

## **Diakonie Deutschland**

Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.  
Caroline-Michaelis-Str. 1  
10115 Berlin  
[diakonie@diakonie.de](mailto:diakonie@diakonie.de)  
[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

## **Ansprechpartnerinnen:**

### **Britta Fischer**

Referentin  
Arbeits- und Sozialrecht  
Zentrum Recht und Wirtschaft  
Telefon +49 (0)30 65211-1577  
[britta.fischer@diakonie.de](mailto:britta.fischer@diakonie.de)

### **Erika Stempfle**

Referentin  
Ambulante gesundheits- und sozialpflegerische Dienste/ambulante Altenhilfe  
Zentrum Gesundheit, Rehabilitation und Pflege  
Telefon +49 (0)30 65211-1672  
[erika.stempfle@diakonie.de](mailto:erika.stempfle@diakonie.de)

Stand: Mai 2025