



Standard rechtskonforme Live-in-Betreuung

Live-in-Betreuung ist neben ambulanter und stationärer Pflege die unverzichtbare dritte Säule der Versorgung bei Alter und Krankheit in Deutschland. Rund 800.000 Betreuungspersonen aus Osteuropa versorgen im Laufe eines Jahres pflege- und betreuungsbedürftige Menschen in rund 360.000 Haushalten. Dafür haben sich mehrere rechtliche Modelle etabliert. Um illegale von legalen Modellen zu unterscheiden, hat der VHBP die Merkmale rechtskonformer Live-in-Betreuung zusammengestellt – aus der Perspektive der betroffenen Menschen. Der VHBP leistet keine Rechtsberatung und übernimmt keine Haftung. Ein nachweisbarer Verstoß gegen die nachstehenden Standards verpflichtet den Vorstand, für einen Ausschluß des Mitglieds aus dem VHBP zu sorgen.

Inhalt:

1. Betreuungspersonen als Arbeitnehmer
2. Betreuungspersonen als Selbständige
3. Betreuungspersonen als Arbeitnehmerähnliche
4. Entsendung von EU-Bürgern als Betreuungspersonen
5. Sozialversicherung von Betreuungspersonen
6. Drittstaatler (v.a. Ukrainerinnen) als Betreuungspersonen
7. Werbung für Live-in-Betreuung

Zu 1. Betreuungspersonen als Arbeitnehmer

Sollen abhängig Beschäftigte Live-in-Betreuung leisten, sind nachstehende Voraussetzungen des deutschen Arbeitsrechts zu beachten. Die gilt für Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland.

a) Keine Stückelung von Arbeits-, Bereitschafts- und Ruhezeit

Eine Betreuungsperson lebt im Haushalt und arbeitet in Abstimmung mit der hilfsbedürftigen Aus deren Bedarf ergibt sich i.d.R., dass nicht an einem Stück (z.B. 9-17 Uhr) gearbeitet wird, sondern der Tagesablauf (und ggf. auch die Nacht) in Arbeits-, Bereitschafts- und Ruhezeit zerstückelt ist. Eine solche Stückelung ist durch das Arbeitszeitgesetz grundsätzlich untersagt, sofern man nicht die umstrittene Ausnahmeregelung des § 18 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG für Arbeitsverhältnisse in häuslicher Gemeinschaft für anwendbar hält. Dann wäre z.B. eine Überschreitung der täglichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden zulässig. Das ändert aber nichts daran, daß die gesamte Arbeitszeit, insbesondere nächtliche Bereitschaftszeit, entgeltspflichtig ist. Der VHBP geht davon aus, daß die nächtliche Präsenz einer Betreuungsperson auch nicht als entgeltfreie Rufbereitschaft interpretierbar ist. Denn im Benachrichtigungsfall (z.B. über Babyphone) muß die Betreuungsperson sofort handeln. Sie soll gerade nicht, wie bei echter Rufbereitschaft üblich, ca. 30 Minuten bis zum Arbeitsbeginn verstreichen lassen.

b) Erfassung und Vergütung von Arbeits- und Bereitschaftszeit

Bereitschaftszeit ist wie Arbeitszeit mindestens mit dem allgemeinen Mindestlohn zu vergüten (EuGH, Urteil vom 21.2.2018, C-518/15). Ähnlich wie bei SOS-Kinderdörfern ist auch bei Live-in-Betreuung eine



klare Abgrenzung von Arbeits-, Bereitschafts- und Freizeit mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Kann eine Betreuungsperson außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit den Haushalt nach eigenem Willen nicht verlassen, ist von einer ständigen Präsenzpflcht und somit entgeltpflichtigem Bereitschaftsdienst auszugehen. Wofür entsprechende Ruhezeiten zu gewähren sind. Ist der Haushalt direkt der Arbeitgeber der Betreuungsperson, hat er unabhängig von den o.g. Voraussetzungen in Zeiten von – bei Arbeitnehmern vergütungspflichtigem – Urlaub oder Krankheit der Betreuungsperson (im Durchschnitt 8-10 Wochen/Jahr) einen entsprechenden Ersatz zu organisieren und finanzieren.

Zu 2. Betreuungspersonen als Selbständige

a) Merkmale von Selbständigkeit

EU-Dienstleistungsfreiheit bedeutet, dass auch ausländische Betreuungspersonen in Deutschland als selbständige Unternehmer arbeiten können, wenn v.a. folgende 4 Merkmale erfüllt sind:

- Unternehmerische Entscheidungsfreiheit und unternehmerisches Risiko
- Auftreten als Unternehmer (z. B. eigene Rechnung, Büroraum, Briefpapier)
- Keine persönliche Abhängigkeit vom Auftraggeber und keine Weisungsgebundenheit
- Keine Tätigkeit auf Dauer und im Wesentlichen nur für einen Auftraggeber

Ob Selbständigkeit vorliegt, hängt von einer Abwägung der Gesamtsituation ab. Werden die o.g. 4 Merkmale der Selbständigkeit nicht überwiegend erfüllt, kann eine Scheinselbständigkeit vorliegen. Es gelten im Einzelnen folgende Kriterien für eine Selbständigkeit – die Betreuungsperson:

- verfügt über unternehmerische Entscheidungsfreiheit z. B. bei der Preisverhandlung, dem Einsatz von Kapital, eigenverantwortliche Annahme oder Ablehnung eines Auftrags, Einsatz von Erfüllungsgehilfen, Kundenakquise, Werbemaßnahmen.
- ist nicht in eine fremde Arbeitsorganisation eingebunden – sie entscheidet frei bzgl. Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer, Art und Ort der Tätigkeit - der Auftraggeber äußert allenfalls Wünsche.
- wird nicht durch Dienst- oder Freizeitpläne eingeteilt.
- trägt Reise-, Bildungskosten, Zahlungsausfall.
- übt die Tätigkeit nicht auf Dauer aus, z. B. indem Einsätze für 2-3 Monate erfolgen und die Betreuungsperson im Jahr mehrere hilfsbedürftige Personen betreut.
- erwirtschaftet höchstens 5/6 des Umsatzes mit einem einzigen Auftraggeber - es genügt nicht, weitere Auftragsverhältnisse als zulässig nur zu vereinbaren, sie müssen tatsächlich bestehen.
- benötigt als Unternehmer keinen arbeitsrechtlichen Schutz. So daß z.B. das deutsche Mindestlohngesetz (aber in Polen der dortige Mindestlohn) für sie nicht gilt – i.d.R. vereinbart sie ohnehin Honorare über dem Mindestlohn. Auch hat sie die Wahl, wie sie sich sozialversichert, sofern sie nicht als arbeitnehmerähnliche Selbständige gelten, s.u.

Eine Gewerbeanmeldung mit Steuernummer in oder außerhalb Deutschlands genügt nicht, um eine tatsächliche Selbständigkeit zu belegen.

b) Vermeidung von Sittenwidrigkeit durch Schutz vor Selbstausbeutung

Werden Betreuungspersonen als selbständige Gewerbetreibende oder entsandte freie Mitarbeiter beauftragt, sind folgende Bedingungen im Dienstleistungs- und Kooperationsvertrag zu vereinbaren:



- **Komplett freier Tag pro Woche** (angelehnt an die ILO-Konvention für Menschenrechte) - in der gelebten Praxis besteht er *auf Wunsch* der Betreuungsperson ggf. aus zwei halben Tagen.
- **Max. Wochenarbeitszeit:** 48h (6*8h)
Die Arbeitszeit ergibt sich in der Regel aus mehreren kurzen Arbeitssequenzen, die von Anwesenheit ohne Tätigkeit unterbrochen werden.
- **In der Nacht (22:00 bis 6:00) max. 1 Einsatz** (z.B. Toilettengang) **ohne Ruhezeitausgleich**
Bei mehr als einem Einsatz/Nacht kann die Betreuungsperson mind. 4 Stunden ununterbrochene zusätzliche Ruhezeit am Folgetag beanspruchen.
- **Versicherungsschutz:**
 - Krankenversicherung
 - Gewerbe-Haftpflichtversicherung
 - Gesetzliche Unfallversicherung

Zu 3. Betreuungspersonen als Arbeitnehmerähnliche

Arbeitnehmerähnlichkeit i. S. des § 2 SGB VI bedeutet, dass Betreuungspersonen einerseits unternehmerisch selbständig arbeiten gem. den o.g. Bedingungen für Selbständige. Andererseits gelten sie als so schutzbedürftig, dass sie gesetzlich sozialversichert sind und Anspruch auf arbeitsrechtliche Mindestabsicherung haben (Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit). Der Selbständige hat selber die Sozialversicherungsbeiträge und Steuern abzuführen. Ein ähnliches Modell existiert in Polen. Für die Feststellung, ob es sich um ein Auftrags- oder Arbeitsverhältnis handelt, ist die Bezeichnung des nach deutschem oder ausländischem Recht abgeschlossenen Vertrags nicht relevant. Es besteht also das Risiko, daß ein Arbeitnehmerähnlicher nach polnischem Recht in Deutschland aber als Arbeitnehmer gilt. Entscheidend ist, wie der Vertrag gelebt wird.

Zu 4. Entsendung von EU-Bürgern als Betreuungspersonen

Oft werden Betreuungspersonen durch Unternehmen nach Deutschland entsandt, damit sie weiterhin dem Sozialversicherungs- und Steuerrecht des Entsendelandes unterliegen. Es gibt drei Varianten:

a) Entsendung nach Art. 11 VO 883/04

Die Betreuungsperson wird im Heimatland als a) Arbeitnehmer angestellt oder b) Arbeitnehmerähnlicher beauftragt, aber in beide Fällen bei einer deutschen Krankenversicherung angemeldet. Zu a) Für angestellte Arbeitnehmer sind der Nettolohn, die Sachwerte für Kost und Logis, sowie zweckfreie Entsendezulagen i.S. der §§ 2a und 2b ArbEntG anzugeben. Dann aber sind die Arbeitgeberbruttokosten meist deutlich höher, als wenn das Entsendeunternehmen die möglichen Vorteile eines osteuropäischen Sozialversicherungs- und Steuersystems nutzt. Zu b) Sofern die Betreuungsperson als Arbeitnehmerähnliche angemeldet wird, muß die Deutsche Rentenversicherung der Selbständigkeit zustimmen. Auch in diesem Fall sind alle o.g. Einnahmen anzugeben.

b) Entsendung nach Art. 12 VO 883/04

Die Betreuungsperson wird mit der vorübergehenden Arbeit auf dem Gebiet eines anderen Mitgliedsstaats beauftragt unter folgenden Voraussetzungen:



- Der Entsender „verrichtet gewöhnlich eine nennenswerte Tätigkeit im Heimatland“, was interpretiert wird als nicht weniger als 25% des Umsatzes in den letzten 12 Monaten.
- Die voraussichtliche oder tatsächliche Dauer der Entsendung von einem Entsender zu einem Kunden beträgt max. 12, bzw. 18 Monate.
- Die gesamte Entsendezeit aller Betreuungspersonen, die zur Erbringung der gleichen Tätigkeit durch ein Unternehmen entsandt wurden, überschreitet 12, bzw. 18 Monate nicht.
- Die Betreuungsperson muss vor Beginn der Tätigkeit mindestens einen Monat den Rechtsvorschriften des Entsendestaates unterliegen.

c) Entsendung nach Art. 13 VO 883/04

Die Betreuungsperson ist i.d.R. in mind. 2 EU-Mitgliedsstaaten tätig unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Betreuungsperson übt mindestens 5% ihrer Tätigkeit im Heimatland (in der Praxis meistens nicht weniger als 5 Tage im Quartal) aus.
- Die Arbeit muss i.d.R. in mindestens 2 EU-Mitgliedsstaaten (sequentiell) geleistet werden. In der Praxis bedeutet das, dass die Betreuungsperson während der Vertragsdauer zumindest zweimal nach Deutschland fahren soll und in der übrigen Zeit in einem anderen EU-Mitgliedsstaat arbeitet.
- Die Tätigkeit in mindestens zwei EU-Mitgliedsstaaten muß durch den Auftraggeber oder die Betreuungsperson dokumentiert werden.

Zu 5. Sozialversicherung von Betreuungspersonen

In vielen Fällen sind die Verträge mit Betreuungspersonen so gestaltet, daß das im Vergleich zu Deutschland günstigere Sozialversicherungsrecht des Heimatlandes weitergelten sollen.

a) A1-Bescheinigung

Zur Bestätigung, dass angestellte oder arbeitnehmerähnliche Mitarbeiter dem Sozialversicherungssystem des Entsendestaates unterliegen, stellt dessen Sozialversicherungsanstalt eine A1-Bescheinigung aus. Sie ist für das Land bindend, in das entsandt wird. Eine A1-Bescheinigung ist zwar nicht zwingend erforderlich. Aber weil dieses EU-Dokument die Sozialversicherungspflichtigkeit bestätigt, betrachtet es der VHBP als Voraussetzung für Rechtskonformität.

b) Besonderheiten des polnischen Rechts für Arbeitnehmerähnliche

- Der Auftraggeber hat Sozialversicherungsbeiträge und Einkommensteuern abzuführen.
- Sozialversicherungsbeiträge werden mindestens vom polnischen monatlichen Mindestlohn abgeführt, auf Antrag der Betreuungsperson vom vollen Gehalt.
- Der Mindeststundensatz für Auftragnehmer und Selbständige, die ihre Geschäftstätigkeit persönlich betreiben, beträgt 2026 31,40 Złoty (ca. € 7,30) und wird jedes Jahr aktualisiert.
- Das Honorar für entsandte Betreuungspersonen darf nicht aus sog. Tagegelder (ca. € 49/Tag) oder der Erstattung von Übernachtungskosten (ca. € 150/Monat) bestehen. Solche Ausnahmen von der Pflicht zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen gelten bei Dienstreisen, die gelegentlich, kurzfristig und vorübergehend angetreten werden. Live-in-Betreuung ist keine Dienstreise.



c) Scheinselbständigkeit von Betreuungspersonen

Wenn die o.g. Kriterien der Selbständigkeit nicht erfüllt sind, hat der faktische Arbeitgeber Sozialabgaben und Steuern nachzuzahlen und macht sich ggf. strafbar.

d) Bemessungsgrundlage für Sozialabgaben

In der Praxis sind u.a. folgende illegale Gestaltungen von Arbeitsverträgen bekannt, um die Bemessungsgrundlage für Steuern und Sozialabgaben zu senken:

- 1) Betreuungspersonen werden direkt durch Pflege- und Betreuungsbedürftigen, ambulante Pflegedienste oder durch Arbeitgeber im Ausland angestellt auf Grundlage eines Arbeitsvertrages mit wahrheitswidrig geringer Stundenzahl, z.B. 10 Stunden/Woche. Die übrige erbrachte Tätigkeit wird bar oder über Arbeit-/Auftraggeber im Ausland bezahlt.
- 2) Die Arbeit von Betreuungspersonen wird auf zwei Verträge aufgeteilt, z.B.: 1) Anstellungsvertrag mit Arbeitgeber im Ausland über 10 h/Woche mit entsprechendem Gehalt für hauswirtschaftliche und grundpflegerische Arbeiten und 2) Vertrag mit gemeinnützigem Auftraggeber im Ausland über 30 h/Woche mit Steuer- und Sozialabgaben-freiem Aufwendungsersatz für Betreuungs-Arbeit.
- 3) Betreuungspersonen werden in Deutschland mit deutlich geringerem als dem tatsächlich gezahlten Gehalt im Rahmen eines sog. MIDI-Jobs angestellt (mind. € 603,01 Arbeitnehmerbrutto/Monat) und bei der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung angemeldet. Zusätzlich werden z.B. € 1.400/Monat als sog. Entsendezulagen gezahlt, die fälschlicherweise den Sozialversicherungsträgern angeblich nicht zu melden sind.

Zu 6. Drittstaatler (v.a. aus der Ukraine) als Betreuungspersonen

Aus anderen EU-Mitgliedsstaaten entsandte Drittstaatler können nach Ansicht der deutschen Behörden nicht legal tätig sein, solange keine Arbeitserlaubnis für Deutschland, ein Vander-Elst-Visum oder ein Daueraufenthaltstitel (mind. 5 Jahre) in einem anderem EU-Mitgliedsstaat vorliegt. Wer eine Person ohne Arbeitserlaubnis vermittelt, könnte sich wegen Schleusungskriminalität strafbar machen.

Die EU Kommission leitete am 30.1.2026 ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Deutschland (INFR(2025)4025) ein. Die behördliche Pflicht für ein zusätzliches „Vander-Elst“-Visum verstoße gegen die Dienstleistungsfreiheit (Art. 56 AEUV). Der VHB geht davon aus, daß die EU-Kommission Erfolg haben wird. Bis zur Klärung besteht allerdings Rechtsunsicherheit bei der Entsendung von Drittstaatlern aus anderen EU-Mitgliedsstaaten (z.B. ukrainische Betreuungsperson aus Polen).

Derzeit besteht Rechtsklarheit nur für in Deutschland registrierte Flüchtlinge aus der Ukraine. Aufgrund der EU-Massen-Zustrom-Richtlinie können sie hier a) angestellt oder b) als Gewerbetreibende tätig sein. Beide Möglichkeiten scheitern aber häufig an der Lebensrealität. Denn Flüchtlinge können als a) angestellte Betreuungspersonen häufig nicht konform mit dem deutschen Arbeitsrecht arbeiten (v.a. Mindestlohnpflichtigkeit von Bereitschaftszeit insbesondere in der Nacht). Als b) Gewerbetreibende verfügen sie wegen der persönlichen Not oft nicht über unternehmerische Autonomie und Weisungsfreiheit. Das gilt insbesondere, wenn Sie auf die Unterkunft existentiell angewiesen sind.



Flüchtlinge sind stark ausbeutungsgefährdet. Deshalb ist für den VHBP der Einsatz von in Deutschland registrierten Flüchtlingen nur verantwortbar unter folgenden Bedingungen:

- Zahlung eines Brutto-Mindestverdienstes i.H. des Mindestlohns (mind. € 2.000 monatlich bei Vollzeit) und eines Netto-Mindestverdienstes i.H.v. € 1.400 (zzgl. Kost und Logis)
- Als Arbeitnehmerin erfaßt die Betreuungsperson ihre Bereitschaftszeit, wird entsprechend vergütet und hält gemäß Arbeitszeitgesetz die Ruhezeiten ein.
- Als selbständige Gewerbetreibende hat die Betreuungsperson die:
 - jederzeitige Nutzbarkeit einer von der Betreuung unabhängigen Unterkunft in Deutschland,
 - Auswahl zwischen mehreren Auftraggebern,
 - echte Möglichkeit der Verhandlung von Honorar und Aufgabenumfang,
 - freiwillig-gesetzliche oder voll-private deutsche Kranken-, und nicht nur Reiseversicherung.

Zu 7. Werbung für Live-in-Betreuung

Live-in-Betreuung ist als „24 h/Stunden-Pflege/Betreuung“ bekannt und wird häufig so beworben. Es ist jedoch rechtlich und tatsächlich unmöglich, dieses Leistungsversprechen zu erfüllen. Niemand kann und darf auf Dauer 24 Stunden arbeiten. Deshalb ist es mit einer Mitgliedschaft im VHBP nur vereinbar, wenn die Formulierung „24 h/Stunden-Pflege/Betreuung“ eingerahmt wird durch z.B.: „sog./sogenannt“ oder „landläufig bezeichnet“. Auch ist in einem Disclaimer die Formulierung zu definieren, z.B.:

„DISCLAIMER

In der Öffentlichkeit hat sich die Bezeichnung „24 h/Stunden-Betreuung/Pflege“ für Betreuung in häuslicher Gemeinschaft etabliert. „Betreuung in häuslicher Gemeinschaft“ entspricht den realen familiären Strukturen und beschreibt zutreffend das vielschichtige Verhältnis zwischen Betreuungspersonen, Pflegebedürftigen und Angehörigen. Das bedeutet aber nicht, dass im Rahmen unseres Angebots die Betreuungskräfte ununterbrochen arbeiten oder eine 24-Stunden-Bereitschaft angeboten wird. Durch uns vermittelte Betreuungskräfte arbeiten in der Regel maximal 48 Stunden/Woche. Die Arbeitszeit kann nach Absprache aufgeteilt werden. Nachteinsätze können in einem bestimmten Umfang vereinbart werden. Eine dauerhafte Bereitschaft (z.B. Babyphone in der Nacht) ist jedoch ausgeschlossen. Betreuungskräfte haben Anspruch auf gute, gesetzlich zulässige Arbeitsbedingungen, insbesondere täglich ausreichende, zusammenhängende Ruhezeiten, sowie mind. 1 freien Tag/Woche. Wir unterstützen Sie dabei, ein umfangreiches Betreuungskonzept zu erarbeiten, um eine nahtlose Betreuung zu organisieren. Wir sind Mitglied des Bundesverbandes für häusliche Betreuung und Pflege e.V. (VHBP). Hier engagieren wir uns für faire und rechtssichere Rahmenbedingungen – für die Betreuungskräfte, die Pflegebedürftigen, sowie deren Angehörige.“

Quellenhinweise

1. Gesetze und Verordnungen

- VO (EG) 883/04
- Arbeitszeitgesetz - ArbZG
- 3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung - PflegeArbbv
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG
- Mindestlohngesetz – MiLoG
- Richtlinie 96/71/EG

2. Rechtsprechung

- BSG Urteil vom 28.9.2011, B 12 R 17/09 R
- EUGH, Urteil vom 21.2.2018, C-518/15
- BAG, Urteil vom 29.6.2016, 5 AZR 716/15
- OLG Frankfurt, Urteil vom 7.3.2014, 1 WS 179/13