

Integration ausländischer Betreuungskräfte in europäische und nationale Strategien der Pflegeversorgung

*Einschätzung und Handlungsempfehlungen
von Eurocarers und wir pflegen e.V.*



Handlungsempfehlungen von Eurocarers und wir pflegen e.V. (kurz)	4
Einleitung	5
Wachsende Herausforderungen aufgrund zunehmender Abhängigkeit von ausländischen Pflegekräften	6
Die Situation ausländischer Betreuungs- oder Pflegekräfte in Privathaushalten (Live-In)	6
Die unterschiedlichen Beschäftigungssituationen ausländischer Betreuungskräfte im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich	6
Die zentrale Rolle von ausländischen Betreuungskräften für die Nachhaltigkeit der Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme	7
Alarmierende Arbeitsbedingungen und intersektionale Ungleichheiten für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten	8
Die Rolle von Agenturen	8
Die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer*innen steht auf dem Spiel	9
Globale Bedenken	10
Probleme für pflegende Angehörige, die ausländische Betreuungskräfte (Live-In) als Pflegekräfte beschäftigen	11
Die finanziellen Belastungen	11
Verletzung der Privatsphäre der Familie	11
Belastungen in der Rolle als Arbeitgeber	12
Unvereinbare Entscheidungen zwischen Bürokratie und Rechtsunsicherheit	12
Abhängigkeit und Missbrauchsrisiko	13
Fragen der Qualität	13
Moralische Belastung und Isolation	14
Handlungsempfehlungen von Eurocarers und wir pflegen e.V. (ausführlich)	15
Fazit: Die Entwicklung nachhaltiger Reformen, die auf Anerkennung und Wertschätzung der Pflege aufbauen	19
Quellenverzeichnis	21
Glossar	22
Danksagung	23

Zusammenfassung

Die Mitgliedsorganisationen von Eurocarers sind tief besorgt über den prekären Notstand der Langzeitpflegeversorgung, die für viele pflegebedürftige Menschen weder zugängliche, noch erschwingliche oder bedarfsgerechte Leistungen bietet. So sind Familienangehörige, Verwandte und Freunde zunehmend gezwungen, Pflegeaufgaben zu übernehmen – häufig auf Kosten ihrer eigenen Erwerbstätigkeit und unter Gefährdung ihrer körperlichen und psychischen Gesundheit.

Um ihre beruflichen und familiären Pflichten vereinbaren zu können und gleichzeitig sicherzustellen, dass ihre Angehörigen die notwendige Pflege erhalten, sehen viele pflegende Angehörige keine andere Wahl, als ausländische Betreuungskräfte zu beschäftigen, um die Lücken der Pflegeversorgung vor Ort zu schließen.

Diese Art der Pflegeversorgung ist mit vielen Herausforderungen für Familien verbunden, ihren Angehörigen eine qualitativ hochwertige Pflegeversorgung zu gewährleisten und gleichzeitig ihre eigene Erwerbstätigkeit, soziale Teilhabe und Gesundheit aufrechtzuerhalten. Reformen, die darauf abzielen, den Zugang zu nachhaltiger, erschwinglicher und hochwertiger Pflegeversorgung zu verbessern, können nur erfolgreich sein, wenn sie diese bisher vernachlässigten Herausforderungen adressieren.

Dieses Positionspapier wurde im Rahmen der Kampagne zum **Europäischen Tag der Pflegenden Angehörigen 2025** veröffentlicht. „Ins Rampenlicht: Sichtbarkeit und Wertschätzung ausländischer Betreuungskräfte in privaten Haushalten“ („Invisible No More: Let's See & Value Migrant Care“) beleuchtet die Perspektive pflegender Angehöriger, die sowohl als Arbeitgeber ausländischer Betreuungskräfte als auch als Kunden der von diesen erbrachten Dienstleistungen eine zentrale Rolle spielen.

Auf Grundlage ihrer Expertise und konkreter Forschungsergebnisse warnen Eurocarers und *wir pflegen e.V.*, dass die derzeitigen Regelungen nicht nur für ausländische Betreuungskräfte, sondern auch für pflegebedürftige Menschen und die sie unterstützenden Angehörigen unzureichend sind und den Zielen der Europäischen Pflegestrategie zuwiderlaufen.

Wir erheben nicht den Anspruch, einfache Lösungen für die komplexen und vielschichtigen Herausforderungen zu bieten. Stattdessen fordern wir politische Entscheidungsträger auf, in Zusammenarbeit mit Kommunen, Pflegedienstleistern und Vertreter*innen von Angehörigen und ausländischen Betreuungskräften als gleichberechtigte Partner in der Pflege Maßnahmen für integrierte Pflegelösungen zu entwickeln, aufbauend auf deren Fachexpertise, aktuelle Erkenntnisse und Menschenrechtsgrundsätze.

Dieses Positionspapier gibt einen Überblick über die Herausforderungen, mit denen ausländische Betreuungskräfte konfrontiert sind, beleuchtet die Probleme pflegender An- und Zugehöriger, die aufgrund von Mängeln in Pflegeversorgungssystemen auf diese angewiesen sind, und stellt sieben politische Handlungsempfehlungen vor.

Kampagne zum Europäischen
Tag der Pflegenden Angehörigen 2025 von Eurocarers



Handlungsempfehlungen von Eurocarers und wir pflegen e. V.

1. Investitionen in zugängliche, erschwingliche und hochwertige kommunale Pflegeversorgung als höchste Priorität

Umfassende öffentliche Investitionen in die Entwicklung kommunaler Pflegeversorgungsstrukturen sind erforderlich, insbesondere in ambulante Pflegeunterstützung, um sicherzustellen, dass wachsender Pflegebedarf gedeckt wird, pflegende Angehörige unterstützt werden und berufliche Pflegekräfte von fairen Arbeitsbedingungen profitieren.

2. Sichtbarkeit und Wertschätzung des gesellschaftlichen Beitrags ausländischer Betreuungskräfte

Wachsende Anerkennung für die Pflegearbeit ausländischer Betreuungskräfte ist unerlässlich, um die Wertschätzung der Pflege in unserer Gesellschaft zu stärken.

3. Bessere Unterstützung pflegender Angehöriger, die auf ausländische Betreuungskräfte angewiesen sind

Die Probleme, mit denen informell pflegende Angehörige konfrontiert sind, die ausländische Betreuungskräfte in privaten Haushalten beschäftigen, sollten anerkannt werden. Sie sollten bessere Informationen, Unterstützung und Beratung in ihrer Rolle als Arbeitgeber erhalten.

4. Gewährleistung der Rechtssicherheit und Zugang zu arbeitsrechtlichen und sozialen Leistungen

Rechtliche Rahmenbedingungen müssen gestärkt und erweitert werden, um Ausbeutung zu verhindern, den Zugang von Pflegekräften zu Rechten und sozialem Schutz zu unterstützen und die Regulierung der Pflegearbeit in Privathaushalten zu erleichtern.

5. Priorisierung der Pflegequalität durch Schulung, Unterstützung und soziale Inklusion ausländischer Betreuungskräfte und deren Integration in kommunale Pflegenetzwerke

Ausländische Betreuungskräfte benötigen Zugang zu sprachlichen, kulturellen und beruflichen Schulungen, wobei ihre Fähigkeiten offiziell anerkannt werden sollten. Sie sollten professionelle Unterstützung und Beratung erhalten, und ihrer psychischen Gesundheit sollte angemessene Aufmerksamkeit geschenkt werden.

6. Sicherstellung regulierender und unterstützender Maßnahmen

Nationale Rahmenwerke sollten angemessene Löhne, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit sowie Beschwerdemechanismen gewährleisten, wobei Leitfäden in mehreren Sprachen verfügbar sein sollten.

7. Förderung der Entwicklung innovativer Lösungen auf der Grundlage von partnerschaftlichen und integrativen kommunalen Betreuungsmodellen

Kommunale Initiativen des dritten Sektors zielen darauf ab, innovative Modelle häuslicher Pflegeversorgung zu schaffen, die Pflegekräfte unterstützen und eine hochwertige Pflege gewährleisten. Solche innovativen Praktiken sollten mit Unterstützung der Behörden evaluiert und ausgeweitet werden.

Während der Langzeitpflegebedarf (Long Term Care – LTC) in ganz Europa aufgrund des demografischen Wandels und gestiegener Lebenserwartung zunimmt, gehören das Gesundheits- und Sozialwesen nach wie vor zu den Sektoren der EU, die mit dem größten strukturellen Arbeitskräftemangel zu kämpfen haben. Diese Situation wurde zudem noch verschärft durch die COVID-19-Pandemie (Leichsenring K. K., 2022), verschlechterte Arbeitsbedingungen, unzureichende Personalplanung und -prognosen sowie unzureichenden Investitionen.

Eurocarers ist zutiefst besorgt über die erheblichen Mängel in der Langzeitpflegeversorgung, die nach wie vor für viele Pflegebedürftige nicht zugänglich, erschwänglich oder bedarfsgerecht ist.

Infolgedessen sind Familienangehörige, Verwandte und Freunde zunehmend gezwungen, Pflegeaufgaben zu übernehmen – häufig auf Kosten ihrer eigenen Erwerbsbeteiligung und unter Gefährdung ihrer körperlichen und geistigen Gesundheit. Um ihre beruflichen und familiären Pflichten zu vereinbaren und gleichzeitig sicherzustellen, dass ihre Angehörigen die notwendige Pflege erhalten, sehen viele informell pflegende Angehörige keine andere Wahl, als ausländische Hilfskräfte zu beschäftigen, um die Lücken in der häuslichen Pflegeversorgung zu schließen.

Drei Jahre nachdem sich die EU-Regierungen verpflichtet haben, die Herausforderungen für schutzbedürftige Arbeitnehmer, darunter auch Pflegekräfte mit Migrationshintergrund, anzugehen (Europäischer Rat, 2022), sind die Probleme so akut wie eh und je. Interessengruppen betonen den prekären Pflegenotstand und die Notwendigkeit, systemische Mängel zu beheben, die nach wie vor die rechtlichen und gesundheitlichen Ansprüche von Arbeitnehmer*innen schwächen. Dennoch bleiben deren Perspektive und die der pflegenden Angehörigen weitgehend unberücksichtigt.

Informell pflegende Angehörige erbringen weit über 80 Prozent der Langzeitpflege in Europa und sind daher die Eckpfeiler unserer Gesundheits- und Langzeitpflegesystems (Europäische Kommission, ECORYS, 2021). Gleichzeitig spielen sie eine wichtige Rolle als Arbeitgeber, Koordinatoren und Kostenträger für die von ausländischen Betreuungskräften im Haushalt geleistete Pflegearbeit. Die Herausforderungen der Pflege durch ausländische Betreuungskräfte können nicht bewältigt werden, ohne die Rolle von pflegenden Angehörigen anzuerkennen und sie in die Entwicklung von Lösungen einzubeziehen.

Dieses Positionspapier konzentriert sich auf die Beschäftigung von ausländischen Betreuungskräften in privaten Haushalten, einschließlich Live-In-Pflegekräften. Es beschreibt die Anliegen informell pflegender Angehöriger und präsentiert Empfehlungen, um die derzeitige Situation zu verbessern, die sowohl Arbeitnehmer*innen als auch der Pflegequalität und -nachhaltigkeit in Europa schadet.

Wachsende Herausforderungen aufgrund zunehmender Abhängigkeit von ausländischen Pflegekräften

Die Situation ausländischer Betreuungs- oder Pflegekräfte in Privathaushalten (Live-In)

Da es keine einheitliche europäische Definition gibt, umfasst der Begriff „ausländische Betreuungskräfte“ ein breites Spektrum von Beschäftigungsverhältnissen mit unterschiedlichen Niveaus hinsichtlich Zertifizierung, Anerkennung, Aufenthalts- und/oder Arbeitsstatus. Er kann sich auf qualifizierte Pflegekräfte aus einem anderen EU-Land beziehen, die legal in einer Pflegeeinrichtung beschäftigt sind, oder auf undokumentierte Pflegekräfte aus Drittländern.

Dieses Positionspapier konzentriert sich speziell auf sogenannte Wanderarbeitnehmer, die für die Langzeitpflege in privaten Haushalten eingestellt werden und von denen viele im Haushalt der gepflegten Person leben (Live-In-Carers). Die Bedeutung ihrer Rolle nimmt zu, da häusliche Pflege zunehmend gegenüber der Pflege in Einrichtungen bevorzugt wird und finanzielle Pflegegeldanwendungen ausgeweitet werden.

Obwohl sich die Arbeitsbedingungen je nach Land – abhängig von den rechtlichen Rahmenbedingungen und Pflegesystemen – erheblich unterscheiden, sind häusliche Pflegearrangements in der Regel von einer prekären Lage der Arbeitnehmer und der zentralen Rolle von Familienangehörigen, die ebenfalls informelle Pflegeaufgaben übernehmen, gekennzeichnet.

Die unterschiedlichen Beschäftigungssituationen ausländischer Betreuungskräfte im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich

- **Medizinisches und Krankenpflegepersonal im Gesundheitswesen:**
Ärzte, Krankenschwestern, bis hin zu Reinigungs- und Verpflegungspersonal
- **Fachpersonal in der stationären und ambulanten Pflege:**
Pflegepersonal, Pflegehilfspersonal, Haushaltshilfen, Reinigung, Verpflegung
(durchschnittlich etwa 20–30 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund – OECD)
- **Persönliche Langzeitpflegesituationen in Privathaushalten:**
 - Formal angestellt oder nicht, angemeldet oder nicht
 - Direkt von Familien oder über Agenturen beschäftigt
 - Mit oder ohne Unterkunft
 - Kurzfristig, mit oder ohne „Rotation“ (2 Wochen, 1 Monat, 3 Monate, ...)
 - Mit oder ohne fachliche Ausbildung

Die zentrale Rolle von ausländischen Betreuungskräften für die Nachhaltigkeit der Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme

Vor dem Hintergrund sich rasch wandelnder Pflegebedarfe spielen ausländische Betreuungskräfte eine entscheidende Rolle für die Nachhaltigkeit der Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme in Europa.

2018 waren nahezu 2 Millionen der 14,2 Millionen Beschäftigten im Gesundheits- und Langzeitpflegebereich in der EU außerhalb ihres Geburtslandes beschäftigt – 693 700 in einem anderen EU-Mitgliedstaat und 1,3 Millionen außerhalb der EU. Diese Zahlen waren bereits zwischen 2011 und 2018 gestiegen, insbesondere bei den Pflegekräften, und werden voraussichtlich weiter zunehmen. Mit Blick auf die Zukunft wird die EU-27 zwischen 2018 und 2030 schätzungsweise 10,9 Millionen zusätzliche Beschäftigte im Gesundheits- und Pflegebereich benötigen, um die wachsende Nachfrage zu decken (Joint Research Center, 2021).

Angesichts der begrenzten Datenlage in den Mitgliedstaaten und der Intransparenz nicht angemeldeter Arbeit in den offiziellen Statistiken wird das tatsächliche Ausmaß der Migrantenarbeit in der häuslichen Pflege wahrscheinlich unterschätzt.

Die Verteilung der Pflegearbeit durch ausländische Betreuungskräfte innerhalb der EU ist nach wie vor ungleich: Mehr als zwei Drittel der im Ausland geborenen Beschäftigten im Gesundheits- und Pflegebereich konzentrieren sich auf nur fünf Mitgliedstaaten – **Deutschland, Italien, Schweden, Frankreich und Spanien** (ebenda). Die größten Migrationsströme kommen aus Osteuropa sowie aus Asien, Afrika und Südamerika und sind in der Regel durch die geografische Nähe oder historische und kulturelle Bindungen zwischen den Herkunfts- und Zielländern geprägt (Rodrigues, Huber & Lamura, 2012).

Da massiver Arbeitskräftemangel im Gesundheits- und Langzeitpflegesektor mittlerweile eine europaweite Herausforderung darstellt, tendieren immer mehr Länder dazu, Migration als Lösung in Erwägung zu ziehen.

Die Europäische Kommission empfiehlt die Entwicklung nachhaltiger und legaler Wege für die Migration aus Nicht-EU-Ländern, um im Pflegebereich zu arbeiten (Europäische Kommission, 2022). Gleichzeitig ist in vielen Ländern ein allmählicher Trend zur direkten Beschäftigung von Pflegekräften mit Wohnsitz im Land zu beobachten, in denen diese Lösung bisher unüblich war, wie beispielsweise in Belgien und seinen Nachbarländern (Hoens & Smetcoren, 2023).

Häusliche Angestellte in Europa

Schätzungen zufolge gibt es in Nord-, Süd- und Westeuropa 2.356.000 häusliche Angestellte, von denen 89,2 % Frauen sind (Internationale Arbeitsorganisation, 2021).

Alarmierende Arbeitsbedingungen und intersektionale Ungleichheiten für ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten

In den letzten Jahren wurden wiederholt Warnungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ausländischer Betreuungskräfte in privaten Haushalten ausgesprochen, die unter die Kategorie „Betreuungskräfte in Privathaushalten“ fallen. Dies wird von einer umfangreichen Sammlung gut dokumentierter Forschungsergebnisse gestützt.

Ein hoher Anteil der Betreuungskräfte in Privathaushalten ist entweder nicht oder nur unzureichend registriert, was im Bereich der persönlichen und Haushaltsdienstleistungen generell der Fall ist (Guzi & et al., 2021). Sie haben daher oft kaum oder gar keinen Zugang zu sozialer Absicherung und Arbeitsschutz (Eurofound, 2025). Selbst wenn sie offiziell angestellt sind, sehen sich Betreuungskräfte in Privathaushalten oft mit Hindernissen bei der Wahrnehmung ihrer Rechte konfrontiert. Sie sind eher mit ausbeuterischen Arbeitsbedingungen konfrontiert und leiden unter einer schwachen Kontrolle der Arbeitsrechte (ESPAN, 2024).

Ihre soziale und wirtschaftliche Integration wird zudem durch begrenzten Zugang zu wichtigen Leistungen wie Gesundheitsversorgung, Wohnraum und Bildung weiter eingeschränkt (Sánchez Caballero, Smreková, 2024). Intersektionalität ist ein prägendes Merkmal dieser Realität: Diese Berufe werden überwiegend von Frauen ausgeübt, insbesondere von Frauen mit Migrationshintergrund und mit niedrigem sozioökonomischem Status.

Während der COVID-19 Ausgangsbeschränkungen verschlechterten sich diese Bedingungen durch steigenden Präsentismus und eingeschränkte Möglichkeiten zur Rückkehr in das Heimatland (Simmons, Rodrigues & Szebehely, 2022). Selbst wenn es im spezifischen Bereich der Pflegearbeit von ausländischen Betreuungskräften regulatorische Rahmenbedingungen gibt, reichen diese nach wie vor nicht aus, ihre Rechte zu schützen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten (Leiber, Liang, Österle & Yun, 2025; Leichsenring, 2024).

Die Rolle von Agenturen

Spezialisierte Agenturen verbreiten sich rasch in ganz Europa und fungieren als Vermittler zwischen ausländischen Betreuungskräften und den Familien. Ende 2023 waren 912 Agenturen in Österreich registriert. Ihre geschätzte Zahl in Deutschland lag bei 400. Sie entwickeln sich auch in anderen Teilen Europas, wie Mitglieder von Eurocarers unter anderem aus Griechenland, Italien, den Niederlanden und Irland berichten. Sie tragen dazu bei, die Verwaltungs- und Managementlast als Arbeitgeber zu verringern, indem sie die Auswahl, Bezahlung, grenzüberschreitende Überweisungen, den Ersatz der Arbeitskräfte und andere administrative Aufgaben übernehmen.

Im italienischen Kontext beispielsweise sind Arbeitsagenturen von öffentlichen Behörden akkreditiert und können informell pflegende Angehörige wirksam unterstützen, indem sie eine schnelle Reaktion auf unerwartete Pflegebedürfnisse – wie Krankenhausentlassungen oder plötzliche Verschlechterungen des Gesundheitszustands – gewährleisten, gleichzeitig die Familien von administrativen Belastungen entlasten und die Rechtmäßigkeit und Durchsetzung von Arbeitsverträgen sicherstellen. Sie spielen auch eine positive Rolle bei der Förderung der Hausarbeit und treten als Helfer der pflegenden Angehörigen auf.

Dies ist jedoch mit zusätzlichen Kosten für die Nutzer verbunden, da es sich bei diesen Agenturen um private, gewinnorientierte Unternehmen handelt. Darüber hinaus sind die derzeit in verschiedenen Ländern tätigen Vermittlungsagenturen keine Allheilmittel. Kund*innen äußern sich zunehmend unzufrieden mit verschiedenen Dienstleistungen dieser Agenturen, insbesondere betreffs der Qualität der angebotenen Pflege, ihrer Zuverlässigkeit, Haftungsfragen bei Unfällen, unklaren Preisen und unvorhergesehenen Zusatzzahlungen (Leiber, S. et al., 2020).

Österreich: Ausländische Live-In-Betreuungskräfte – Kennzahlen

- 476.228 Menschen in Österreich erhalten die staatliche Pflegebeihilfe (192 bis 2.061 Euro pro Monat, je nach Bedarf, 2023).
- Mehr als 6 Prozent der Leistungsempfänger sind auf eine Live-In-Pflegekraft angewiesen.
- Seit ihrer Legalisierung im Jahr 2007 ist die Live-In/„24-Stunden“-Pflege zu einem wesentlichen Bestandteil des Pflegesystems geworden.
- Das Heimhilfegesetz von 2007 erlaubt sowohl Modelle der abhängigen Beschäftigung als auch der Selbstständigkeit, fast alle Pflegekräfte arbeiten jedoch als Selbstständige.
- Die Pflege wird hauptsächlich von Migrantinnen, insbesondere aus Rumänien und der Slowakei, geleistet; nur 2 Prozent sind österreichische Staatsangehörige.
- 57.634 selbstständige Pflegekräfte waren bei der Wirtschaftskammer Österreich registriert (im Jahr 2023).
- 912 registrierte Vermittlungsagenturen sind in diesem Sektor tätig (2024).
- Die ursprünglich alle 14 Tage stattfindenden Wechsel der Pflegekräfte dauern heute oft ein bis drei Monate, insbesondere bei Pflegekräften aus Rumänien.
- Das System generiert jährliche Überweisungen in Höhe von 1,5 Milliarden Euro in die Herkunftsländer. (Leichsenring K., 2024; Kayran & Kadi, 2024)

Die psychische Gesundheit der Arbeitnehmer*innen steht auf dem Spiel

Die Kombination aus sozioökonomischer Vulnerabilität, Isolation, Berufs- und Sicherheitsrisiken sowie einem Leben getrennt von der Familie birgt hohe Risiken für die psychische Gesundheit ausländischer Betreuungskräfte (Agentur für Arbeitsschutz, 2024).

Italien: Die Situation der „Badanti“

20 bis 30 Prozent aller pflegebedürftigen Personen werden von Live-In-Pflegekräften („Badanti“) betreut. Für die betroffenen Familien bedeutet dies Kosten im Gesamtwert von 6 Milliarden Euro pro Jahr. 37,5 Prozent der Live-In-Pflegekräfte kommen aus Osteuropa.

Diese Form der Beschäftigung wird durch landesweit gültige Vereinbarungen über Haushaltshilfen geregelt, doch mehr als 50 Prozent der 782.000 Live-In-Betreuer sind nicht registriert. (Osservatorio Domina, 2024)

Die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen der „Badanti“, der ausländischen Betreuungskräfte in Italien, auf ihre psychische Gesundheit wurden erstmals durch die Arbeit des Psychiatrischen Instituts in Iasi in Rumänien bekannt. Das Institut spezialisiert sich auf die Behandlung rumänischer Frauen, die nach mehreren Jahren Arbeit als Live-In-Betreuungskräfte in Italien – oft unter extrem anstrengenden Arbeitsbedingungen fernab von ihren Familien – in ihr Heimatland zurückkehren. Diese Patientinnen leiden unter ähnlichen psychosomatischen Störungen, die von Angstzuständen, Depressionen und Panikattacken gekennzeichnet sind und als „**Sindrome Italia**“ bezeichnet wird (Mengozi, 2024).



Dokumentarfilm, Italien, Rumänien 2024.

„Mum, money is good, but it does not bring happiness!“, wissen schon die Achtjährigen, während ihre Mütter in der Ferne für eine bessere Zukunft arbeiten. [...] In behutsamen Beobachtungen zeigt dieser Film, wie sich die Krankheit des Systems in den psychischen Erkrankungen der Frauen und ihrer Kinder potenziert... Statt Reformen im Gesundheitssektor entstehen Spezialkliniken für das „Italien-Syndrom“. **Morgane Remter**

Globale Bedenken

Die dauerhaften Auswirkungen von schlechten Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit ausländischer Betreuungskräfte belasten letztlich die Gesundheitssysteme ihrer Heimatländer. Dies ist nur eines von vielen Warnzeichen, die die Migration von Pflegekräften hinsichtlich fairer Bedingungen zwischen den Ländern mit sich bringt. Zu ihnen gehört auch das Phänomen der „Pflegeabwanderung“ (Care Drain), durch die Länder Pflegekräfte verlieren, seien es informelle Betreuungskräfte, die Familienangehörige unterstützen, oder ausgebildete Fachkräfte, die im Ausland höhere Gehälter suchen.

Für das Herkunftsland bedeutet dies auch einen Verlust der Investitionen in die Ausbildung dieser Arbeitskräfte – die ihre Fähigkeiten nicht im eigenen Land ausüben und die im Ausland oft auch auf einem niedrigeren Qualifikationsniveau arbeiten als ihrer ursprünglichen Ausbildung entspricht.

Auch aus ökologischer Sicht sind die langen und regelmäßigen Reisen von Pflegekräften, die oft in Haushalten in Wechselschichten arbeiten (wie beispielsweise in Österreich), fragwürdig. Bedeutsam ist zudem, dass die oft durch Armut bedingte Auswanderung auch negative Auswirkungen auf die Erziehung und das Wohlergehen zurückgelassener Kinder hat, deren Grundbedürfnisse oft nicht erfüllt werden und denen es – gegen die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen – oft an emotionaler Fürsorge und Unterstützung mangelt. So arbeiten beispielsweise im Nordwesten Bulgariens ein oder beide Elternteile von nahezu der Hälfte aller Kinder im Alter von 10 bis 17 Jahren, im Ausland (Europarat, 2020).

Diese Faktoren sind Indizien einer schädlichen Situation, deren Komplexität im Rahmen dieses Positionspapiers nicht vollständig behandelt werden kann, die jedoch von verschiedenen Organisationen mit gemeinsamer Interessensgrundlage (Dienstleister, Gewerkschaften, Organisationen für nicht angemeldete Migranten, u.a.) dokumentiert und thematisiert wurde. (PICUM, 2018).

Probleme für pflegende Angehörige, die ausländische Betreuungskräfte (Live-In) als Pflegekräfte beschäftigen

Live-In-Pflege, oft fälschlicherweise als 24-Stunden-Pflege bezeichnet, und andere Formen der Langzeitpflege in privaten Haushalten, werden größtenteils direkt von ausländischen Betreuungskräften erbracht und sind aufgrund mangelnder bedarfsgerechter kommunaler Pflegeangebote oft die einzige Möglichkeit, eine personalisierte „Rund-um-die-Uhr“ Betreuung zu Hause zu gewährleisten. In Wirklichkeit reichen diese Regelungen jedoch zumeist nicht aus, um den Pflegebedürfnissen und Präferenzen pflegebedürftiger Menschen gerecht zu werden.

Die finanziellen Belastungen

Ein häufiges Problem sind die Kosten dieser Maßnahmen, die nur minimal durch öffentliche Unterstützung ausgeglichen werden können. Die Beschäftigung einer Pflegekraft erfordert einen erheblichen finanziellen Aufwand seitens der pflegebedürftigen Person und ihrer Angehörigen. Hinzu kommt die Notwendigkeit, der Pflegekraft eine Unterkunft zur Verfügung zu stellen. Diese Kosten belasten oft die gesamte Familie und sind für Haushalte mit geringerem Einkommen, die solche Lösungen in Betracht ziehen, eine große Hürde. Die Kosten steigen noch erheblich, wenn Familien die Dienste einer Vermittlungsagentur in Anspruch nehmen.

Die Kosten bleiben auch dann ein Problem, wenn diese Art der Pflege teilweise öffentlich subventioniert wird, beispielsweise durch Steuerermäßigungen in Italien oder durch direkte Zuschüsse in Österreich, wo es einen Bundeszuschuss gibt und einige Regionen zusätzliche Unterstützung leisten.

Verletzung der Privatsphäre der Familie

Wenn pflegende Angehörige eine Pflegekraft einstellen, die im privaten Haushalt wohnt, beeinträchtigt dies oft die Privatsphäre der Familie. Dies kann besonders schwierig sein, wenn diese Entscheidung nicht frei getroffen wurde und die Betreuungskraft der Familie zuvor unbekannt war. Spannungen aufgrund der eingeschränkten Privatsphäre sowohl für die Betreuungskraft als auch für die Familie werden vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wohnraummangels in ganz Europa, wo Menschen oft kleinere Wohnräume teilen müssen, immer wahrscheinlicher.

„Wer wird in meinem Haus wohnen? Es wird keinen Rückzugsort und keine Grenzen für die Betreuungskraft geben, die bei mir wohnt.“¹

Diese Situation bietet einen Nährboden für Missverständnisse und Konflikte, die durch Sprachbarrieren und kulturelle Unterschiede oft noch verschärft werden.

¹ Sofern nicht anders angegeben, stammen die Zitate von Mitgliedern der Eurocarers Policy Working Group.

Belastungen in der Rolle als Arbeitgeber

Wenn die pflegebedürftige Person nicht in der Lage ist, die Pflege selbst zu organisieren, übernehmen pflegende Angehörige oft die Rolle des Arbeitgebers, was eine Reihe von Verantwortlichkeiten und Herausforderungen mit sich bringt, auf die informell pflegende Angehörige oft nicht vorbereitet sind und die sie häufig fast völlig isoliert bewältigen müssen.

Wenn es um eine direkte Anstellung geht, kann die Einstellung einer Betreuungskraft schwierig, zeitaufwändig und nervenaufreibend sein. Obwohl informelle Netzwerke, persönliche Empfehlungen und soziale Medien bei der Suche und Kontaktaufnahme mit potenziellen Betreuungskräften hilfreich sein können, fehlt es pflegenden Angehörigen möglicherweise an Fähigkeiten, geeignete Kandidat*innen auszuwählen, deren Kompetenzen zu beurteilen oder die Aufgabenbeschreibung und zu erwartenden Entwicklungen klar zu formulieren.

Die Anleitung von Betreuungskräften bereitet weitere Herausforderungen, da pflegende Angehörige sie häufig bei der Ausführung ihrer Aufgaben anleiten, ihre Beziehung zur pflegebedürftigen Person unterstützen und als Hauptansprechpartner für Fragen oder Anliegen zur Verfügung stehen müssen.

Eine effektive Begleitung der Betreuungskräfte kann emotional sehr anstrengend sein, insbesondere wenn pflegende Angehörige selbst stark in die Situation involviert sind oder wenn Spannungen zwischen Angehörigen und der Betreuungskraft auftreten. Pflegende Angehörige müssen die Gefühle und Erwartungen der pflegebedürftigen Person berücksichtigen und gleichzeitig weitere Maßnahmen mit Gesundheits- und Pflegefachkräften koordinieren.

Auch wenn eine Betreuungskraft die pflegenden Angehörigengänzlich als Hauptpflegeperson ersetzt, finden Angehörige oft keine vollständige Entlastung. Wenn solche Vereinbarungen getroffen werden, damit die Angehörigen weiterhin ihrer bezahlten Beschäftigung nachgehen kann, führen sie tatsächlich zu weiterer Belastung und Besorgnis zur ohnehin schon komplexen Herausforderung, Beruf und Pflege unter einen Hut zu bringen.

„Seit ich eine Pflegekraft zu Hause eingestellt habe, werde ich den ganzen Tag mit WhatsApp-Benachrichtigungen bombardiert.“

Unvereinbare Entscheidungen zwischen Bürokratie und Rechtsunsicherheit

Als Arbeitgeber sind pflegende Angehörige oft mit Unklarheiten hinsichtlich der rechtlichen Lage der Pflegesituation konfrontiert und laufen Gefahr, unbeabsichtigt ihre Verpflichtungen zu vernachlässigen, was zu Strafverfolgung und erheblichen finanziellen Konsequenzen führen kann.

Die mit der Ausstellung und Anmeldung von Arbeitsverträgen verbundenen Verwaltungsprozesse und rechtlichen Verpflichtungen können abschreckend wirken, sodass viele pflegenden Angehörige nicht angemeldete Arbeitsverhältnisse als einzige Option betrachten.

In Irland beispielsweise greifen Familien häufig auf nicht angemeldete Pflegearbeit zurück, um ihre Angehörigen zu unterstützen. Die Anmeldung eines Arbeitsvertrags ist mit umfangreichen bürokratischen und rechtlichen Verpflichtungen verbunden, die den Pflegepersonen möglicherweise gar nicht bewusst sind (z. B. Haftung bei einem Arbeitsunfall oder Abfindungszahlungen nach dem Tod der gepflegten Person) (Family Carers Ireland).

Abhängigkeit und Missbrauchsrisiko

Aufgrund fehlender Alternativen sind Familien oft vollständig von den von ihnen beschäftigten Betreuungskräften abhängig, um ihren familiären und beruflichen Verpflichtungen nachzukommen, während ihre Angehörigen gepflegt werden.

„Oft mangelt es an Vertrauen zwischen pflegenden Angehörigen und ausländischen Betreuungskräften – dabei sollten wir eigentlich als Team agieren.“

Abgesehen von der unzufriedenstellenden und anstrengenden Situation, schafft sie auch Bedingungen, unter denen Misstrauen und Missbrauch gedeihen können – sei es gegenüber der pflegebedürftigen Person oder der ausländischen Betreuungskraft, insbesondere in Fällen von nicht angemeldeter Arbeit.

Fragen der Qualität

Eine der Hauptsorgen von Angehörigen ist die Qualität der Betreuung, die der pflegebedürftigen Person zuteilwird, vor dem Hintergrund fehlender Standards der Kompetenzen von Betreuungskräften, die in privaten Haushalten arbeiten. In Österreich beispielsweise erfordert die Arbeit als Live-In-Pflegekraft keine Ausbildung, sondern lediglich vorherige Erfahrung.

Sprachliche und kulturelle Barrieren sind ein häufiges Hindernis für eine gute Kommunikation und gegenseitiges Verständnis, was sich negativ auf die Pflegebeziehung und die Fähigkeit der Pflegekräfte auswirkt, relevante Informationen über die Bedürfnisse und Behandlungen der von ihnen betreuten Person zu erhalten.

Informell pflegende Angehörige sehen sich auch mit einer unzureichenden Beaufsichtigung der von Agenturen vermittelten Pflegekräfte konfrontiert. Dies birgt das Risiko einer minderwertigen Pflege, die möglicherweise zu Missbrauch oder Vernachlässigung führen kann. Einige Pflegekräfte äußern auch Bedenken hinsichtlich der Gefahr einer Überbehütung durch eine Pflegekraft, die im selben Haushalt lebt, was ein unabhängiges Leben und aktives Altern behindern kann.

Informell pflegende Angehörige sind sich auch bewusst, dass die Herausforderungen, denen die Pflegekräfte in Bezug auf ihre psychische Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gegenüberstehen, sich negativ auf die Qualität der Pflege auswirken können.

In den meisten Fällen nehmen Pflegekräfte mit Migrationshintergrund nicht an Schulungsmaßnahmen teil, die dazu beitragen könnten, die oben genannten Risiken zu mindern. Umso besorgniserregender ist es, dass viele Pflegekräfte mit Migrationshintergrund feststellen, dass ihre Aufgaben immer komplexer und fachlicher werden, während sich der Gesundheitszustand der von ihnen betreuten Person verschlechtert. In einigen Fällen übernehmen Pflegekräfte, die ursprünglich als Haushaltshilfen eingestellt wurden, im Laufe der Jahre nach und nach komplexe Gesundheits- und Pflegeaufgaben.

Moralische Belastung und Isolation

Das Bewusstsein für ausbeuterische Arbeitsbedingungen, persönliche Herausforderungen, denen Pflegekräfte mit Migrationshintergrund gegenüberstehen, und die negativen Auswirkungen eines Pflegekräftemangels in ärmeren Ländern können informellen Pflegekräften das Gefühl geben, eine moralische Last zu tragen. Um eine institutionelle Pflege ihrer Angehörigen zu vermeiden oder ihre eigene Gesundheit und soziale Integration zu bewahren, fühlen sie sich gezwungen, Maßnahmen zu ergreifen, die sie selbst als unmoralisch oder sogar illegal betrachten könnten.

*„Ich habe das Gefühl, mich aus dieser
Situation freikaufen zu müssen.“*

Dieses moralische Dilemma erschwert die ohnehin schon schwierigen Entscheidungen, die hinsichtlich der Pflege getroffen werden müssen. Informell pflegende Angehörige müssen diese Last oft allein bewältigen, insbesondere in Fällen von direkter Schwarzarbeit, da das Thema nicht öffentlich diskutiert wird. Dies geschieht vor dem Hintergrund einer wachsenden Frustration über die Unzulänglichkeit der Langzeitpflege.

Handlungsempfehlungen von Eurocarers und wir pflegen e.V.

Wachsender Versorgungsbedarf aufgrund demografischer Veränderungen und wandelnder Familienstrukturen erfordert kollektive landesweite und grenzüberschreitende Maßnahmen und umfassende Reformen der Langzeitpflegesysteme. Dringende, ethisch motivierte und politisch integrierte Maßnahmen müssen Anerkennung in den Mittelpunkt aller Pflegevereinbarungen stellen und ausländische Betreuungskräfte und pflegende Angehörige als gleichberechtigte Partner in der Pflege anerkennen.

Eurocarers präsentiert folgende Empfehlungen, um den dringend notwendigen politischen Dialog zu stärken, unter Einbeziehung pflegender Angehöriger und Vertreter*innen ausländischer Betreuungskräfte auf europäischer, nationaler und kommunaler Ebene.

1. Investitionen in zugängliche, erschwingliche und hochwertige kommunale Pflegeversorgung als oberste Priorität

Umfassende öffentliche Investitionen in die Entwicklung kommunaler Pflegeversorgungsstrukturen sind erforderlich, insbesondere in ambulante Pflegeunterstützung, um sicherzustellen, dass wachsender Pflegebedarf gedeckt wird, pflegende Angehörige unterstützt werden und berufliche Pflegekräfte von fairen Arbeitsbedingungen profitieren.

Ein robustes und nachhaltiges Langzeitpflegesystem muss als entscheidender Faktor für gesellschaftliche Resilienz anerkannt werden. Langzeitpflegesysteme fördern die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf pflegender Angehöriger und entspricht den gesellschaftlichen Erwartungen an eine personenzentrierte, integrierte Langzeitpflege. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um die mit der Einführung der Europäischen Pflegestrategie geschaffene Perspektive aufrechtzuerhalten und auszubauen.

2. Sichtbarkeit und Wertschätzung des gesellschaftlichen Beitrags ausländischer Betreuungskräfte

Kurzfristig wird die flexible Betreuung, ausländischer Betreuungskräfte in Privathaushalten in vielen europäischen Ländern ein zentraler Bestandteil der dortigen Pflegesysteme bleiben und in vielen anderen Ländern eine Abwanderung von Personalressourcen bewirken. Derzeit ist diese Pflegearbeit weitgehend unsichtbar. Sie muss dringend anerkannt und die beteiligten Betreuungskräfte für ihre wichtige Rolle wertgeschätzt werden. Ihre Vertreter müssen in die Gestaltung politischer Lösungen einbezogen werden.

Die Sensibilisierung für die Pflegearbeit ausländischer Betreuungskräfte ist ein wesentlicher Bestandteil der Stärkung der Anerkennung des Wertes der Pflege in unserer Gesellschaft und muss mit einer größeren Aufmerksamkeit für pflegebedürftige Menschen, pflegende Angehörige und professionelle Pflegekräfte einhergehen.

Anlässlich des **Europäischen Tages der Pflege am 6. Oktober 2025** startete Eurocarers eine Kampagne mit dem Titel „Invisible No More: Let's See & Value Migrant Care“ („Nicht mehr unsichtbar: Ausländische Betreuungskräfte in der Pflege sehen und wertschätzen“), die sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene durchgeführt wurde. Sensibilisierungskampagnen, die sich auf die Pflege konzentrieren und Stereotypen in diesem Bereich bekämpfen, sollten ausländische Betreuungskräfte in der Pflege in allen Pflegeeinrichtungen ausdrücklich hervorheben.

3. Bessere Unterstützung pflegender Angehöriger, die auf ausländische Betreuungskräfte angewiesen sind

Pflegende Angehörige, die auf ausländische Betreuungskräfte in privaten Haushalten der pflegebedürftigen Person angewiesen sind, müssen in ihrer Rolle als Arbeitgeber besser anerkannt und unterstützt werden.

Organisationen pflegender Angehöriger müssen an der Gestaltung und Umsetzung von Maßnahmen beteiligt werden, die einen besseren Zugang zu bezahlbarer und gesicherter Live-In-Betreuung in privaten Haushalten zum Ziel haben. Diese Maßnahmen müssen die notwendige finanzielle Unterstützung der Pflegeversorgung berücksichtigen, in denen keine angemessene Pflegeversorgung durch ambulante Pflegedienste verfügbar ist und pflegende Angehörige die häusliche Pflege selbst organisieren müssen, indem sie ausländische Betreuungskräfte beschäftigen.

Im Rahmen besser integrierter Langzeitpflegesysteme sollten pflegende Angehörige einfacheren Zugang zu Unterstützungsdiensten haben, darunter auch zu Beratung kommunaler Pflegestützpunkte, die sie über ihre Rechte und organisatorische und ethische Aspekte aller Pflegeoptionen, einschließlich der Pflege durch in der Familie lebende ausländische Betreuungskräfte, beraten. Die direkte Beschäftigung von ausländischen Betreuungskräften sollte eine von mehreren Optionen bleiben, zu denen beispielsweise auch Sachleistungen gehören.

4. Rechtssicherheit und Zugang zu arbeits- und sozialrechtlicher Beratung gewährleisten

Europaweit muss ein Schwerpunkt darauf liegen, freie grenzüberschreitende Berufswahl als positives Recht sicherzustellen, das allen beteiligten Ländern Vorteile bringt, gleichzeitig aber auch Risiken einer Pflegeabwanderung mindert.

In mehreren EU-Ländern werden ausländische Betreuungskräfte und ihre Arbeitgeber mangels klarer und zugänglicher rechtlicher Rahmenbedingungen in die Illegalität gedrängt. Dies schafft Bedingungen für missbräuchliche Praktiken auf beiden Seiten.

Personen aus Drittstaaten, die als Betreuungskräfte eingestellt werden, sollten eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sowie das Recht auf sozialen Schutz erhalten. Die Rechte von Betreuungskräften in Privathaushalten, sollten denen anderer Fachkräfte im Pflegebereich angeglichen werden. Die europäischen Länder sollten das ILO-Übereinkommen 189 über Hausangestellte ratifizieren und umsetzen. Arbeitsschutzstandards müssen gewährleistet sein, und private Haushalte müssen einer Bewertung und Kontrolle der Arbeitsbedingungen unterzogen werden.

Die legale Beschäftigung ausländischer Betreuungskräfte sollte für pflegende Angehörige unkompliziert und erschwinglich sein. Alle Beteiligten müssen Zugang zu klaren und einheitlichen Informationen über die beidseitigen Rechte und Pflichten in mehreren Sprachen haben. Die Gesamtkosten für die Unterstützung der Formalisierung der Betreuungsarbeit von ausländischen Betreuungskräften sollten als Investition anerkannt werden, die durch Sozialbeiträge Schutzmaßnahmen und Ressourcen schafft.

5. Priorisierung der Pflegequalität durch Schulung, Unterstützung und soziale Inklusion ausländischer Betreuungskräfte und deren Integration in kommunale Pflegenetzwerke

Sprachliche- und kulturelle Schulung sind eine Voraussetzung dafür, dass ausländische Betreuungskräfte hochwertige Pflege leisten können, effektive Kommunikation und gegenseitiges Verständnis zwischen pflegebedürftigen Personen und ihren Familien ermöglicht werden und ein Prozess sozialer Inklusion in den kommunalen Gemeinden stattfinden. Solche Bildungsangebote sollten systematisch als Teil umfassenderen Sprachunterrichts vor Ort angeboten werden.

Obwohl einige ausländische Betreuungskräfte in ihrem Herkunftsland professionell ausgebildet werden, gilt dies bei weitem nicht für alle. Alle ausländischen Betreuungskräfte benötigen Zugang zu relevanten Informationen und Fortbildungsmöglichkeiten, die sich auf die Gesundheits- und Pflegebedürfnisse der von ihnen betreuten Personen und die Breite der erforderlichen Kompetenzen konzentrieren. Sie müssen sich den Rahmenbedingungen der Gesundheits- und Pflegesysteme, in denen sie tätig sind, bewusst sein und in der Lage sein, innerhalb dieser geltenden Anforderungen zu arbeiten. Eine Zertifizierung von Mindestqualitätsanforderungen sollte vorgesehen werden. Die in ihrem Herkunftsland oder durch Pflegeerfahrung erworbenen Fähigkeiten sollten offiziell anerkannt werden, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern.

Ausländische Betreuungskräfte in der Pflege benötigen bei Schwierigkeiten Zugang zu Unterstützung. Es sollten Hotlines für Beratung und Mentoring, möglicherweise über digitale oder telefonische Unterstützung, angeboten werden. Entscheidungsträger sollten Möglichkeiten einer konstruktiven Begleitung in der häuslichen Pflege unter Wahrung der Privatsphäre der Haushalte als Teil eines integrierten Pflegesystems prüfen und ermöglichen.

Wichtig ist, dass Ausländische Betreuungskräfte von Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen als wertvolle Partner im Pflegeumfeld anerkannt und angehört werden, mit dem Ziel, gemischte Pflegearrangements zu unterstützen. Regelmäßige Treffen aller Beteiligten sollten die Möglichkeit bieten, Erfahrungen auszutauschen und Pflegevereinbarungen bei Bedarf zu überprüfen.

Die Qualität der Pflege steht in engem Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit und dem Wohlbefinden der Pflegekräfte. Pflegevereinbarungen sollten eine akzeptable Work-Life-Balance fördern. Dazu muss auch die soziale Integration von Ausländischen Betreuungskräften vor Ort unterstützt werden.

6. Sicherstellung regulierender und unterstützender Maßnahmen

Landesregierungen sollten in Zusammenarbeit mit relevanten Interessengruppen nationale Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von ausländischen Betreuungskräften entwickeln, um die Rechtssicherheit von Pflegevereinbarungen zu gewährleisten. Diese Rahmenbedingungen sollten Löhne, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sozialen Schutz, Zugang zu Entlastung und klare Verfahren für die Einreichung von Beschwerden umfassen.

Leitlinien sollten in mehreren Sprachen verbreitet und zugänglich sein, und ihre Umsetzung durch benannte Kontaktstellen unterstützt werden, die Informationen und Beratung anbieten können. Informell pflegende Angehörige sollten umfassende Informationen über ihre Arbeitgeberpflichten und die Risiken einer Nichteinhaltung erhalten.

7. Förderung der Entwicklung innovativer Lösungen auf der Grundlage von partnerschaftlichen und integrativen kommunalen Betreuungsmodellen

Unsere Gesellschaft muss sich von der Annahme lösen, dass eine einzelne Person – sei es eine informell pflegende Angehörige oder eine berufliche Pflegekraft – alleingestellt umfassende, hochwertige Pflege leisten kann, ohne dabei ihre eigene körperliche und geistige Gesundheit zu gefährden. Aus diesem Grund müssen pflegepolitische Maßnahmen die Entwicklung integrativer Pflegearrangements fördern, die die Zusammenarbeit zwischen informellen und formellen Pflegeanbietern stärken.

Auf kommunaler Ebene werden von Organisationen des dritten Sektors bereits alternative Ansätze zu rein marktorientierter ambulanter Pflegeversorgung entwickelt. Diese Initiativen setzen innovative Lösungen um, um eine hochwertige Pflege, angemessene Arbeitsbedingungen und die Unterstützung von Pflegekräften durch kollektives Management und gegenseitige Unterstützung zu gewährleisten. Solche Innovationen sollten aktiv gefördert werden, und bewährte Verfahren bewertet, verbreitet und durch die Einbindung öffentlicher Behörden ausgeweitet werden.

Die Entwicklung nachhaltiger Reformen, die auf Anerkennung und Wertschätzung der Pflege aufbauen

Europaweit füllen ausländische Betreuungs- und Pflegekräfte kritische Lücken in unserer Pflegeversorgung, oft in prekären Situationen ohne angemessene Arbeitsregelungen. Dies birgt ernsthafte Risiken für sie selbst, für die Pflegebedürftigen und für Familien und informelle Pflegekräfte, die auf ihre Versorgung angewiesen sind.

Dies trifft vielleicht nicht auf alle Länder zu, der Tatbestand wird jedoch aufgrund fehlender Datelage und Forschungsergebnisse häufig unterschätzt. Tatsächlich handelt es sich um einen wachsenden Trend, der sich neben dem akuten Mangel an Pflegediensten und professionellen Pflegekräften wahrscheinlich weiter ausbreiten wird.

Die damit verbundenen Probleme müssen von den Behörden und allen Beteiligten offen anerkannt und adressiert werden, auch mit Vertreter*innen von ausländischen Betreuungskräften und den Organisationen pflegender Angehöriger und Pflegekräften und Pflegediensten.

Zur Gewährleistung rechtlicher und finanzieller Sicherheit aller Beteiligten bedarf es regulativer Rahmenbedingungen zur Qualitätssicherung der Pflege und um angemessene Arbeitsbedingungen und Unterstützung der Arbeitnehmer, der pflegebedürftigen Menschen und der informell pflegenden Angehörigen in solchen Vereinbarungen zu garantieren.

Derzeitige Reformen der Langzeitpflege, die europaweit mit Unterstützung der Europäischen Union initiiert werden, müssen diese Herausforderungen angehen und gleichzeitig dringende Investitionen in die Entwicklung integrierter, formeller und informeller kommunaler Versorgungsangebote priorisieren.

Über die Regulierung hinaus erfordern nachhaltige Pflegelösungen einen Paradigmenwechsel in der Art und Weise, wie Pflege in unseren Gesellschaften angegangen wird.

Pflege muss zunächst für all ihre Grundwerte anerkannt werden: in Bezug auf Menschenrechte, Wertschätzung und Würde, als Säule des sozialen Zusammenhalts in allen Gesellschaften und als wichtiger wirtschaftlicher Beitrag, insbesondere in Form der informellen, unbezahlten Pflege. Dafür verdient Pflege mehr Aufmerksamkeit und Investitionen.

Zweitens darf die derzeit geleistete Live-In-Pflege ausländischer Betreuungskräfte nicht als bloßer Ersatz für familiäre Pflege angesehen werden, sondern muss als Warnung dienen, dass bestehenden Pflegesysteme den Bedürfnissen unserer Gesellschaften nicht gerecht werden. Somit darf Pflege nicht als rein private Angelegenheit gesehen werden, sondern als gesellschaftliche Verantwortung.

Dies bedeutet eine Verpflichtung, alle, die diese wertvolle Leistung erbringen, durch angemessene Schulung, Beratung und Absicherung zu unterstützen. Für die Versorgungsebene erfordert dies zudem verbesserte Bedarfsprognosen und strategische Planung, eine bessere Verwaltungssysteme, Reformen und die effektive Rekrutierung, Integration und Unterstützung von Pflegekräften.

***„Die Pflege einer Person ist
Pflege für die Gesellschaft.“***

Informell pflegende Angehörige schließen sich ausländischen Betreuungskräften an und fordern mehr Bewusstsein, Verständnis, Anerkennung und Integration der Live-In-Pflege in privaten Haushalten, die größtenteils von Betreuungskräften mit Migrationshintergrund geleistet wird. Angesichts des jüngsten europaweiten Anstiegs von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit betont Eurocarers die Notwendigkeit, ausländische Betreuungskräfte vor Diskriminierung zu schützen.

Mit dieser Veröffentlichung bekräftigt Eurocarers die volle Unterstützung der Organisation für evidenzbasierte politische Maßnahmen und weitere Unterstützungsangebote, um die in diesem Positionspapier dargelegten Herausforderungen anzugehen und mittels der Europäischen Pflegestrategie europaweit eine qualitative Verbesserung für alle Pflegekräfte und alle Formen der Pflege zu bewirken.

Quellenverzeichnis

Council of Europe. (2020). Impact of labour migration on left-behind children. *Retrieved from* <https://pace.coe.int/en/files/28741/html>

ESPAN. (2024). Access for domestic workers to labour and social protection: An analysis of policies in 34 European countries. *Retrieved from* https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/access-domestic-workers-labour-and-social-protection-analysis-policies-34-european-countries_en

Eurofound. (2025, July 23). topic/migration-and-mobility. *Retrieved from* <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/migration-and-mobility>

Eurofound. (2025). Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission. (2022). Communication on the European Care Strategy. *Retrieved from* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52022DC0440>

European Commission. (2025). Recovery and Resilience Scoreboard, Thematic Analysis, Long-Term Care. *Retrieved from* https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_long_term_care.pdf

European Commission, ECORYS. (2021). Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union. *Retrieved from* <https://data.europa.eu/doi/10.2767/06382>

European Council. (2022). Council Recommendation on access to affordable high-quality long-term care. *Retrieved from* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=oj:JOC_2022_476_R_0001

Guzi, M., & et al. (2021). Tackling undeclared work in the personal and household services sector. European Labour Authority. *Retrieved from* https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2022-03/Study-report-on-personal-and-household-sector.2021_EN.pdf

Hoens, S., & Smetcoren, A.-S. (2023). Hiring Live-in Migrant Care Workers: Motivations and Experiences of Older People and their Families. *Journal of Population Ageing*(2), 497-518. doi:10.1007/s12062-021-09351-5

Ilinca, S., Simmons C. (2022). The time to care about care: Responding to changing attitudes. *Retrieved from* <https://incare.euro.centre.org/incare-policy-brief-no-2-the-time-to-care-about-care/>

International Labour Organization. (2021). Making decent work a reality for domestic workers: Progress and prospects ten years after the adoption of the Domestic Workers Convention. *Retrieved from* <https://www.ilo.org/publications/major-publications/making-decent-work-reality-domestic-workers-progress-and-prospects-ten>

Joint Research Center. (2021). Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology. *Retrieved from* <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC121698>

Kayran, E., & Kadi, S. (2024). Sustainable and socially just transnational sectoral labour markets for temporary migrants. JUSTMIG Background report. *Retrieved from* <https://www.euro.centre.org/publications/detail/5046>

Leiber, S et al. (2020). Yet another black box. Brokering agencies in the evolving market for live-in migrant care work in Austria and Germany. *International Journal of Care and Caring* 5 (2), 187–208.

Leiber, S., Liang, L., Österle, A., & Yun, M. (2025). Neglect of Labour Rights in Different Ways: The Politics of Live-in Migrant Care in Taiwan, Austria, and Germany, Paper presented at the conference 'Long-term Care Policies in East Asia and Europe: Current Challenges and Future Policy Options. Taipei: Taiwanese Society for Care Research/University of Bremen.

Leiber, S., Rossow, V. (2021). Self-regulation in a Grey Market? Insights from the Emerging Polish–German Business Field of Live-in Care Brokerage. In V. e. Horn, The Global Old Age Care Industry. Tapping into migrants for tackling the old age care crisis (pp. 127–152). London: Palgrave Macmillan.

Leichsenring, K. (2024). Live-in migrant care in Europe – The case of Austria. Potential learnings from a human rights perspective. *AGAC Issue Focus* 5(3), 7–22.

Leichsenring, K. (2022). Making the invisible visible: The pandemic and migrant care work in long-term care. *Social Science*, 11(8), Article 8.

Leichsenring, K. (2023). The Covid-19 pandemic in Austria: With special reference to migrant care workers. (C. Aspalter, Ed.) Springer Nature, Covid-19 Pandemic, pp. 275–294.

Mengozi, E. (Director). (2024). Sindrome Italia [Motion Picture]. *Retrieved from* <https://fondazionemilano.eu/news/sindrome-italia-di-ettore-mengozi-al-biografilm-2024>

Occupational and Safety Health Agency. (2024). OSH in figures in the health and social care sector. Luxembourg: Publications Office of the European Union. *Retrieved from* https://osha.europa.eu/sites/default/files/documents/HeSCare-OSH-Figures_EN.pdf

Osservatorio Domina. (2024). 6e Rapporto Annuale Sul Lavoro Domestico. *Retrieved from* <https://associazionedomina.it/wp-content/uploads/2025/05/Rapporto-Annuale-Lavoro-Domestico-2024-DOMINA.pdf>

PICUM. (2018). Shared concerns and recommendations on migrant domestic care work. Working document. *Retrieved from* https://picum.org/wp-content/uploads/2019/11/Working-document_Shared-concerns-recommendations-on-migrant-domestic-care-work_June-2018.pdf

Rodrigues, R., Huber, M., & Lamura, G. (2012). Facts and Figures on Health Ageing and Long Term Care. Vienna: European Centre for Social Welfare Policy and Research.

Rogalewski, A., & Florek, K. (2020). The future of live-in care work in Europe. European Economic and Social Committee. *Retrieved from* <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/publications-other-work/publications/future-live-care-work-europe>

Sánchez Caballero, A., & Smreková, K. (2024). Report on Migrant Care Workers. Eurodiaconia. *Retrieved from* <https://www.eurodiaconia.org/migrant-care-workers-europe/>

Simmons, C., Rodrigues, R., & Szebehely, M. (2022). Working conditions in the long-term care sector: A comparative study of migrant and native workers in Austria and Sweden. Health & social care in the community, 30(5), e2191-e2202. doi:10.1111/hsc.13657

Glossar

Pflegeabwanderung (Care Drain): Auswirkungen der Pflegebetreuung im Ausland auf die Herkunftsländer, in Form von geringerer informeller Unterstützung jüngerer und älterer Generationen, mit höheren Kosten für die Pflegesysteme und geringeren Erträgen aus Bildungsinvestitionen.

Hausangestellte (Domestic Workers): Das Übereinkommen Nr. 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) definiert Hausangestellte als „alle Personen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Hausarbeit verrichten“. Hausarbeit wird definiert als „Arbeit, die in oder für einen Haushalt oder für Haushalte verrichtet wird“. Wichtig ist, dass Betreuungskräfte in Privathaushalten, die im Haushalt der zu pflegenden Person leben, gemäß diesem Übereinkommen als Hausangestellte gelten. Das Übereinkommen wurde nur von einem Drittel der EU-Mitgliedstaaten ratifiziert.

[Deutschland ratifizierte das Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 189 über würdige Arbeit für Hausangestellte am 20. September 2013.]

Mobilität innerhalb der EU (Intra-EU Mobility): Die Arbeitnehmerfreizügigkeit erlaubt EU-Bürger*innen, innerhalb eines Mitgliedstaats oder zwischen Mitgliedstaaten Arbeit zu suchen und anzunehmen. Wenn sich Bürger*innen zwischen Mitgliedstaaten bewegen, zumindest semi-permanent, handelt es sich um Binnenmigration. Zu kurzfristigeren Aufenthalten gehören auch Fälle entsandter Arbeitnehmer und grenzüberschreitender Pendler.

Live-In-Pflege: Eine Pflegevereinbarung, bei der die Betreuungskraft im Haushalt der pflegebedürftigen Person wohnt (Eurofound, 2025)

Migration: Die dauerhafte oder semi-permanente Bewegung von Arbeitnehmer*innen zwischen Staaten. Diese Migration kann eine Binnenmigration zwischen Mitgliedstaaten oder eine Migration von Arbeitnehmer*innen aus Drittländern außerhalb der EU sein (id.).

Persönliche und Haushaltsdienstleistungen (Personal and Household Services – PHS): Dienstleistungen, die in privaten Haushalten erbracht werden, einschließlich Pflege- und Haushaltsdienstleistungen (id.)

Präsentismus (Presenteeism): Die Praxis, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen und aufgrund des schlechten Gesundheitszustands nicht effektiv arbeiten zu können oder länger als erforderlich oder vereinbart zu arbeiten.

Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit (Undeclared Work): Arbeit, die zwar rechtmäßig ist, aber unter Berücksichtigung der Unterschiede in den Regulierungssystemen der Mitgliedstaaten nicht bei den Behörden angemeldet wird.

Danksagung

Dieses Positionspapier basiert auf der einjährigen Arbeit der Arbeitsgruppe Pflegepolitik von Eurocarers und wäre ohne das wertvolle Fachwissen des Europäischen Zentrums für Sozialpolitik und Sozialforschung sowie Eurocarers Mitgliedsorganisationen aus 25 europäischen Ländern nicht möglich gewesen.

Unser Dank gilt insbesondere Prof. Dr. Simone Leiber (Universität Duisburg-Essen, Deutschland); Mark Bergfeld, Direktor Property Services; Care (UNI Global Union – Europa), Rahul Chawla, Advocacy Officer (Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants) und Andrea Sánchez Caballero, Policy & Membership Development Officer (Eurodiaconia) für die großzügige Weitergabe ihres Fachwissens und ihrer Erkenntnisse, die unsere Überlegungen sehr bereichert haben.

Kontakt:

vorstand@wir-pflegen.net

info@eurocarers.org



Titel der Originalversion:

„Integrating migrant care into European and national long-term care strategies: Eurocarers' concerns and recommendations“
Erschienen am 6. Oktober 2025

PDF der Originalversion:

<https://eurocarers.org/wp-content/uploads/2025/10/Eurocarers-PP-Migrant-Workers.pdf>

Übersetzung des Positionspapieres aus dem Englischen:

wir pflegen e. V.

Impressum

Herausgeber:
Bundesvorstand wir pflegen e. V.
Turmstraße 4, 10559 Berlin

Stand: November 2025

Design: lilien-feld.de
Fotos: shutterstock

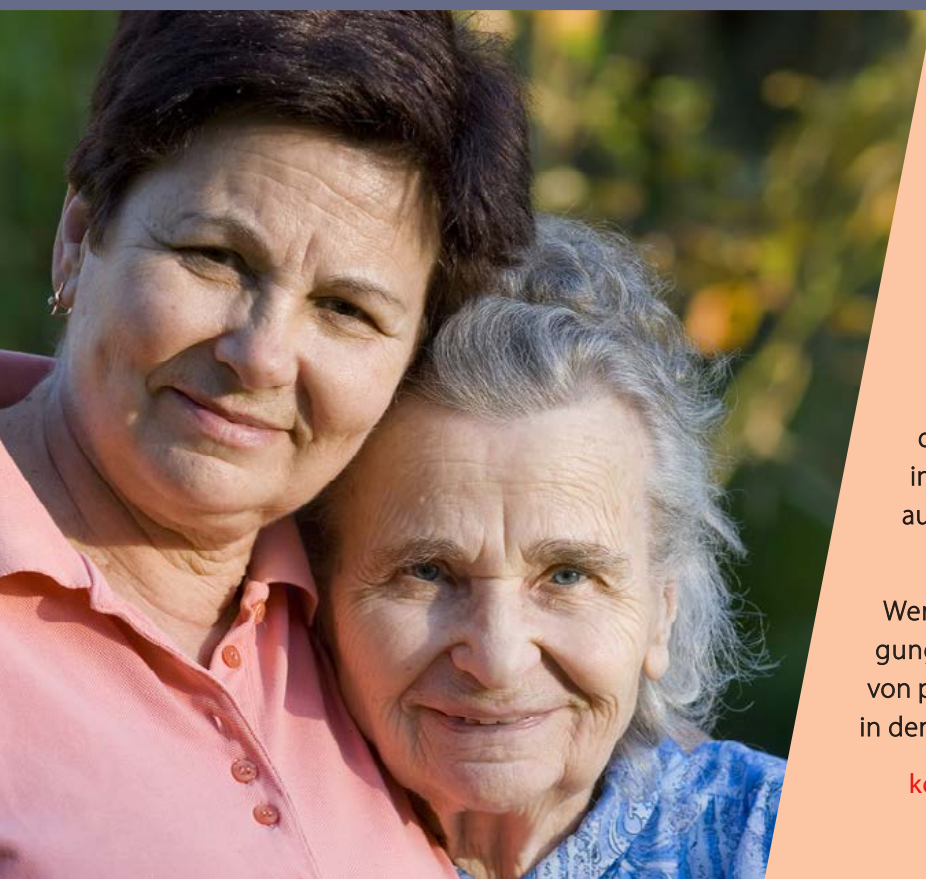


Die Versorgung pflegebedürftiger Menschen in Deutschland wird bereits zu ca. 86 Prozent von An- und Zugehörigen geleistet. Tendenz steigend.

Wachsender Pflegebedarf und akuter Mangel an Pflegekräften und kommunaler Pflegeversorgung führen zunehmend zu gesundheitlicher Überforderung der Angehörigen. Der Notstand zwingt mehr und mehr Menschen, vor allem Frauen, Entweder ihre Berufstätigkeit zu reduzieren oder aufzugeben – mit ernsthaften Folgen für ihre eigene wirtschaftliche Situation und die des Landes – oder sich nach Alternativen umzusehen, wie zum Beispiel die Versorgung durch ausländische Betreuungskräfte.

Politik und Zivilgesellschaft sind in der Verantwortung, endlich weitreichende Maßnahmen zu ergreifen, um den Ausbau von Pflegeunterstützung und -entlastung als gesamtgesellschaftliche Verantwortung zu verstehen und zu fördern. Dazu gehört auch, die pflegerische Betreuung durch ausländische Betreuungskräfte besser zu unterstützen und in die Pflegeversorgung vor Ort zu integrieren.

Eurocarers und der Bundesverband wir pflegen e. V. stellen in diesem Positionspapier Forderungen und Lösungswege zur Diskussion, die sich zwingend aus dem Pflegenotstand vieler Familien ergeben.



Stimme der pflegenden Angehörigen
wir pflegen e. V. ist als Interessenvertretung und Selbsthilfeorganisation eine starke Stimme pflegender Angehöriger in Deutschland.

Engagement auf vielen Ebenen
Wir setzen uns für Verbesserungen in der häuslichen Pflege ein: Aus dem Austausch der pflegenden An- und Zugehörigen bündeln wir ihre Anliegen und Erfahrungen und tragen sie an die Entscheidungsträger der Pflegeversorgung: auf Länderebene, in den Kommunen, bundesweit und mit Eurocarers auch auf europäischer Ebene.

Mitmachen und Mitgestalten
Werden Sie Mitglied bei wir pflegen. Unsere Bewegung lebt vom Engagement und der Unterstützung von pflegenden Angehörigen, Freunden und Akteuren in der Pflege. Gemeinsam sind wir stark.