



Information des Deutschen Caritasverbandes

RAHMENBEDINGUNGEN
FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG VON
BETREUUNGSKRÄFTEN IN HAUSHALTEN
VON PFLEGEBEDÜRFTIGEN

Live-in-Care

Deutscher
Caritasverband



Vorwort

Viele Pflegebedürftige wünschen sich, so lange wie möglich zu Hause zu leben und versorgt zu werden. Um dies zu ermöglichen, setzen sie Frauen (und in geringem Umfang Männer) aus dem Ausland (vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Ukraine, Moldawien) als Betreuungskraft und Haushaltshilfe ein, die im selben Haushalt wohnen wie die pflegebedürftige Person (sogenannte **Live-in-Care**). Bei einem hohen Anteil dieser Arbeitskräfte besteht in der Praxis kein Schutz durch die Sozialversicherung und es werden Arbeitnehmerrechte missachtet.

Die Betreuung Pflegebedürftiger durch im Haushalt lebende Arbeitskräfte und deren Arbeitsbedingungen müssen so ausgestaltet werden, dass geltendes Recht eingehalten wird. Die Interessen und Wünsche der Pflegebedürftigen und auch der Arbeitskräfte müssen hinreichend beachtet werden. Im Folgenden skizziert der Deutsche Caritasverband, wie das gelingen kann und worauf zu achten ist.

Die vorliegende Information richtet sich an Personen, die als Pflegebedürftige selbst beabsichtigen, eine Arbeitskraft zur Betreuung und Unterstützung im Haushalt zu beschäftigen, an An- und Zugehörige von Pflegebedürftigen und an Caritasverbände, die über eine Sozialstation unterstützen wollen. Sie gibt eine erste Orientierung und zeigt auf, welche rechtlichen Bestimmungen und Rahmenbedingungen zu beachten sind (Dazu unten Teil A), wenn die pflegebedürftige Person beziehungsweise An- oder

Zugehörige mit der Betreuungskraft einen Arbeitsvertrag abschließen (Mustervertrag im Anhang). Eine (Rechts)Beratung im konkreten Einzelfall kann diese Information nicht ersetzen.

Wenn eine Agentur eine Arbeitskraft vermittelt, die bei einem Arbeitgeber im Ausland oder bei der Agentur selbst beschäftigt ist oder wenn die Betreuungskraft als Selbstständige auftritt, gelten andere Regeln, die hier nicht dargestellt werden. Wenn es sich nicht um Selbstständige handelt, müssen aber die Regelungen zu Mindestlohn und zur Arbeitszeit ebenfalls berücksichtigt werden.

Das hier vorgestellte Modell (Dazu unten Teil B) ist nicht geeignet für Menschen, die Betreuung täglich Rund-um-die-Uhr (sogenannte „24-Stunden-Pflege“) brauchen. Bei Menschen, die zusätzlich zur Unterstützung untertags regelmäßigen Unterstützungsbedarf in der Nacht haben, kann die Betreuungsleistung nicht ausschließlich oder überwiegend von der Arbeitskraft erbracht werden, da sonst die Vorgaben aus dem Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten werden können.

Fachlich ist es sinnvoll, wenn die Betreuungskraft durch einen ambulanten Pflegedienst begleitet wird, um die Qualität der Pflege sicherzustellen. Zudem sind im Einzelfall Lösungen zu finden, wie die Versorgung der pflegebedürftigen Person während der Ruhezeiten der Betreuungskraft anderweitig sichergestellt werden kann.

Inhalt

TEIL A: RAHMENBEDINGUNGEN	6
1. Ist eine Arbeitserlaubnis erforderlich?	6
2. Welche wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen müssen eingehalten werden?	7
Arbeitsvertrag und Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen	7
Arbeitszeit	8
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Kurmaßnahmen	9
Erholungsurlaub	9
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	10
Probezeit und Befristung des Arbeitsverhältnisses	10
3. Welche Tätigkeiten können bzw. dürfen der Betreuungskraft übertragen werden?	11
4. Wer muss die Steuern abführen?	12
5. Bei welchen Versicherungen muss die Arbeitskraft angemeldet werden?	13
Beantragung einer Betriebsnummer	13
Meldung bei der Krankenkasse	13
Meldung bei der gesetzlichen Unfallversicherung	14
Freiwillige Versicherungen	15
Beiträge in der Sozialversicherung	15
5. Was ist bei Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft zu beachten?	16
6. Wie hoch ist der Lohn der Betreuungskraft?	16
7. Welche (finanzielle) Unterstützung können Personen mit Pflegebedarf beanspruchen?	17
Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem	17
Steuerliche Absetzbarkeit	19
8. Welche weiteren Rahmenbedingungen sollten der Arbeitskraft geboten werden?	19

TEIL B: MODELL FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG EINER BETREUUNGSKRAFT 20
20

1. Wie sieht ein mögliches Modell für die Beschäftigung einer Betreuungskraft aus? 20

Wochenplan 21

Inanspruchnahme eines Hausnotrufdienstes 22

Inanspruchnahme von „CariFair“ 22

2. Welche Kosten entstehen? 23

Arbeitgeberbelastung 23

Entlastung 24

3. Wieviel Lohn erhält die Betreuungskraft ungefähr ausgezahlt? 26

TEIL C: WAS MÜSSEN PFLEGEBEDÜRFTIGE PERSONEN ODER ANGEHÖRIGE BEDENKEN, WENN EINE BETREUUNGSKRAFT EINGESTELLT WIRD? 27

TEIL D: WAS KANN DER CARITASVERBAND VOR ORT LEISTEN? 28

TEIL E: ANHANG 29

1. Checkliste 29

2. Musterarbeitsvertrag in deutsch/polnisch 30

1. Ist eine Arbeitserlaubnis erforderlich?

Für Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedstaaten gilt (ebenso wie für Deutsche) generell Freizügigkeit in der EU. Sie können im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit ohne weiteres in Deutschland arbeiten – also auch als Betreuungskräfte im Privathaushalt.

Staatsangehörige Islands, Liechtensteins, Norwegens und der Schweiz sind ebenfalls freizügigkeitsberechtigt und können ohne weitere Voraussetzungen eine Beschäftigung aufnehmen.

Für die meisten Staatsangehörigen von Nicht-EU-Staaten, die nicht zum Zweck der Arbeitsaufnahme eingewandert und im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder Niederlassungserlaubnis sind, ist die Erwerbstätigkeit in Deutschland erlaubt (§ 4a Aufenthaltsgesetz). So können beispielsweise auch Personen, die als Vertriebene aus der Ukraine eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz haben, als Betreuungskräfte im Privathaushalt arbeiten.

Staatsangehörige von Nicht-EU-Staaten, die einwandern, um in Deutschland zu arbeiten, benötigen eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen diese Arbeit

erlaubt. Ob sie zum Zweck der Beschäftigung einwandern dürfen, differiert nach dem Qualifikationsniveau und der Staatsangehörigkeit:

- In der Regel ist die Anwerbung nur bei Fachkräften möglich, die Tätigkeit als Betreuungskraft im Privathaushalt gilt aber als unqualifizierte Tätigkeit.
- Arbeitskräfte aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien können seit Januar 2016 eine Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jedweder Beschäftigung erhalten (§ 19c Abs. 1 AufenthG, § 26 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung) – also auch für die Tätigkeit als Betreuungskraft im Privathaushalt. Der Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitsaufnahme muss von Staatsangehörigen dieser Staaten immer im Heimatland gestellt werden (in der dortigen Deutschen Botschaft).

Weitere Informationen hält ein Merkblatt der Arbeitsagentur bereit: www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba015382.pdf (Stand September 2021)

2. Welche wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen müssen eingehalten werden?

Wer eine Betreuungskraft in Deutschland beschäftigen möchte, muss sich an die Bestimmungen des deutschen Arbeitsrechts halten. Wesentliche Vorgaben sind:

Arbeitsvertrag und Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen

Für den Arbeitsvertrag besteht an sich kein Schriftformerfordernis. Er sollte aber – auch mit Blick auf das Nachweisgesetz (NachwG) – schriftlich und mit Unterschrift von Arbeitgeber_in und Arbeitskraft geschlossen werden.

Das Nachweisgesetz verpflichtet alle Arbeitgeber_innen (auch wenn es um Arbeit im Privathaushalt geht), die Arbeitskraft über die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zu informieren. Es muss schriftlich festgehalten werden, welche Arbeitsbedingungen gelten. Diese Niederschrift muss unterschrieben und der Arbeitskraft ausgehändigt werden. Den Empfang sollte man sich bestätigen lassen. Ein detaillierter Arbeitsvertrag kann die Niederschrift der Arbeitsbedingungen ersetzen (§ 2 Abs. 5 NachwG).

Enthalten sein muss entweder im Arbeitsvertrag oder in der Niederschrift:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien
- Beginn des Arbeitsverhältnisses und ggf. Ende
- Arbeitsort
- Charakterisierung oder Beschreibung der zu leistenden Tätigkeit
- Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich der Vergütung von Überstunden und sofern vorgesehen von Prämien und Sonderzahlungen, Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs

- Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses und das einzuhaltende Verfahren
- vereinbarte Arbeitszeit, vereinbarte Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem – Die konkret vereinbarten Arbeits- und Ruhezeiten lassen sich leichter als im Arbeitsvertrag anhand des Arbeitsplans in einer Niederschrift festhalten.

Gibt es keine Niederschrift dieser Punkte, gilt der Arbeitsvertrag trotzdem als geschlossen – aber die verabredeten Arbeitsbedingungen lassen sich schwerer nachweisen.

Wurde der Arbeitsvertrag nach dem 31.7.2022 abgeschlossen, besteht die Nachweispflicht auch dann, wenn die Arbeitskraft den Nachweis nicht verlangt. Bei älteren Verträgen muss eine Niederschrift nur ausgehändigt werden, wenn es von der Arbeitskraft ausdrücklich verlangt wird.

Seit 1.8.2022 ist ein Verstoß gegen die Nachweispflicht eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem Bußgeld von bis zu 2.000 Euro bestraft werden.

Unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben ist es auf jeden Fall sinnvoll, die angesprochenen Punkte schriftlich festzuhalten. Im Anhang gibt es dazu ein Muster für einen Arbeitsvertrag.

Arbeitszeit

Bei der Beschäftigung einer Betreuungskraft müssen auch im Privathaushalt die gesetzlichen Regelungen über die höchstens zulässige Arbeitszeit eingehalten werden. Nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bedeutet das:

- Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden. Sie kann nur im Einzelfall auf bis zu zehn Stunden verlängert werden. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf zehn Stunden ist nur erlaubt, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden pro Tag nicht überschritten werden.
- Zur Arbeitszeit zählt auch Bereitschaftszeit, wenn die Betreuungskraft auf Abruf zur Verfügung stehen muss und ihren Aufenthaltsort nicht frei wählen kann.
- Bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden ist eine Pausenzeit von mindestens 30 Minuten

vorgesehen. Beträgt die Arbeitszeit mehr als neun Stunden, verlängert sich die vorgeschriebene Pausenzeit auf 45 Minuten.

- Nach der Beendigung der Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden sicherzustellen.
- Die wöchentliche Höchstarbeitszeit beträgt 48 Stunden.
- Für Arbeitnehmer_innen gelten besondere Schutzvorschriften, wenn sie zwischen 23 und 6 Uhr beschäftigt werden.
- Die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen ist bei Personen, die im Haushalt tätig sind, zulässig. Voraussetzung ist, dass die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. In diesen Fällen ist ein anderer freier Tag zu gewährleisten.

Hinweis

Eine Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz gilt für Arbeitskräfte, die in häuslicher Gemeinschaft mit den ihr anvertrauten Personen zusammenleben und diese eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen. Ob diese Ausnahmeregel für eine Betreuungskraft gilt, die im Haushalt des pflegebedürftigen Menschen lebt, ist umstritten. Eine Klärung durch höchstrichterliche Rechtsprechung gibt zwar noch nicht, aber die folgenden Gründe sprechen dagegen: Für das eigenverantwortliche Zusammenleben im Sinne des Gesetzes ist es notwendig, dass der Betreuungskraft keine genauen Anweisungen zur Pflege, Betreuung oder für häusliche Arbeiten erteilt werden. Zudem wird vorausgesetzt, dass gemeinsam gewirtschaftet wird. Betrachtet man die Vorgaben durch die EU-Arbeitszeitrichtlinie (Richtlinie 2003/88/EG) muss die Ausnahmeregelung eng ausgelegt werden und greift nur,

wenn das Arbeitsverhältnis bezüglich Bindung, Vertrauen und Verantwortung dem Zusammenleben in einer Familie nahekommt. Dies ist bei der Aufnahme einer Betreuungskraft in den Haushalt in der Regel nicht gegeben.

Der Deutsche Caritasverband empfiehlt daher, die Bestimmungen des Arbeitszeitrechts einzuhalten. Zu empfehlen ist weiter, dass die Arbeitszeiten wie von der EU-Arbeitszeitrichtlinie vorgesehen, schriftlich festgehalten werden, um beiden Seiten eine Kontrolle der tatsächlich gearbeiteten und zu bezahlenden Stunden zu ermöglichen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) weist in einem Urteil vom September 2022 darauf hin, dass alle Arbeitgeber_innen verpflichtet sind, die effektiv geleisteten Arbeitszeiten systematisch zu erfassen.

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Kurmaßnahmen

Die Betreuungskraft hat bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Zahlung ihres Arbeitsentgelts für sechs Wochen. Der_die Arbeitgeber_in zahlt dafür eine Umlage, U1, an die Krankenkasse (zur Sozialversicherungspflicht siehe unten Kapitel 4). Im Fall der Entgeltfortzahlung bei Krankheit bekommt der_die Arbeitgeber_in auf Antrag bis zu 80 % der Aufwendungen für den weiter gezahlten Lohn erstattet.

Die Betreuungskraft muss ihrem Arbeitgeber ohne schuldhaftes Zögern ihre Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer mitteilen. Ist sie länger als

drei Tage krank, muss sie eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen.

Ebenso besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bis zu sechs Wochen bei medizinischer Vorsorge und Rehabilitationsmaßnahmen, also Kuren.

Neben der Umlage U1 zahlt der_die Arbeitgeber_in eine Umlage U2. Dieses Umlageverfahren dient dem Ausgleich der finanziellen Belastungen aus dem Mutterschutz. Aufwendungen aufgrund von Mutterschutz werden vollständig erstattet.

Erholungsurlaub

Die Betreuungskraft hat einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die gesetzliche Mindesturlaubsdauer beträgt nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) 24 Werktage. Da auch Samstage als Werktage zählen, gilt das für die 6-Tage-Woche, die bei der häuslichen Betreuung die Regel ist. Bei fünf Arbeitstagen pro Woche bedeutet es, dass letztlich nur 20 Tage frei sind. Es kann auch ein Urlaubsanspruch entsprechend einem Tarifvertrag vertraglich vereinbart werden. So sieht beispielsweise der Tarifvertrag der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten für Nordrhein-Westfalen bei einer Fünf-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 30 Tagen und bei einer Sechs-Tage-Woche einen Urlaubsanspruch von 36 Tagen vor.

Voraussetzung für den vollen Urlaubsanspruch ist, dass nach Beginn des Arbeitsverhältnisses eine Wartezeit von sechs Monaten eingehalten wird. Ist das Arbeitsverhältnis kürzer als sechs Monate, kann der Urlaub nur anteilig genommen werden. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat wird ein Zwölftel gewährt.

Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist bei dringenden betrieblichen Gründen oder Gründen von Seiten der Betreuungskraft möglich. Der „Resturlaub“ muss innerhalb der ersten drei Monate des neuen Kalenderjahrs genommen und gewährt werden.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsvertrag kann von beiden Parteien durch Kündigung beendet werden. Insoweit gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 622 BGB). Das bedeutet insbesondere, dass die Kündigung schriftlich zu erfolgen hat. Die ordentliche Kündigung hat eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. des Monats oder zum Ende des Kalendermonats. Im Vertrag der Betreuungskraft kann allerdings davon abweichend eine vierwöchige Kündigungsfrist ohne festen Kündigungstermin vereinbart werden. Bei längerer Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (über zwei Jahre) verlängern sich auf der Arbeitgeberseite die gesetzlichen Kündigungsfristen.

Ein Arbeitsvertrag endet grundsätzlich nicht mit dem Tod des_der Arbeitgeber_in, sondern geht auf die Erb_innen über. Es gibt zwar die Meinung, dass das Vertragsverhältnis automatisch endet, wenn die zu pflegende Person selbst Arbeitgeber_in war. Das wurde von Gerichten bisher aber nicht anerkannt. Es kann in solchen Fällen außerordentlich gekündigt werden, da die Arbeitsleistung mit dem Tod sinnlos geworden ist. Allerdings wird von Gerichten hier zum Schutz der Arbeitskraft eine „Auslaufrfrist“ angenommen, die sich an den gesetzlichen Kündigungsfristen orientiert, innerhalb derer die Arbeitskraft weiter zu entlohnen ist. Es sollte also auf jeden Fall eine außerordentliche und hilfsweise eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.

Falls der_die Arbeitgeber_in eine andere Person (z.B. eine Verwandte) ist, endet der Vertrag nicht

mit dem Tod der zu pflegenden Person. Ist nichts anderes vereinbart, kann der Vertrag von den Erb_innen nur mit der jeweiligen Frist nach § 622 BGB gekündigt werden. Der Lohn ist bis zum Fristende weiter zu zahlen.

Um zu vermeiden, dass das Arbeitsverhältnis über den Tod der zu pflegenden Person hinaus besteht, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Zweckbestimmung versehen und so befristet werden. Zweck der Beschäftigung ist die Pflege dieser Person. Verstirbt sie, so ist eine Fortführung der verabredeten Arbeitsleistung nicht möglich, weil sie an die gepflegte Person gebunden ist. Gemäß § 15 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) endet der Vertrag dann mit Erreichen des Zwecks, frühestens jedoch zwei Wochen nach Zugang der schriftlichen Unterrichtung der Arbeitskraft durch den_die Arbeitgeber_in oder die Erb_innen über den Zeitpunkt der Zweckerreichung. Der Schutz der Arbeitskraft wird durch diese zweiwöchige Frist gewahrt. Wir empfehlen, eine entsprechende Klausel in den Vertrag aufzunehmen (siehe Mustervertrag im Anhang).

In der Regel ist bei befristeten Verträgen eine ordentliche Kündigung nicht möglich, es sei denn, dies ist ausdrücklich im Vertrag vereinbart. Um daher einen Vertrag auch ohne Angabe von Gründen vorzeitig beenden zu können, empfehlen wir auch hier, eine entsprechende Klausel zu vereinbaren.

Probezeit und Befristung des Arbeitsverhältnisses

Es empfiehlt sich, eine Probezeit zu vereinbaren, damit alle Beteiligten prüfen können, ob das Arbeitsverhältnis funktioniert. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate betragen. Die Kündi-

gungsfrist während der Probezeit beträgt zwei Wochen. Eine Befristung des Arbeitsvertrages ohne besonderen Grund ist höchstens für zwei Jahre zulässig.

3. Welche Tätigkeiten können bzw. dürfen der Betreuungskraft übertragen werden?

Bei der Pflege zu Hause bietet die Pflegeversicherung verschiedene Hilfen und Leistungen (Dazu unten Teil A.7.). Die Betreuung durch eine ausländische Haushaltshilfe gehört nicht dazu. Keine Leistung der Pflegeversicherung ist die medizinische Behandlungspflege bei häuslicher Pflege (z.B. medizinische Hilfeleistungen wie Wundversorgung), sie wird von der gesetzlichen Krankenversicherung erbracht.

Da es sich bei der Versorgung durch eine ausländische Betreuungskraft um ein zivilrechtliches Vertragsverhältnis außerhalb der Pflegeversicherung handelt, können verschiedene körperbezogene Pflegemaßnahmen, pflegerische Betreuungsmaßnahmen und Hilfen bei der Haushaltsführung, aber auch andere Dienstleistungen Vertragsbestandteil des Arbeitsvertrages sein.

Zu berücksichtigen ist, dass eine Haushalts- und Betreuungskraft häufig nicht über eine entsprechende pflegerische Aus- oder Fortbildung verfügt. Die vertraglich vereinbarte Unterstützung bei pflegerischen Maßnahmen sollte daher auf einfache pflegerische Alltagshilfen beschränkt werden, um die Betreuungskraft nicht zu überfordern. Die Pflege sollte ggfls. durch die Hinzuziehung professioneller Pflegekräfte in geeigneter Weise sichergestellt werden. Ferner muss sich der Umfang der Tätigkeiten, die übertragen werden, an der vereinbarten Arbeitszeit ausrichten. Der Caritasverband weist daher darauf hin, dass Gartenarbeiten oder Dienstleistungen für Angehörige des Haushaltes neben der Betreuung und Versorgung der gepflegten Person und der Hilfen im Haushalt, die Betreuungskraft überlasten können und daher auch nicht übertragen werden sollen.

Die Betreuungskraft kann u. a. folgende Aufgaben übernehmen:

- Die Betreuungskraft kann Aufgaben im Haushalt übernehmen:
 - Aufräum- und Reinigungsarbeiten in der Wohnung
 - Zubereitung von Mahlzeiten
 - Waschen und Bügeln der Kleidung
 - Pflegen von Pflanzen und Haustieren
 - Einkaufen
 - Verwaltungsarbeiten, wie das Führen eines Haushaltsbuchs
- Die Betreuungskraft kann bei Tätigkeiten der Grundpflege unterstützen u. a.:
 - An-/Auskleiden
 - Aufsuchen und Verlassen des Bettes
 - Essen und Trinken
 - Körperpflege (Baden, Waschen, Duschen, Rasieren, Haut-, Haar- und Nagelpflege, Mund- und Zahnpflege, Kämmen)
 - Toilettengang
- Die Betreuungskraft kann Aufgaben bei der Alltagsgestaltung übernehmen:
 - Spaziergehen
 - Unterstützung bei Aktivitäten im häuslichen Umfeld, die dem Zweck der Kommunikation und der Aufrechterhaltung sozialer Kontakte dienen, wie Ermöglichung von Besuchen von Verwandten und Bekannten
 - Vorlesen
 - Begleitung bei Behördengängen oder Arztbesuchen
 - Begleitung zum Friedhof

Die Betreuungskraft übernimmt **keine Tätigkeiten der Behandlungspflege**, die nur examinierte Pflegekräfte durchführen dürfen. Behandlungspflege umfasst alle Leistungen, die die ärztliche Therapie sichern und werden vom Arzt verordnet. Zu ihnen gehören:

- Absaugen
- Bedienung und Überwachung von Beatmungsgeräten
- Blasenspülung
- Blutdruckmessung
- Blutzuckermessung
- Dekubitusbehandlung
- Überprüfen und Versorgen von Drainagen
- Maßnahmen zur Darmentleerung (Einlauf, Klistier, Klysma, digitale Enddarmausräumung)
- Flüssigkeitsbilanzierung
- Infusionen
- Inhalation
- Injektionen und Richten von Injektionen
- Verabreichung flüssiger Arzneimittel (Instillation)
- Kälteträger auflegen
- Versorgung eines suprapubischen Katheters
- Katheterisierung der Harnblase zur Ableitung des Urins
- Spezielle Krankenbeobachtung
- Legen und Wechseln einer Magensonde
- Therapiegerechte Einnahme von ärztlich verordneten Medikamenten
- PEG-Sondenversorgung
- Psychiatrische Krankenpflege
- Stomabehandlung
- Wechsel und Pflege von Trachealkanüle
- Wundversorgung
- Versorgung von Venenkatheter (Port)
- Legen von Verbänden

4. Wer muss die Steuern abführen?

Bitte beachten Sie, dass Solidaritätszuschlag, Lohn- und Kirchensteuer direkt vom der_die Arbeitgeber_in an das zuständige Finanzamt überwiesen werden. Dies geschieht unter Angabe der Steueridentifikationsnummer der Betreuungskraft.

5. Bei welchen Versicherungen muss die Arbeitskraft angemeldet werden?

Während der Beschäftigung besteht für die Betreuungskraft eine Versicherungspflicht in der Kranken-, Renten-, Pflege-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung.

Beantragung einer Betriebsnummer

Für die Meldung der Betreuungskraft bei der Sozialversicherung ist eine Betriebsnummer erforderlich. Diese muss der_die Arbeitgeber_in oder dazu eine bevollmächtigte Person bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Die Betriebsnummer muss elektronisch bei dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden (weitere Informationen und Antragsstellung: <https://www.arbeitsagentur.de/betriebsnummern-service/alles-wichtige>).

Der Betriebsnummern-Service benötigt in der Regel keine schriftlichen Nachweise, um den Antrag zu bearbeiten.

Der_die Antragsteller_in muss folgende Mindestangaben mitteilen:

- Privathaushalt: Vor- und Zunamen des Haushaltsvorstandes
- Beschäftigungsanschrift
- Bei Bedarf: Abweichende Anschrift für die Postzustellung an den Arbeitgebenden (nicht die Anschrift eines Dienstleisters wie einer Steuerberatungskanzlei)
- Zusätzliche Kontaktdaten wie Telefonnummer oder E-Mail-Adresse
- Kontaktdaten einer Ansprechperson für Rückfragen zum Meldeverfahren (Name, Funktion, Telefonnummer). Wenn ein Dienstleister beauftragt wurde, können dessen Kontaktdaten angegeben werden.

Meldung bei der Krankenkasse

Unter der Angabe der Betriebsnummer muss der_die Arbeitgeber_in die Betreuungskraft bei einer Krankenkasse ihrer Wahl zur Sozialversicherung anmelden. Die Krankenkasse übermittelt die Daten dem Rentenversicherungsträger, damit der Rentenversicherungsträger das Versichertenkonto für später zu erbringende Leistungen anlegt oder fort-schreibt. Zudem teilt die Krankenkasse die Meldung der Bundesagentur für Arbeit mit. Die Anmeldung muss mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung der Betreuungskraft erfolgen, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Beginn der Tätigkeit.

Die Meldung bei der Krankenkasse kann nicht in Papierform vorgenommen werden. Sie muss durch

gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen abgegeben werden. Die Meldung kann mit der EDV-gestützten Ausfüllhilfe direkt am PC ausgefüllt werden. Als Ausfüllhilfe bieten die gesetzlichen Krankenversicherungen die Software sv.net an, die kostenlos im Internet unter www.itsg.de, Stichwort Produkte, erhältlich ist.

Der Inhalt der Meldungen ist der Betreuungskraft in Textform mitzuteilen. Dies kann beispielsweise mittels Aushändigung eines Ausdrucks geschehen.

Einzelheiten über das Meldeverfahren erfährt man bei den Krankenkassen, z.B.: www.aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung

Die Krankenkassen benötigen für die Meldung folgende Daten:

Angaben zur Betreuungskraft:

- Versicherungsnummer der Betreuungskraft (soweit bekannt)
- Familien- und Vornamen
- Geburtsdatum
- Staatsangehörigkeit

Angaben zum Privathaushalt als Arbeitgeber_in:

- Angaben der Tätigkeit nach dem Schlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit. Der Schlüssel für die Betreuungskraft (für Haushaltshilfen) lautet 83211.
- Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes (Privathaushalt)

- Beitragsgruppe (SV-Schlüssel), also die Angabe, dass die Betreuungskraft in der Kranken- und Rentenversicherung für die Arbeitsförderung und in der Pflegeversicherung den allgemeinen bzw. vollen Beitrag zahlt (Schlüssel: 1111)
- Name des_der Arbeitgeber_in

Zusätzlich sind bei der Anmeldung folgende Angaben zu machen:

- Anschrift des (zukünftigen) Wohnortes der Betreuungskraft
- Beginn der Beschäftigung
- Angabe, ob zum Arbeitgebenden eine Beziehung als Ehegatte, Lebenspartner oder Abkömmling besteht.

Hinweis

Der Arbeitgeber muss nicht nur den Beginn der Beschäftigung einer Betreuungskraft melden, sondern auch das Ende der Beschäftigung oder die Unterbrechung, beispielsweise weil

die Betreuungskraft Krankengeld erhält. Zudem muss eine Jahresmeldung zum 31. Dezember eines Jahres erfolgen.

Meldung bei der gesetzlichen Unfallversicherung

Spätestens eine Woche nach Arbeitsaufnahme muss der_die Arbeitgeber_in die Betreuungskraft bei dem zuständigen kommunalen Unfallversicherungsträger anmelden. Die Meldung erfolgt elektronisch. Die regional zuständigen Träger sind auf der Internetseite des Spitzenverbands der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu finden unter: www.dguv.de/de/bg-uk-lv/unfallkassen/index.jsp

Bei einer Beschäftigung im Privathaushalt besteht keine Pflicht zur Abgabe des digitalen Lohnnachweises. Die Kosten für die Unfallversicherung sind regional unterschiedlich und betragen ca. 30 bis 80 Euro pro Jahr. Informationen für die Anmeldung

einer im Haushalt beschäftigten Person, wie die Betreuungskraft, sind auf den Internetseiten der regionalen Unfallkassen zu erhalten, z. B.

- kuvb.de/mitglieder/haushaltshilfen
- www.ukbw.de/mitglieder-finanzen/haushaltshilfe-anmelden
- www.ukh.de/unternehmen-und-beschaeftigte/versicherungsschutz-und-leistungen/versicherungsschutz-fuer-haushaltshilfen
- www.uk-nord.de/fileadmin/user_upload/pdf/Haushaltshilfen_und_Tagespflege/Saubere_Sache.pdf
- www.unfallkasse-nrw.de/versicherte-und-leistungen/versicherte/in-haushalten.html

Freiwillige Versicherungen

Es wird empfohlen, für die Betreuungskraft eine Berufshaftpflichtversicherung abzuschließen. Zudem sollte die Betreuungskraft darauf hingewiesen werden, dass es sinnvoll ist, eine Haftpflichtversicherung

abzuschließen. Teilweise ist die Betreuungskraft auch in der Haftpflichtversicherung der gepflegten Person mitversichert, wenn sie im selben Haushalt lebt. Dies kann bei der Versicherung erfragt werden.

Beiträge in der Sozialversicherung

Die Beiträge errechnen sich mit den jeweiligen Beitragssätzen aus dem Bruttolohn. Diese Sätze werden regelmäßig erhöht und sind u. a. auf der Seite von Krankenkassen oder der Verbraucherzentrale zu finden:

www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheitspflege/krankenversicherung/wichtige-rechenwerte-in-der-sozialversicherung-12741

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung, die von Betreuungskräften regelmäßig nicht überschritten werden, werden jährlich an die Einkommensentwicklung angepasst und auf der Seite der Bundesregierung veröffentlicht.

Die allgemeinen Beitragssätze ab Januar 2022 sehen wie folgt aus:

Krankenversicherung:	<ul style="list-style-type: none">■ Beitragssatz: 14,60 %■ Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig (evtl. plus Zusatzbeiträge, die jede Krankenkasse gesondert erhebt)■ Anteil Arbeitgeber_in: plus Umlage U1 und U2
Pflegeversicherung:	<ul style="list-style-type: none">■ Beitragssatz: 3,05 %■ Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig■ Kinderlose Arbeitnehmer_innen: Beitragszuschlag von 0,35 %
Rentenversicherung:	<ul style="list-style-type: none">■ 18,6 %■ Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig
Arbeitslosenversicherung:	<ul style="list-style-type: none">■ 2,4 %■ Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig

Stellt der_die Arbeitgeber_in der Betreuungskraft neben dem Arbeitslohn Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung, wird dies mit den in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) vorgegebenen

Werten als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt gezählt (Dazu auch unten Teil B). Die Verordnung ist u. a. zu finden auf www.gesetze-im-internet.de

Im Jahr 2022 sind demnach anzusetzen:

Für freie Verpflegung (monatlich)			
Frühstück 56 Euro	Mittagessen 107 Euro	Abendessen 107 Euro	Gesamt 270 Euro

Für freie Unterkunft (monatlich)	
Unterkunft allgemein 241 Euro	Aufnahme in Arbeitgeberhaushalt 204,85 Euro

5. Was ist bei Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft zu beachten?

Der/die Arbeitgeber_in sorgt für eine angemessene Unterkunft der Betreuungskraft. Die Unterkunft kann ein eigenes, abschließbares Zimmer im Pflegehaushalt oder eine angemietete Wohnung sein. Das Zimmer im Haushalt der pflegebedürftigen Person oder die Wohnung sollte möbliert sein. Die Betreuungskraft sollte freien Zugang zum Internet haben

und ihr sollte ein Telefonanschluss zur Verfügung stehen. Je nach Vertragsgestaltung übernimmt der/die Arbeitgeber_in die Kosten für Unterbringung und Verpflegung. Ist das der Fall, werden die Werte der Sozialversicherungsentgeltverordnung (s.o.) für freie Unterkunft und Verpflegung als geldwerter Vorteil im Bruttoeinkommen berücksichtigt.

6. Wie hoch ist der Lohn der Betreuungskraft?

Seit 2015 gibt es in Deutschland den Allgemeinen Mindestlohn, der ab 1.10.2022 auf 12,00 Euro brutto/Stunde gestiegen ist. Die Arbeit der Betreuungskräfte ist mindestens mit diesem Mindestlohn zu vergüten. Das gilt auch für Bereitschaftszeiten – für Zeiten, in denen die Betreuungskraft nicht aktiv ist, aber von ihr erwartet wird, dass sie sich im Haushalt der zu betreuenden Person aufhält und jederzeit bei Bedarf Arbeit leistet.

Es ist immer die tatsächlich geleistete Arbeitszeit zu bezahlen, auch wenn im Arbeitsvertrag eine geringere Arbeitszeit festgelegt wurde. Auch aus diesem Grund ist es erforderlich, die Arbeitszeiten zu erfassen. Nach dem Tarifvertrag zwischen dem bkh Berufsverband für Angestellte und Selbständige in der

Hauswirtschaft e.V. mit dem VerbraucherService Bundesverband im Katholischen Deutschen Frauenbund e.V. auf der Arbeitgeberseite liegt die Einstiegsvergütung für hauswirtschaftliche Beschäftigte im Privathaushalt ab 1.04.2022 bei 12,63 Euro. Auch der Deutsche Hausfrauen-Bund (Netzwerk Haushalt, Berufsverband der Haushaltsführenden) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten schließen für das jeweilige Bundesland Tarifverträge für Betreuungskräfte ab. Deren Tarifvertrag für NRW sieht für 2022 ein Einstiegsgehalt von 12,06 Euro und ab 1.1.2023 von 12,43 Euro vor. Solche Tarifverträge sind für Privatpersonen nicht bindend, können aber eine Orientierung für die Entlohnung von Betreuungskräften im Privathaushalt geben.

7. Welche (finanzielle) Unterstützung können Personen mit Pflegebedarf beanspruchen?

Die Beschäftigung einer Betreuungskraft ist mit hohen Kosten verbunden. Daher wird im Folgenden aufgezeigt, welche Leistungen aus den sozialen Sicherungssystemen in Anspruch genommen werden können und welche Möglichkeiten der steuerlichen Berücksichtigung der Aufwendungen bestehen. Die Beschreibung erfolgt ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem

Liegt ein entsprechender Pflegegrad vor, erbringt die Pflegeversicherung (SGB XI, Soziale Pflegeversicherung) Dienst-, Sach- und Geldleistungen. Die Leistungen werden erbracht für körperbezogene Pflegemaßnahmen, pflegerische Betreuungsmaßnahmen und Hilfen bei der Haushaltsführung (§ 4 SGBXI).

Zu den körperbezogenen Pflegemaßnahmen gehören die notwendigen pflegerischen nicht medizinischen Hilfe- und Unterstützungsleistungen in den Bereichen Mobilität (§ 14 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI) und Selbstversorgung (§ 14 Abs. 2 Nr. 4 SGB XI), wie die Körperpflege, Ernährung oder Förderung der Beweglichkeit. Pflegerische Betreuungsmaßnahmen umfassen Unterstützungsleistungen zur Bewältigung und Gestaltung des alltäglichen Lebens im häuslichen Umfeld (§ 36 Abs. 2 S. 3 SGB XI), zum Beispiel bei der Orientierung, bei der Tagesstruktur, bei der Kommunikation, bei der Aufrechterhaltung sozialer Kontakte und Maßnahmen zur kognitiven Aktivierung. Neben den pflegerischen Maßnahmen werden von der Pflegeversicherung auch Hilfen bei der Haushaltsführung gewährt. Dabei handelt es sich um typische Hausarbeiten, wie das Einkaufen für den täglichen Bedarf, das Kochen und Aufräumen, einschließlich der Wäschepflege (§ 18 Abs. 5a SGB XI).

Die Pflegekassen gewähren auf Antrag ab Pflegegrad 2 bei häuslicher Pflege gestaffelt nach Pflegegraden Pflegesachleistungen (§ 36 SGB XI) oder ein Pflegegeld (§ 37 SGB XI). Es ist aber auch eine Kom-

bination von Sachleistung und Pflegegeld möglich (§ 38 SGB XI). Pflegesachleistungen werden von zugelassenen ambulanten Pflegediensten erbracht. Die Kosten für die privat beschäftigte Betreuungskraft sind keine Sachleistung der Pflegekasse.

Pflegebedürftige können das Pflegegeld dazu verwenden, einen Teil der Kosten für die Betreuungskraft zu bezahlen. Das Pflegegeld richtet sich nach dem anerkannten Pflegegrad und kann in Höhe von 316 Euro bei Pflegegrad 2 bis zum Höchstsatz von 901 Euro bei Pflegegrad 5 beansprucht werden.

Bei einer Kombination von Pflegegeld mit Pflegesachleistungen, d.h. der zusätzlichen Inanspruchnahme eines ambulanten Pflegedienstes, ist das Pflegegeld entsprechend reduziert und steht nicht mehr in voller Höhe für die Vergütung der Betreuungskraft zur Verfügung.

Die teilstationäre Tages- oder Nachtpflege (§ 41 SGB XI) kann zusätzlich zu ambulanten Pflegesachleistungen, Pflegegeld oder Kombinationsleistungen in Anspruch genommen werden, es erfolgt keine Anrechnung auf diese Ansprüche, auch nicht auf das Pflegegeld. Es wird aber ein Eigenanteil fällig. Die Tages- oder Nachtpflege ist denkbar als ein Bestandteil der Versorgung in einem Pflegemix.

Bei häuslicher Pflege kommt der sogenannte Entlastungsbetrag in Höhe von bis zu 125 Euro monatlich bereits ab Pflegegrad 1 in Betracht (§ 45b SGB XI). Davon können z.B. stundenweise eine Haus-

haltshilfe oder Alltagsbegleitung bezahlt werden. Der Betrag ist für alle Pflegegrade identisch, zweckgebunden und kann nur von anerkannten Anbietern abgerechnet werden. Er dient der Erstattung von Aufwendungen in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von Leistungen der Tages- oder Nachtpflege, der Kurzzeitpflege, Leistungen der ambulanten Pflegedienste und anerkannten Angeboten zur Unterstützung im Alltag. Landesrechtliche Vorgaben legen fest, welche niedrighschwelligigen Angebote zur Unterstützung im Alltag gefördert werden. Die zuständige Pflegekasse sollte Auskunft darüber geben können, welche zulässigen Anbieter in der Nähe zur Verfügung stehen. Der Betrag wird nicht ausgezahlt, sondern tatsächlich angefallene Kosten werden nachträglich erstattet. In der Regel erfüllt eine ausländischen Betreuungskraft die geforderten Voraussetzungen nicht, so dass der Entlastungsbetrag nicht für den Arbeitslohn der Betreuungskraft gegenüber der Pflegekasse angefordert werden kann. Hier empfiehlt es sich jedoch, mit der jeweiligen Pflegekasse zu sprechen. Der Entlastungsbetrag kann dazu dienen, Zeiten, in denen die Betreuungskraft Freizeit hat, durch niedrighschwellige Angebote zur Unterstützung im Alltag zu überbrücken.

Es besteht ferner ein Anspruch auf eine Kosten-erstattung für anerkannte niedrighschwellige Betreuungs- und Entlastungsangebote durch Umwandlung des in § 36 SGB XI für ambulante Pflegesachleistungen vorgesehenen Leistungsbetrags. Das Sachleistungsbudget kann bis zu 40 % des jeweiligen Höchstleistungsbetrags, der sich nach dem jeweiligen Pflegegrad richtet, für Angebote zur Unterstützung im Alltag genutzt werden. Das

Unterstützungsangebot muss von den jeweiligen Behörden anerkannt sein. In NRW gibt es beispielsweise eine entsprechende Landesverordnung, die die Förderungsvoraussetzungen festlegt, doch das Anerkennungsverfahren ist aufwendig und wenig praktikabel für privat beschäftigte ausländische Betreuungskräfte.

Die Pflegekasse bietet die Verhinderungspflege als eine weitere Zuschussleistung an (§ 39 SGB XI). In bestimmten Fällen zahlt die Pflegekasse eine notwendige Ersatzpflege, wenn die private Pflegeperson wegen Urlaub oder Krankheit nicht pflegen kann. In dieser Zeit wird das Pflegegeld jedoch nur zur Hälfte fortgewährt. Der Anspruch besteht für maximal sechs Wochen und ist der Höhe nach begrenzt. Im Einzelfall sollte geprüft werden, ob dieser Betrag zur Finanzierung einer Betreuungskraft genutzt werden kann.

Die Kosten für häusliche Krankenpflege werden von der Krankenkasse übernommen. Sie kommt entweder zur Verkürzung oder Vermeidung einer stationären Krankenhausbehandlung (Krankenhausvermeidungspflege) oder Sicherstellung der ärztlichen Behandlung (Sicherstellungspflege) in Betracht und muss von einem Arzt verordnet worden sein. Da es sich damit um Behandlungspflege handelt, kann dies nicht zur Finanzierung einer Betreuungskraft genutzt werden.

In einzelnen Fällen werden bei Bedürftigkeit Kosten durch den örtlichen Sozialhilfeträger übernommen. Die zuständige Stelle der Kommune kann dazu informieren.

Steuerliche Absetzbarkeit

Die legale Beschäftigung einer Betreuungskraft wird steuerlich gefördert. Wenn gewisse Voraussetzungen erfüllt sind, können von der jährlichen Einkommenssteuer 20 % der Ausgaben für Lohn und Fahrtkosten einer Betreuungskraft, höchstens 4.000 Euro im Jahr, als haushaltsnahe Dienstleistung von der Steuerschuld abgezogen werden.

Ein Abzug von der Steuer kann in der Regel nur für Arbeitskosten im eigenen Haushalt beansprucht werden und nur die eigenen Aufwendungen des Steuerpflichtigen werden berücksichtigt. Ist die pflegebedürftige Person selbst Arbeitgeber_in und trägt sie die Kosten für das Beschäftigungsverhältnis, kann sie die Ausgaben in ihrer Steuererklärung geltend machen. Dafür muss dem Finanzamt ein Arbeitsvertrag vorgelegt werden; das Geld darf nicht bar an die Betreuungskraft ausgezahlt, sondern muss auf ein Konto überwiesen werden.

Schwieriger wird es, wenn andere Personen, häufig die Kinder eines pflegebedürftigen Elternteils, die Kosten für die Betreuungsperson übernehmen und nicht selbst im Haushalt wohnen, in der die Betreu-

ungskraft arbeitet. Das Finanzamt sollte in diesem Fall prüfen, ob Aufwendungen für die Betreuungskraft als „Pflege- und Betreuungsleistungen“ abzugsfähig sind (§ 35 a Abs. 2 Satz 2 erster Halbsatz EStG).

Pflegekosten können unter bestimmten Voraussetzungen als außergewöhnliche Belastungen steuerlich geltend gemacht werden (§ 33 EStG). Zu berücksichtigen ist jedoch, dass nur ein Teil der Aufwendungen, der über die „zumutbaren Belastung“ hinausgeht, sich steuerlich auswirken kann. Die steuerliche Absetzbarkeit hängt daher auch hier vom Einzelfall ab.

Pflegende Angehörige können den Pflege-Pauschbetrag von 600 Euro bis zu 1800 Euro, gestaffelt nach Pflegegraden, beanspruchen, wenn sie die persönliche Pflege eines Angehörigen oder einer nahe stehenden Person in der eigenen Wohnung oder in der Wohnung der Pflegeperson übernehmen und die Pflege ohne Vergütung erfolgt. Teilen sich mehrere Angehörige die Pflege, wird der Betrag entsprechend geteilt.

8. Welche weiteren Rahmenbedingungen sollten der Arbeitskraft geboten werden?

Der Deutsche Caritasverband setzt sich dafür ein, dass Betreuungskräfte zu fairen Bedingungen in Deutschland beschäftigt werden. Dazu gehört auch:

- Die Betreuungskraft hat ausreichend Rückzugsmöglichkeiten und ihre Privatsphäre wird respektiert. Dazu gehört es, dass ihr ein sauberes, beheizbares und mit einem Fenster (Tageslicht) ausgestattet Zimmer zur alleinigen Nutzung zur Verfügung steht.
- Die Betreuungskraft hat kostenlosen Zugang zu LAN oder WLAN in der Wohnung, damit der Kontakt nach Hause gepflegt werden kann.
- Die mit der Betreuungskraft vereinbarten Arbeits- und Ruhezeiten sowie Freizeit und Urlaub werden von der Familie eingehalten. Das kann z.B. durch die zusätzliche Inanspruchnahme eines Hausnotruf-/Bereitschaftsdienstes abgesichert werden.
- Es wird ergänzend ein ambulanter Pflegedienst eingesetzt, der mindestens einmal die Woche kommt, um die Betreuungskraft zu entlasten und fachgerechte Pflege sicherzustellen.

1. Wie sieht ein mögliches Modell für die Beschäftigung einer Betreuungskraft aus?

Der beigefügte Wochenplan soll eine erste Anregung geben, wie eine Betreuungskraft in einer 38,5-Stunden-Woche eingesetzt werden kann. Das Modell kann – solange die oben beschriebenen Rahmenbedingungen eingehalten werden – den Wünschen und Bedürfnissen des Pflegebedürftigen und der Betreuungskraft individuell angepasst werden. So muss der freie Tag der Betreuungskraft beispielsweise nicht zwingend an einem Sonntag sein.

Der Wochenplan geht von einer maximalen Betreuungszeit von 38,5 Stunden aus. Diese Zeit kann reduziert werden, indem die Familie oder ein Pflegedienst z. B. die Betreuung an weiteren Nachmittagen oder einem Wochentag übernimmt oder wenn die pflegebedürftige Person noch so selbstständig ist, dass die Bereitschaft eines Hausnotrufdienstes für den Notfall ausreicht. Zur Ergänzung kann auch die teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege in Anspruch genommen werden.

Vorteilhaft ist bei dieser Leistung der Pflegeversicherung, dass die pflegebedürftige Person zusätzlich von der Wohnung abgeholt und zur Einrichtung befördert wird. Die Wochenarbeitszeit kann zudem auf 48 Stunden erhöht werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden pro Werktag nicht überschritten werden.

Zusätzliche regelmäßige nächtliche Bedarfe (z. B., weil der Pflegebedürftige in der Nacht umgebettet oder zur Toilette begleitet werden muss) deckt das Modell nicht ab. Ebenso ist das Modell nicht für Personen geeignet, die eine 24-Stunden-Betreuung benötigen, weil sie beispielsweise unter einer schweren Demenz leiden. Für diese Fälle müssen andere Pflege- und Betreuungsmodelle gefunden werden und/oder der Haushalts- und Betreuungsperson dürfen nur ein Teil der notwendigen Betreuungsaufgaben zugewiesen werden.

Wochenplan							So. oder ein Wochentag:
Uhrzeit	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	Arbeitsfrei für die Betreuungskraft
8:00–10:00	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung beim Aufstehen ■ Waschen, Duschen oder Baden ■ Zahnpflege ■ Kämmen ■ ggf. Rasieren ■ Toilettengang ■ Frühstück vorbereiten und ggf Essen anreichen 						<i>Pflege und Betreuung durch den ambulanten Pflegedienst:</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hilfe beim Verlassen des Betts, Ankleiden, Duschen, Rasieren, Mund- und Zahnpflege, Kämmen ■ Toilettengang ■ Evtl. Pflegerische Betreuungsmaßnahmen (zzgl. Hausbesuchspauschale Wochenende/Feiertag)
10:00–10:30	Pause <i>Hausnotruf oder Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn</i>						<ul style="list-style-type: none"> ■ Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn ■ Alternative an Werktagen: Tagespflege
10:30–12:30	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mittagessen kochen, gemeinsames Essen ■ Toilettengang 						
12:30–14:30	Pause <i>Hausnotruf oder Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn</i>						<ul style="list-style-type: none"> ■ Mittagessen: Gemeinsam mit der Familie oder Pflegedienst/Essen auf Rädern und Hausnotruf ■ Alternative an Werktagen: Tagespflege
14:30–16:15	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erledigung von hauswirtschaftlichen Tätigkeiten ■ (Aufräumen, Reinigungsarbeiten, Wäsche, Einkaufen) ■ Ggf. Begleitung zum Arzt ■ Spazieren gehen (Ggf. gemeinsam auf den Friedhof gehen) <p>an zwei Tagen hat die Betreuungskraft ab 12:15 Uhr frei > wie So oder anderer freier Tag</p>						<ul style="list-style-type: none"> ■ Nachmittag: Gemeinsam mit der Familie oder Betreuung durch Nachbarn ■ Alternative an Werktagen: Tagespflege
16:15–18:30	Pause <i>Hausnotruf oder Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn</i>						<i>Nachmittag und Abendessen: Gemeinsam mit der Familie oder Hausnotruf und Pflegedienst/ Essen auf Rädern</i>
18:30–20:30	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abendessen richten ■ Gemeinsames Abendbrot ■ Toilettengang ■ Waschen ■ Zahnpflege ■ Zu Bett bringen <p>an zwei Abenden hat die Betreuungskraft frei > wie So oder anderer freier Tag</p>						<i>Pflege und Betreuung durch den ambulanten Pflegedienst: (zzgl. Hausbesuchspauschale am Wochenende und Feiertag)</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hilfe beim Ausziehen ■ Teilwachen ■ Zahnpflege ■ Hilfe beim Aufsuchen des Betts ■ Toilettengang <i>Hausnotrufdienst</i>
Feierabend der Betreuungskraft <i>Hausnotrufdienst</i>							

Inanspruchnahme eines Hausnotrufdienstes

Ein Hausnotrufdienst kann eine sinnvolle Ergänzung zur Unterstützung der pflegebedürftigen Person bei Abwesenheit der Betreuungskraft sein. Hausnotrufsysteme bestehen aus einem Hausnotrufgerät sowie einem Alarm-/Funksender und sind an eine Hausnotrufzentrale angeschlossen. Per Knopfdruck kann in einem Notfall durch die pflegebedürftige Person schnell Hilfe über den ausgewählten Hausnotrufanbieter organisiert werden. Die Art und Weise der Hilfeleistung kann dabei über verschiedene Module gewählt werden und variiert je nach Anbieter. Auch die entstehenden Kosten sind daher sehr unterschiedlich. Der Preis für den Anschluss liegt zwischen 10 Euro bis 50 Euro. Hinzu kommen monatliche Kosten für das Grundpaket zwischen 20 Euro und 25 Euro und ggf. für Zusatzleistungen.

Von der Pflegekasse werden unter bestimmten Voraussetzungen bei bereits erfolgter Einstufung in einen Pflegegrad auf Antrag 25,50 Euro/Monat für

den Hausnotruf übernommen. Pflegekassen haben ihre Versicherten über die zur Versorgung berechtigten Leistungserbringer zu informieren.

Die Angebotspalette des Hausnotrufs hat sich in den letzten Jahren erweitert. So kann auch ein mobiler Hausnotruf auf dem Handy genutzt werden und der Vertrag um weitere Dienstleistungen im Bereich der assistierenden Technologien ergänzt werden.

Um ein für die individuellen Bedürfnisse des Pflegebedürftigen zugeschnittenes Gesamtpaket zu erhalten, ist es ratsam, bevor man sich für einen Hausnotruf entscheidet, eine ausführliche Beratung in Anspruch zu nehmen. Eine erste Orientierung bieten z. B. die Verbraucherzentralen:

www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheit-pflege/pflege-zu-hause/hausnotrufsysteme-schneller-draht-zur-hilfe-10566

Inanspruchnahme von „CariFair“

In einigen Regionen Deutschlands bietet die Caritas in dem Modell „CariFair – zuhause gut betreut“ Unterstützung der pflegebedürftigen Menschen und der ausländischen Arbeitskräfte an. Dafür arbeitet ein Caritasverband einer Region in Deutschland mit einem Partner-Caritasverband in einer Region in Mittel- oder (Süd)Osteuropa zusammen und steht dem Pflegebedürftigen bei der Vermittlung der Betreuungskraft und während des Einsatzes mit Rat

und Tat beiseite. Zu Beginn des Einsatzes wird beispielsweise nach Absprache mit der Familie bzw. dem Pflegebedürftigen, der Koordinatorin und der Betreuungskraft ein Wochen- bzw. Tagesplan erstellt. In dem Plan werden die Aufgaben und freien Zeiten der Betreuungskraft beschrieben.

Nähere Informationen zu „CariFair“ und die Kontaktdaten finden Sie unter: www.carifair.de

2. Welche Kosten entstehen?

Der Kostenüberblick zeigt auf, welche Kosten für die pflegebedürftige Person entstehen, wenn eine Betreuungskraft beschäftigt wird. Es wird dabei von einem Einsatz von 38,5 Stunden ausgegangen, wie im Wochenplan dargestellt. Die Musterberechnung erfolgt auf Basis des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ab dem 1.10.2022. Soweit Kosten nach

Bundesländern divergieren, wurde Hessen zugrunde gelegt. Weiter wird dargestellt, welchen Nettolohn die Betreuungskraft erhält.

In den beiden folgenden Musterberechnungen wird unterschieden, ob der Betreuungskraft die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung in Rechnung oder kostenfrei zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitgeberbelastung	
wenn die Kosten für Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft in Rechnung gestellt werden	
Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 Euro
+ AG Anteil zur Sozialversicherung (19,325 %)	386,89 Euro
+ Unfallversicherung bei der Unfallkasse Hessen	4,17 Euro
+ Umlage U1 und U2 (2,28 %, AOK Hessen)	45,64 Euro
Abzüglich der Sachwertbezüge	
- Unterkunft	204,85 Euro
- Verpflegung	270,00 Euro
Arbeitgeberbelastung für Betreuungskraft	1.964,70 Euro
Sonstige Kosten	
+ Hausnotruf (Dazu oben S. 22), hier Malteser mit Kostenübernahme der Pflegeversicherung	31,40 Euro
+ Tracking; Bewegungsmelder, WLAN ...	

Arbeitgeberbelastung

bei freier Unterkunft und Verpflegung (geldwerter Vorteil)

Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 Euro
Grundlage zur Berechnung des AG-Anteils zur Sozialversicherung (Gehalt inkl. Sachwertbezüge)	2.476,85 Euro
+ AG Anteil zur Sozialversicherung (19,325 %)	467,06 Euro
+ Unfallversicherung bei der Unfallkasse Hessen	4,17 Euro
+ Umlage U1 und U2 (2,28 %, AOK Hessen)	57,47 Euro
Arbeitgeberbelastung für Betreuungskraft	2.529,70 Euro
zzgl. Kosten für Unterkunft und Verpflegung	
zzgl. sonstige Kosten	
+ Hausnotruf (Dazu oben S. 22), hier Malteser mit Kostenübernahme der Pflegeversicherung	31,40 Euro
+ Tracking; Bewegungsmelder, WLAN ...	

Die Sachwertbezüge für Unterkunft und Verpflegung gehören in diesem Fall zum sozialversicherungspflichtigen Einkommen. Für den/die Arbeitgeber_in

fallen zum Gehalt und den Sozialversicherungsbeiträgen (Arbeitgeberbrutto) zusätzlich die tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Verpflegung an.

Entlastung

durch Leistungen der Pflegeversicherung

Das Pflegegeld könnte in vollem Umfang für die Betreuungskraft eingesetzt werden und beträgt 2023:

Pflegegeld pro Monat

Pflegegrad 1	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5
0 Euro	316 Euro	545 Euro	728 Euro	901 Euro

Das hier vorgeschlagene Modell sieht begleitend den Einsatz eines ambulanten Pflegedienstes vor. Das dient der Sicherung der Pflegequalität und füllt bei Bedarf Lücken bei der Versorgung der pflegebedürftigen Person in der arbeitsfreien Zeit der Betreuungskraft. Das kann als Pflegesachleistung abgerechnet werden. Damit wäre ein voller Einsatz des Pflegegeldes für die Betreuungskraft nicht möglich.

Werden z.B. 50 % der Sachleistungen genutzt, bleiben 50 % vom Pflegegeld. Erhöht sich der Anteil an den Sachleistungen, sinkt der verbleibende Anteil am Pflegegeld. Da der Sachleistungsanspruch je nach Pflegegrad steigt, bleibt mehr Pflegegeld, wenn der Pflegebedürftige bei steigendem Pflegegrad in gleichbleibender Höhe Sachleistungen abrufen.

Pflegesachleistungen und Pflegegeld lassen sich auch kombiniert nutzen. Je nachdem, in welchem Umfang ein Pflegedienst in Anspruch genommen wird, verbleibt ein entsprechender Anteil des Pflegegeldes. Bei der sogenannten Kombinationsleistung wird vom Pflegegeld der gleiche Anteil in Prozent abgezogen, wie Sachleistungen prozentual in Anspruch genommen werden.

Wird wie im Modell die Versorgung am freien Tag der Betreuungskraft und den zwei freien Nachmittagen/Abenden durch einen Pflegedienst übernommen, werden hier geschätzte Kosten von ca. 800 Euro zu Grunde gelegt (Schätzung am Beispiel Hessen auf Basis des hier verlinkten Kostenrechners: www.pflegeberatung.de/pflegeanspruch/pflegefinanzieren/pflegekostenrechner).

Verbleibendes Pflegegeld pro Monat bei Inanspruchnahme von 800 Euro Sachleistung

Pflegegrad 1	Pflegegrad 2	Pflegegrad 3	Pflegegrad 4	Pflegegrad 5
0 Euro	0 Euro	ca. 225 Euro	ca. 384 Euro	ca. 557 Euro

Wenn Kombinationsleistung in Anspruch genommen werden soll, muss das bei der Pflegekasse entsprechend beantragt werden. Auch der Entlastungsbetrag von 125 Euro monatlich kann dazu genutzt werden, an den freien Tagen/

Nachmittagen der Betreuungskraft Unterstützung oder Begleitung zu finanzieren. Diese Leistungen können durch den ambulanten Pflegedienst oder einen anderen anerkannten Anbieter erbracht und abgerechnet werden.

3. Wieviel Lohn erhält die Betreuungskraft ungefähr ausgezahlt?

Die Berechnung orientiert sich an einer 38,5 Stundenwoche mit einer Entlohnung nach Mindestlohn und den Steuersätzen und Lohnnebenkosten für eine ledige Arbeitskraft ohne Kinder.

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung werden der Betreuungskraft in Rechnung gestellt	
Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 Euro
- Lohnsteuer Klasse 1	151,75 Euro
- Kirchensteuer	13,65 Euro
- Solidaritätszuschlag	0,00 Euro
- Krankenversicherungsbeitrag	146,15 Euro
- Pflegeversicherung	37,85 Euro
- Rentenversicherung	188,19 Euro
- Arbeitslosenversicherung	24,02 Euro
Nettogehalt	1440,39 Euro
- Unterkunft	204,85 Euro
- Verpflegung	270,00 Euro
Auszahlungsbetrag	965,54 Euro

Bei freier Unterkunft und Verpflegung (geldwerter Vorteil)	
Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 Euro
Grundlage zur Berechnung des AG-Anteils zur Sozialversicherung (Gehalt inkl. Sachwertbezüge)	2.476,85 Euro
- Lohnsteuer Klasse 1	256,75 Euro
- Kirchensteuer	23,10 Euro
- Solidaritätszuschlag	0,00 Euro
- Krankenversicherungsbeitrag	185,76 Euro
- Pflegeversicherung	46,44 Euro
- Rentenversicherung	230,34 Euro
- Arbeitslosenversicherung	29,72 Euro
Nettogehalt	1704,74 Euro
Auszahlungsbetrag	1704,74 Euro

Die Sachwertbezüge für Unterkunft und Verpflegung gehören in diesem Fall zum sozialversicherungspflichtigen Einkommen.

WAS MÜSSEN PFLEGEBEDÜRFTIGE PERSONEN ODER ANGEHÖRIGE BEDENKEN, WENN EINE BETREUUNGSKRAFT EINGESTELLT WIRD?

Der beigefügte Wochenplan soll eine erste Anregung geben, wie eine Betreuungskraft in einer 38,5-Stunden-Woche eingesetzt werden kann. Das Modell kann – solange die oben beschriebenen Rahmenbedingungen eingehalten werden – den Wünschen und Bedürfnissen des Pflegebedürftigen und der Betreuungskraft individuell angepasst werden. So muss der freie Tag der Betreuungskraft beispielsweise nicht zwingend an einem Sonntag sein.

Der Wochenplan geht von einer maximalen Betreuungszeit von 38,5 Stunden aus. Diese Zeit kann reduziert werden, indem die Familie oder ein Pflegedienst z. B. die Betreuung an weiteren Nachmittagen oder einem Wochentag übernimmt oder wenn die pflegebedürftige Person noch so selbstständig ist, dass die Bereitschaft eines Hausnotrufdienstes für den Notfall ausreicht. Zur Ergänzung kann auch die teilstationäre Pflege in Einrichtungen der Tages- und Nachtpflege in Anspruch genommen werden.

Vorteilhaft ist bei dieser Leistung der Pflegeversicherung, dass die pflegebedürftige Person zusätzlich von der Wohnung abgeholt und zur Einrichtung befördert wird. Die Wochenarbeitszeit kann zudem auf 48 Stunden erhöht werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden pro Werktag nicht überschritten werden.

Zusätzliche regelmäßige nächtliche Bedarfe (z. B., weil der Pflegebedürftige in der Nacht umgebettet oder zur Toilette begleitet werden muss) deckt das Modell nicht ab. Ebenso ist das Modell nicht für Personen geeignet, die eine 24-Stunden-Betreuung benötigen, weil sie beispielsweise unter einer schweren Demenz leiden. Für diese Fälle müssen andere Pflege- und Betreuungsmodelle gefunden werden und der Haushalts- und Betreuungsperson dürfen nur ein Teil der notwendigen Betreuungsaufgaben zugewiesen werden.

Fachlich ist es sinnvoll, wenn die Betreuung durch die Haushaltshilfe von einem ambulanten Pflegedienst begleitet wird, um die Qualität der Pflege sicherzustellen. Zudem kann die Caritas vor Ort den Pflegebedürftigen Kurzzeitpflege vermitteln, für die Zeit, in der die Haushaltshilfe ihren Urlaubsanspruch geltend macht und Angebote der Tagespflege oder zum Hausnotrufdienst empfehlen.

Die Caritas kann je nach den Gegebenheiten vor Ort:

- den konkreten Bedarf des Pflegebedürftigen an Betreuung feststellen und prüfen, ob die Beschäftigung einer Betreuungskraft eine geeignete Option darstellt.
- dabei unterstützen, einen Wochen- bzw. Tagesplan zu erstellen. In dem Plan können die Aufgaben und freien Zeiten der Betreuungskraft beschrieben werden.
- den Betreuungskräften eine Plattform anbieten, um sich regelmäßig zu treffen und auszutauschen.
- den Pflegebedürftigen Kurzzeitpflege vermitteln, für die Zeit, in der die Betreuungskraft ihren Urlaubsanspruch geltend macht. Zudem kann sie den Pflegebedürftigen dabei unterstützen, das Angebot der Tagespflege auszuschöpfen und einen Hausnotrufdienst empfehlen.
- bei der Lohnabrechnung unterstützen, falls der Orts Caritasverband diese Leistung anbietet.
- bei der Suche nach einer Betreuungskraft unterstützen. Das ist in den Regionen möglich, in denen es eine Zusammenarbeit mit einem Partner-Caritasverband in einer Region in Mittel- oder Osteuropa gibt. Ggf. gibt es eine Koordinatorin, die Deutsch und die Muttersprache der Betreuungskraft spricht. Ob es eine Ansprechperson gibt, lässt sich hier recherchieren:
www.caritas-paderborn.de/beraten-helfen/alter-pflege/carifair/unterstuetzung-finden-hilfe-durch-carifair

1. Checkliste

Ist für mich das Modell einer Betreuungskraft, die im Haushalt wohnt, sinnvoll?

- Kann der Bedarf der pflegebedürftigen Person durch eine Betreuungskraft gedeckt werden, insbesondere im Hinblick auf die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen und die Tätigkeiten, die die Betreuungskraft übernehmen kann?
- Lässt sich ein Wochenplan erstellen, der den Bedürfnissen der pflegebedürftigen Person gerecht wird?
- Habe ich die nötigen räumlichen Voraussetzungen, um der Betreuungskraft eine angemessene Unterkunft zur Verfügung zu stellen?
- Ist die Finanzierung gesichert?

Welche Wünsche habe ich an die Betreuungskraft?

- z. B. Deutschkenntnisse, Kochkenntnisse, Pflegeerfahrung, Führerschein, (Nicht-)Raucher_in.

Wie finde ich eine Betreuungskraft?

- Einige Caritasverbände und Dienste vermitteln im Rahmen des Projekts „CariFair“ geeignete Arbeitskräfte.
- Auch die Diakonie vermittelt entsprechende Arbeitskräfte: www.vij-faircare.de
- Suche durch Zeitungsanzeigen o. ä.

Was ist vor der Einreise der Betreuungskraft zu erledigen?

- angemessene Unterkunft für die Betreuungskraft bereitstellen.
- Beantragung einer Betriebsnummer.
- Anmeldung zur Sozialversicherung bei der Krankenkasse.

- Anmeldung bei der gesetzlichen Unfallversicherung.
- Anmeldung bei einer Berufshaftpflichtversicherung (falls gewünscht).
- klären, ob die Betreuungskraft in der Haftpflichtversicherung des Pflegebedürftigen mitversichert ist.
- ggf. Internetanschluss beantragen.
- ggf. Beauftragung eines ambulanten Pflegedienstes, der fachgerechte Pflege mindestens einmal in der Woche sicherstellt.
- ggf. Beauftragung eines Hausnotrufdienst.

Was ist nach der Einreise der Betreuungskraft zu erledigen?

- die Betreuungskraft muss sich bei der Meldebehörde anmelden.
- die Betreuungskraft muss beim zuständigen Finanzamt eine Identifikationsnummer beantragen.
- ggf. Betreuungskraft darauf hinweisen, dass es sinnvoll ist, eine Haftpflichtversicherung abzuschließen.
- ggf. Betreuungskraft darauf hinweisen, dass sie Kindergeld beantragen kann.

Welche Dokumente muss die Betreuungskraft mit nach Deutschland bringen?

- Pass/Personalausweis.
- ggf. Heiratsurkunde/Scheidungsurkunde (mit Übersetzung).
- ggf. Identifikationsnummern der Kinder und Formular E 401 (Familienstandsbescheinigung für die Gewährung von Familienleistungen).

2. Musterarbeitsvertrag in deutsch/polnisch

(Bitte schreiben Sie deutlich in Druckbuchstaben)

(Proszę wypełnić DRUKOWANYMI LITERAM)

Arbeitsvertrag für Haushalts- und Betreuungskräfte in Haushalten mit Pflegebedürftigen

Umowa o pracę dla opiekunów - pomocy domowych w rodzinach z osobami potrzebującymi opieki

Zwischen/Pomiędzy

1. Arbeitgeber_in/Pracodawcą

..... Familienname/Nazwisko Vorname/Imię		
..... Straße, Nr./Ulica, numer. PLZ/Kod pocztowy Ort/Miejscowość Bundesland/Woj.
..... Telefon/Telefon Fax/Fax Mobil/Tel. komórkowy	
..... Ansprechpartner/Osoba kontaktowa Telefon/Telefon Mobil/Tel. komórkowy	
..... Straße, Nr./Ulica, numer. PLZ/Kod pocztowy Ort/Miejscowość E-Mail/Adres e-mail

Und/A

2. Arbeitnehmer_in /Pracownik

..... Familienname/Nazwisko Geburtsname/Nazwisko rodowe Vorname/Imię
..... Geburtsdatum/Data urodzenia Geburtsort/Miejsce urodzenia Familienstand/Stan cywilny
..... Anzahl der Kinder/Ilość dzieci Straße, Nr./Ulica, numer. PLZ/Kod pocztowy Ort/Miejscowość
..... Telefon/Telefon Mobil/Tel. komórkowy E-Mail/Adres e-mail
..... Sozialversicherungsnummer/Numer ubezpieczenia społecznego Name der Krankenkasse/Nazwa ubezpieczenia zdrowotnego	

Wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:/Zostaje zawarta następująca umowa opracę:

3. Angaben zur Beschäftigung (Tätigkeiten): Informationen dotyczące pracy (zakresu czynności):

Haushalts- und Betreuungskraft im Haushalt mit einer/einem Pflegebedürftigen
Opiekunka - pomoc domowa dla osób potrzebujących opieki

4. Beschäftigungsdauer/Czas trwania pracy

Das Arbeitsverhältnis beginnt am und ist unbefristet.
Stosunek pracy rozpoczyna się w dniu i jest zawarty na czas nieokreślony.

Der/die Arbeitnehmer_in wird befristet ab dem bis zum zur Erbringung von aushaltsnahen Dienstleistungen im Haushalt des/der Pflegebedürftigen eingestellt (§ 14 TzBfG).
Pracownik/ca będzie zatrudniony/a na czas określony od do do świadczenia usług domowych w gospodarstwie domowym z osobą/ami potrzebującą/y pomocy (§ 14 TzBfG).

Im Falle des Todes des/der Pflegebedürftigen oder bei Umzug des/der Pflegebedürftigen in eine stationäre Pflegeeinrichtung endet dieser Vertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, zwei Wochen nach entsprechender schriftlicher Unterrichtung des/der Arbeitnehmer_in durch den Arbeitgeber bzw. durch die Erben des/der Pflegebedürftigen.

W przypadku śmierci podopiecznego(ych) lub przeprowadzki podopiecznego(ych) do placówki stacjonarnej, niniejsza umowa zostaje zakończona po uprzednim pisemnym, dwutygodniowym okresie wypowiedzenia dokonany przez pracodawcę lub spadkobierców podopiecznego(ych).

5. Probezeit/Okres Próbny

Ja Nein falls ja, Dauer: Wochen
Tak Nie W przypadku tak, czas trwania w tygodniach

Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Stosunek pracy podczas okresu próbnego może zostać rozwiązany z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia.

6. Kündigungsfrist/Okres wypowiedzenia

Das Arbeitsverhältnis kann nach Ablauf der Probezeit mit den gesetzlichen Kündigungsfristen gekündigt werden. Eine fristlose Kündigung (z. B. bei unentschuldigtem Fernbleiben, Alkoholmissbrauch, etc.) gilt im Falle ihrer Unwirksamkeit als ordentliche Kündigung zum nächsten zulässigen Termin. Für die ordentliche Kündigung wird ausdrücklich vereinbart, dass die Fristen des § 622 BGB gelten. Po upływie okresu próbnego, stosunek pracy może zostać rozwiązany z zachowaniem zgodnego z prawem okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie stosunku pracy bez okresu wypowiedzenia (np.: spowodowane nieusprawiedliwionymi nieobecnościami, nadużywaniem alkoholu, itp.) w przypadku niemożności wykonania obowiązuje jako zwykłe wypowiedzenie umowy o pracę w następnym dopuszczalnym terminie. Terminy zwykłego wypowiedzenia umowy o pracę obowiązują według § 622 niemieckiego kodeksu cywilnego.

7. Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Std.

Przeciętny tygodniowy czas pracy wynosi 38,5 godz.

8. Entgelt pro Monat Euro/brutto

Wynagrodzenie za miesiąc Euro/brutto

Geldwerte Leistungen, zu denen der Arbeitgeber nicht nach Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag verpflichtet ist, werden ohne Anerkennung einer Rechtspflicht erbracht. Dies gilt auch dann, wenn die Leistung mehrfach und ohne ausdrücklichen Hinweis darauf erfolgt, dass aus der Leistung Rechtsansprüche für die Zukunft nicht entstehen können.

Świadczenia pieniężne, do których pracodawca nie jest zobowiązany według zbiorowego układu pracy, porozumienia między pracodawcą a radą zakładową lub według umowy o pracę, nie podlegają obowiązkowi prawnemu. Dotyczy to także świadczeń, które następowały wielokrotnie bez jednoznacznej informacji o braku przyszłego roszczenia prawnego.

9. Urlaubsanspruch Arbeitstage/jährlich

Urlap ilość dni roboczych, rocznie

In der 5-Tage-Woche/w 5- dniowym – tygodniu 30 Tage/30 dni

In der 6-Tage Woche/w 6- dniowym – tygodniu 36 Tage/36 dni

- 10. Die Unterkunft/Zakwaterowanie** wird kostenlos gestellt/zapewnione bezpłatnie
 oder monatlich mit Euro berechnet
albo miesięcznie Euro wynosi

- Die Unterkunft befindet sich** im Arbeitgeberhaushalt/w domu pracodawcy
Zakwaterowanie znajduje się nicht im Arbeitgeberhaushalt/poza domem pracodawcy
Sonstiges/posostale (inne)
.....

- 11. Die Verpflegung** wird kostenlos gestellt/zapewnione bezpłatnie
Wyżywienie oder monatlich mit Euro berechnet
albo miesięcznie Euro wynosi
 Oder Selbstversorger/albo we własnym zakresie

12. Arbeitsort/Miejsce pracy

13. An- und Rückreisekosten/koszty podróży

- Vom Arbeitgeber werden einmalig An- und Rückreisekosten bis Euro übernommen
Koszty podróży (przyjazdu i wyjazdu) będą jednorazowo zwrócone przez pracodawcę w
wysokości do Euro.
- Vom Arbeitgeber werden An- und Rückreisekosten nicht einmalig übernommen
Przez pracodawcę będą jednorazowo koszty podróży przyjazdu i wyjazdu nie zostaną zwrócone

.....
Datum Unterschrift Arbeitgeber bzw. des/der Bevollmächtigten
Data Podpis pracodawcy/lub osoba upoważniona

.....
Datum Unterschrift Arbeitnehmer
Data Podpis pracownika



Herausgegeben im Dezember 2022 von:

Deutscher Caritasverband e. V.

Fachbereich Sozialpolitik und fachliche Innovationen

Referat Migration und Integration und Referat Teilhabe und Gesundheit

Karlstr. 40, 79104 Freiburg

Redaktion:

Dr. Edith Cannivé-Deller

Telefon-Durchwahl: 0761 200-366

E-Mail: edith.eannive-deller@caritas.de

Dr. Elke Tießler-Marenda

Telefon-Durchwahl: 0761 200-371

E-Mail: elke.tiessler-marenda@caritas.de

Gestaltung: Simon Gümpel, Freiburg

Titelbild: Pexels/Andrea Piacquadio