

Postfach 4 20, 79004 Freiburg
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon-Zentrale 0761 200-0

Ihre Ansprechpartnerinnen

Dr. Edith Cannivé-Deller
Telefon-Durchwahl 0761 200-366
E-Mail: Edith.Cannive-Deller@caritas.de

Dr. Elke Tießler-Marenda
Telefon-Durchwahl 0761 200-371
E-Mail: elke.tiessler-marenda@caritas.de

Datum 07.10.2022

Information des Deutschen Caritasverbandes zu den Rahmenbedingungen der Beschäfti- gung von Betreuungskräften in Haushalten von Pflegebedürftigen (Live-in-Care)

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

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

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. Die (Rechts)Beratung im konkreten Einzelfall kann diese Information nicht ersetzen.

In dem vorgestellten Modell schließt die pflegebedürftige Person beziehungsweise schließen An- oder Zugehörige mit der Betreuungskraft einen Arbeitsvertrag ab. Modelle, bei denen eine Agentur eine Arbeitskraft vermittelt, die bei einem Arbeitgeber im Ausland oder bei der Agentur beschäftigt ist oder die Betreuungskraft als Selbstständige auftritt, werden hier nicht berücksichtigt. Das Modell ist nicht geeignet für Menschen, die Betreuung täglich Rund-um-die-Uhr (sogenannte „24-Stunden-Pflege“) brauchen, oder für Menschen, die zusätzlich zur Unterstützung untertags in der Nacht regelmäßigen Unterstützungsbedarf haben und die Betreuungsleistung ausschließlich oder überwiegend von der Live-in erbracht werden soll. In diesen Fällen können die Vorgaben aus dem Arbeitszeitgesetz nicht eingehalten werden

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

Inhalt

Teil A: Verhältnis Pflegebedürftige/Arbeitskraft	3
1. Ist eine Arbeitserlaubnis erforderlich?	3
2. Welche wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen müssen eingehalten werden?	3
Arbeitsvertrag und Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen	3
Arbeitszeit	4
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und bei Kurmaßnahmen.....	5
Pflicht zur Urlaubsgewährung	5
Beendigung des Arbeitsverhältnisses.....	6
Probezeit und Befristung des Arbeitsverhältnisses	6
3. Welche Tätigkeiten können bzw. dürfen der Betreuungskraft übertragen werden?	7
4. Bei welchen Versicherungen muss die Arbeitskraft angemeldet werden?	9
Beantragung einer Betriebsnummer	9
Meldung bei der Krankenkasse	9
Meldung bei der gesetzlichen Unfallversicherung	10
Freiwillige Versicherungen.....	11
Beiträge in der Sozialversicherung	11
5. Angemessene Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft	12
6. Lohn der Betreuungskraft	12
7. Welche finanzielle Unterstützung kann der_ die Arbeitgeber_in beanspruchen?	12
Leistungen aus dem Sozialversicherungssystem.....	12
Steuerliche Absetzbarkeit	14
8. Welche Rahmenbedingungen sollten der Arbeitskraft geboten werden	14
Teil B: Modell für die Beschäftigung einer Betreuungskraft.....	15
1. Modell	15
Wochenplan	16
Inanspruchnahme eines Hausnotrufdienstes	17
Inanspruchnahme von „CariFair“	18
2. Kostenüberblick und Nettolohn der Betreuungskraft	18
Entlastung durch Leistungen der Pflegeversicherung	18
Arbeitgeberbelastung	19
Ungefährer Nettolohn und Auszahlungsbetrag	20
Teil C: Was müssen Angehörige bedenken, wenn eine Betreuungskraft eingestellt wird	21
Teil D: Was kann der Caritasverband vor Ort leisten?	21
Teil E: Anhang	23
1. Checkliste	23
Ist für mich das Modell einer Betreuungskraft, die im Haushalt wohnt, sinnvoll?.....	23
Welche Wünsche habe ich an die Betreuungskraft?	23
Wie finde ich eine Betreuungskraft?	23
Was ist vor der Einreise der Betreuungskraft zu erledigen?	23
Was ist nach der Einreise der Betreuungskraft zu erledigen?.....	23
Welche Dokumente muss die Betreuungskraft mit nach Deutschland bringen?.....	24
2. Musterarbeitsvertrag in deutsch/polnisch	25

Teil A: Verhältnis Pflegebedürftige/Arbeitskraft

1. Ist eine Arbeitserlaubnis erforderlich?

Für Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedstaaten gilt generell Freizügigkeitsrecht. Sie können im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit ohne weiteres in Deutschland arbeiten.

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

Staatsangehörige aus Nicht-EU-Staaten, die bei einem_einer Arbeitgeber_in in Deutschland beschäftigt werden, benötigen eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen diese Arbeit erlaubt.

Für die meisten Nicht-EU-Staatsangehörigen, 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 (AufenthG) haben, als Betreuungskräfte im Privathaushalt arbeiten.

Ob Nicht-EU-Staatsangehörige 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 in Haushalten mit Unterstützungsbedarf. 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: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-7-auslaendischean_ba015382.pdf (Stand September 2021)

2. Welche wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen müssen eingehalten werden?

Wer als Arbeitgeber_in 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 jede_n Arbeitgeber_in (auch wenn es um Arbeit im Privathaushalt geht), die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich festzuhalten, diese Niederschrift zu unterschreiben und dem_der Arbeitnehmer_in auszuhändigen. 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
- 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. 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.

Arbeitszeit

Der_die Arbeitgeber_in muss bei der Beschäftigung einer Betreuungskraft die gesetzlichen Regelungen über die höchstens zulässige Arbeitszeit einhalten. Nach den Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) bedeutet das:

- Die tägliche Höchstarbeitszeit beträgt acht Stunden, die nur im Einzelfall auf bis zu zehn Stunden verlängert werden kann. Eine Verlängerung der Arbeitszeit auf zehn Stunden ist möglich, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglicher Arbeitszeit nicht überschritten werden.
- Zur Arbeitszeit zählt auch Bereitschaftszeit, wenn die Betreuungskraft auf Abruf zur Verfügung steht 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 für die häusliche Betreuung von Pflegebedürftigen, wie im hier beschriebenen Modell, steht zwar noch aus, aber die herrschende Meinung lehnt dies mittlerweile ab.

Für das eigenverantwortliche Zusammenleben ist 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-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 Richtlinie 2003/88/EG vorgesehen, 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 der_ die Arbeitgeber_in verpflichtet ist, 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 einer Betreuungskraft 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 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 erhält der_ die Arbeitgeber_in vollständig erstattet.

Pflicht zur Urlaubsgewährung

Die Betreuungskraft hat einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Die gesetzliche Mindest-Urlaubsdauer 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 einer Fünf-Tage-Woche bedeutet es, dass letztlich nur 20 Tage zusätzlich 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, ist der Urlaubsanspruch durch zwölf zu teilen. Für jeden vollen Beschäftigungsmonat wird ein Zwölftel gewährt.

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

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ein Arbeitsvertrag kann 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 die Kündigungsfristen.

Ein Arbeitsvertrag endet grundsätzlich nicht mit dem Tod des_der Arbeitgeber_in und geht auf die Erb_innen über. Wenn der_die Arbeitgeber_in und die zu pflegende Person identisch sind, wird zwar vertreten, dass das Vertragsverhältnis automatisch endet. Das wurde von Gerichten bisher aber nicht anerkannt. Es kann in solchen Fällen zwar 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 (Ehepartner_in, Verwandter) ist, endet der Vertrag nicht mit dem Tod der zu pflegenden Person. Ist nicht anderes vereinbart, kann der Vertrag von den Erben 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 Arbeitsleistung nicht möglich, weil sie an die Person des_der Pflegebedürftigen 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 des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Zweckerreichung“. Der Schutz der Arbeitskraft wird durch diese zweiwöchige Schutzfrist 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 Arbeitgeber_in und die Betreuungskraft prüfen können, ob ein Arbeitsverhältnis funktioniert. Die Probezeit darf höchstens sechs Monate

betragen. Die Kündigungsfrist 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.

§ 4 SGB XI (Soziale Pflegeversicherung) umschreibt die Hilfeleistungen als Dienst-, Sach- und Geldleistungen sowie Kostenerstattungen für den Bedarf an körperbezogenen Pflegemaßnahmen, pflegerische Betreuungsmaßnahmen und Hilfen bei der Haushaltsführung. 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. **Pflegerischen 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).

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 die oben beschriebenen Hilfen der Pflegeversicherung, 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, so dass sich eine vertraglich vereinbarte Unterstützung bei pflegerischen Maßnahmen auf einfache pflegerische Alltagshilfen beschränken sollte, um die Betreuungskraft nicht zu überfordern, und dass die Pflege ggfls. durch die Hinzuziehung professioneller Pflegekräfte in geeigneter Weise sicherzustellen ist. 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 des_der Pflegebedürftigen und der Hilfen im Haushalt, die Betreuungskraft überlasten können und daher auch nicht übertragen werden sollen.

Die Betreuungskraft kann Aufgaben übernehmen, die im Haushalt anfallen u.a:

- 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 Betts
- 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 durch examinierte Pflegekräfte durchgeführt werden 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
- die Verabreichung flüssiger Arzneimittel (Instillation)
- Kälteträger auflegen
- Versorgung eines suprapubischen Katheters
- Katheterisierung der Harnblase zur Ableitung des Urins
- spezielle Krankenbeobachtung
- Legen und Wechseln einer Magensonde
- die 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. 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 ein_e bevollmächtigte_r Dritte_r bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Die Betriebsnummer muss elektronisch bei dem Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit beantragt werden (weitere Informationen und Antragstellung: <https://www.arbeitsagentur.de/betriebsnummern-service/alles-wichtige>).

Regelmäßig benötigt der Betriebsnummern-Service 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 eines_einer Steuerberater_in)
- 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 Versicherungskonto für später zu erbringende Leistungen anlegt oder fortschreibt. 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 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.

Die Meldung bei der Krankenkasse kann nicht in Papierform vorgenommen werden. Die Meldung zur Sozialversicherung 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 Krankenkassen die kostenlose Software sv.net an. Der Arbeitgeber kann die Anwendung kostenlos im Internet unter www.itsg.de erhalten. Bei der Betreuungskraft bestehen keine melderechtlichen Besonderheiten.

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.:
<https://www.aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung/>

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. Den regional zuständigen Träger findet der_die Arbeitgeberin auf der Internetseite des Spitzenverbands der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung unter:
<https://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 € 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.

<https://kuvb.de/mitglieder/Betreuungskraftn/>

<https://www.ukbw.de/mitglieder-finanzen/Betreuungskraft-anmelden/>

<https://www.ukh.de/unternehmen-und-beschaeftigte/versicherungsschutz-und-leistungen/versicherungsschutz-fuer-Betreuungskraftn>

https://www.uk-nord.de/fileadmin/user_upload/pdf/Betreuungskraftn_und_Tagespflege/Saubere_Sache.pdf

<https://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 des_der Pflegebedürftigen mitversichert, wenn sie in 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: <https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/gesundheit-pflege/krankensversicherung/wichtige-rechenwerte-in-der-sozialversicherung-12741>

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Renten- und Krankenkassenversicherung, 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:	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:	Beitragssatz: 3,05 % Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig Kinderlose Arbeitnehmer_innen: Beitragszuschlag von 0,35 %
Rentenversicherung:	18,6 % Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig
Arbeitslosenversicherung:	2,4 % Anteil Arbeitnehmer_in/Arbeitgeber_in jeweils hälftig

Zum beitragspflichtigen Arbeitslohn gehören auch die Aufwendungen für freie Unterkunft und Verpflegung. Stellt der_die Arbeitgeber_in der Betreuungskraft neben dem Arbeitsentgelt Unterkunft und Verpflegung zur Verfügung, sind diese mit den in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) vorgegebenen Werten als beitragspflichtiger Arbeitslohn zu berücksichtigen. Die Verordnung ist u.a. zu finden auf www.gesetze-im-internet.de. Im Jahr 2022 sind demnach anzusetzen.

Für freie Verpflegung				
	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
monatlich	56 €	107 €	107 €	270 €
Für freie Unterkunft				
	Unterkunft allgemein	Aufnahme in Arbeitgeberhaushalt		
monatlich	241 €	204,85 €		

5. Angemessene Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft

Der_die Arbeitgeber_in sorgt für eine angemessene Unterkunft der Betreuungskraft. Die Unterkunft kann ein Zimmer im Pflegehaushalt oder eine angemietete Wohnung sein. Das Zimmer im Haushalt der pflegebedürftigen Person sollte möbliert und abschließbar und mit Telefon und Internetanschluss ausgestattet sein. Je nach Vertragsgestaltung übernimmt der_die Arbeitgeber_in die Kosten für Unterkunft 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. Lohn der Betreuungskraft

Seit 2015 gibt es in Deutschland den Allgemeinen Mindestlohn, der vom 1.07. bis 30.09.2022 10,45 € beträgt und ab 1.10.2022 auf 12,00 € brutto/Stunde steigen wird. 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 2022 die Einstiegsvergütung für Betreuungskräfte bei 14,04 €. 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 €, ab 1.1.2023 von 12,43 € vor. Solche Tarifverträge sind für Privatpersonen nicht bindend, können aber eine Orientierung für die Entlohnung von Betreuungskräften im Privathaushalt geben.

7. Welche finanzielle Unterstützung kann der_die Arbeitgeber_in 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

Die Leistungen der Pflegeversicherung sind Dienst-, Sach- und Geldleistungen.

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 Kombination 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. Der_die

Pflegebedürftige kann jedoch sein_ihr 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 € bei Pflegegrad 2 bis zum Höchstsatz von 901 € 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 Haushaltshilfe 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 Pflegeversicherung 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 Rücksprache zu halten. Der Entlastungsbetrag kann aber 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 Kostenerstattung für anerkannte niedrighschwellige Betreuungs- und Entlastungsangebote durch **Umwandlung** des in § 36 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 eine entsprechende Landesverordnung, die die Förderungsvoraussetzungen festlegt, doch das Anerkennungsverfahren ist aufwendig und wenig praktikabel. Daher gibt es auch dort derzeit keine nutzbaren Angebote für die Umwandlungsmöglichkeit.

Die Pflegekasse bietet eine weitere Zuschussleistung an, die der **Verhinderungspflege** (§ 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

Eine legal beschäftigte 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 € im Jahr, als haushaltsnahe Dienstleistung von der Steuerschuld abgezogen werden.

Die Begünstigung kann in der Regel nur für die Inanspruchnahme von Arbeiten 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 Person, häufig die Kinder eines pflegebedürftigen Elternteils, die Kosten für die Betreuungsperson übernehmen und nicht selbst im Haushalt wohnen, in der die Dienstleistung von der Live-in erbracht wird. 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 bis zu 1800 €, gestaffelt nach Pflegegraden, beanspruchen, wenn sie die persönliche Pflege eines Angehörigen oder einer nahestehenden 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 Rahmenbedingungen sollten der Arbeitskraft geboten werden

Der Deutsche Caritasverband setzt sich dafür ein, dass Betreuungskräfte zu fairen Rahmenbedingungen in Deutschland beschäftigt werden.

Dazu gehört:

- 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 die Freizeit 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 fachgerechte Pflege sicherzustellen und Überlastungssituationen zu vermeiden.

Teil B: Modell für die Beschäftigung einer Betreuungskraft

1. Modell

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 in Höhe 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 der_ die Pflegebedürftige 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 der_ die Pflegebedürftige 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 werktäglich 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 oder der Haushalts- und Betreuungsperson dürfen nur eingeschränkte Aufgaben zugewiesen werden.

Wochenplan

Uhrzeit	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.	So. oder ein anderer freier Tag der 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 anreichern 						Pflege und Betreuung durch den ambulanten Pflegedienst: <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 Hausnotruf oder Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn						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 Hausnotruf oder Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn						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 => <i>wie So oder anderer freier Tag</i></p>						Nachmittag: Gemeinsam mit der Familie oder Betreuung durch Nachbarn Alternative an Werktagen: Tagespflege
16:15-18:30	Pause Hausnotruf oder Betreuung durch Familienangehörige oder Nachbarn						Nachmittag und Abendessen: Gemeinsam mit der Familie oder Hausnotruf

		und Pflegedienst/Essen auf Rädern
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 => <i>wie So oder anderer freier Tag</i></p>	Pflege und Betreuung durch den ambulanten Pflegedienst: <ul style="list-style-type: none"> • Hilfe beim Ausziehen • Teilwachen • Zahnpflege • Hilfe beim Aufsuchen des Betts • Toilettengang (zzgl. Hausbesuchspauschale am Wochenende und Feiertag). Hausnotrufdienst
ab 20:30	Feierabend der Betreuungskraft Hausnotrufdienst	

Inanspruchnahme eines Hausnotrufdienstes

Die Inanspruchnahme eines Hausnotrufs kann eine sinnvolle Ergänzung zur Unterstützung des_der Pflegebedürftigen 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 € bis 50 €. Hinzu kommen monatliche Kosten für das Grundpaket zwischen 20 und 25 € und ggf. für Zusatzleistungen.

Von der Pflegekasse werden unter bestimmten Voraussetzungen hierfür bei bereits erfolgter Einstufung in einen Pflegegrad auf Antrag 25,50 €/Monat 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 (Handy) abgeschlossen 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: <https://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 bei-seite. 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: <https://carifair.de/> .

2. Kostenüberblick und Nettolohn der Betreuungskraft

Der Kostenüberblick zeigt – anhand des oben dargestellten Wochenplans mit einem Einsatz der Arbeitskraft von 38,5 Stunden pro Woche – auf, welche Kosten für den Pflegebedürftigen entstehen, wenn er eine Betreuungskraft beschäftigt. Die Musterberechnung erfolgt auf Basis des Allgemeinen 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 Musterrechnungen wird unterschieden, ob der Betreuungskraft die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung berechnet werden oder sie diese als geldwerten Vorteil erhält.

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

Entlastung durch Leistungen der Pflegeversicherung

Das **Pflegegeld** könnte in vollem Umfang für die Betreuungskraft eingesetzt werden und beträgt 2022:

<u>Pflegegrad</u>	<u>Pflegegeld pro Monat</u>
Pflegegrad 1	0 €
Pflegegrad 2	316 €
Pflegegrad 3	545 €
Pflegegrad 4	728 €
Pflegegrad 5	901 €

Das hier vorgeschlagene Modell sieht den Einsatz eines ambulanten Pflegedienstes begleitend zur Sicherung der Pflegequalität und bei Bedarf zeitweise für die Versorgung des_der Pflegebedürftigen in der arbeitsfreien Zeit der Betreuungskraft vor. Das kann als **Pflegesachleistung** abgerechnet werden. Damit wäre ein voller Einsatz des Pflegegeldes für die Betreuungskraft nicht möglich.

Der Entlastungsbetrag von 125 € monatlich kann dazu genutzt werden, an den freien Tagen/Nachmittagen Unterstützung oder Begleitung zu finanzieren. Diese Leistungen können

durch den ambulanten Pflegedienst oder einen anderen anerkannten Anbieter erbracht und abgerechnet werden.

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

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.

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 € zu Grunde gelegt (Schätzung am Beispiel Hessen auf Basis des hier verlinkten Kostenrechners: <https://www.pflegeberatung.de/pflegeanspruch/pflege-finanzieren/pflegekosten-rechner>).

Vom Pflegegeld bleiben:

Pflegegrad	Pflegegeld pro Monat bei Inanspruchnahme von 800 € Sachleistung
Pflegegrad 1	0 €
Pflegegrad 2	0 €
Pflegegrad 3	ca. 225 €
Pflegegrad 4	ca. 384 €
Pflegegrad 5	ca. 557 €

Wenn Kombinationsleistung in Anspruch genommen werden soll, muss das bei der Pflegekasse entsprechend beantragt werden.

Arbeitgeberbelastung

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

- wenn die Kosten für Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft in Rechnung gestellt werden

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

- bei freier Unterkunft und Verpflegung (geldwerter Vorteil)

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.

Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 €
Grundlage zur Berechnung des AG-Anteils zur Sozialversicherung (Gehalt inkl. Sachwertbezüge)	2.476,85 €
+ AG Anteil zur Sozialversicherung (19,325%)	467,06 €
+ Unfallversicherung bei der Unfallkasse Hessen	4,17 €
+ Umlage U1 und U2 (2,28%, AOK Hessen)	56,47 €
Arbeitgeberbelastung für Betreuungskraft:	2.529,70 €
<i>zuzügl. Kosten für</i> Unterkunft und Verpflegung	
<i>zuzügl. sonstige Kosten</i>	
+ Hausnotruf (oben S. 17), hier Malteser mit Kostenübernahme der Pflegeversicherung	31,40 €
+ Tracking; Bewegungsmelder, WLAN...	

Ungefährer Nettolohn und Auszahlungsbetrag

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.

- wenn die Kosten für Unterkunft und Verpflegung der Betreuungskraft in Rechnung gestellt werden

Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 €
- Lohnsteuer Klasse 1 ¹	151,75 €
- Kirchensteuer	13,65 €
- Solidaritätszuschlag	0,00 €
- Krankenversicherungsbeitrag	146,15 €
- Pflegeversicherung	37,85 €
- Rentenversicherung	188,19 €
- Arbeitslosenversicherung	24,02 €
Nettogehalt	1440,39 €
- Unterkunft	204,85 €
- Verpflegung	270,00 €
Auszahlungsbetrag	965,54 €

¹ Berechnung: <https://www.bmf-steuerrechner.de/bl/bl2022/eingabeformbl2022.xhtml>

- bei freier Unterkunft und Verpflegung (geldwerter Vorteil)

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

Monatliches Bruttogehalt	2.002,00 €
Grundlage zur Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge und der Steuern (Gehalt inkl. Sachwertbezüge)	2.476,85 €
- Lohnsteuer Klasse 1 ²	256,75 €
- Kirchensteuer	23,10 €
- Solidaritätszuschlag	0,00 €
- Krankenversicherungsbeitrag	185,76 €
- Pflegeversicherung	46,44 €
- Rentenversicherung	230,34 €
- Arbeitslosenversicherung	29,72 €
Nettogehalt	1704,74 €
Auszahlungsbetrag	1704,74 €

Teil C: Was müssen Angehörige bedenken, wenn eine Betreuungskraft eingestellt wird

Anders als ein Pflegeheim kann die Betreuungskraft keine Rund-um-die-Uhr Versorgung erbringen. Zu den Zeiten, zu denen die Betreuungskraft frei hat, muss die Versorgung des Pflegebedürftigen anders gesichert werden. Daher ist es notwendig, dass An- und Zugehörige oder ein soziales Netzwerk vor Ort sind, die beispielsweise im Notfall Ansprechpartner für den Hausnotrufdienst sind, den Pflegebedürftigen an den freien Tagen und Nachmittagen ggf. zusammen mit einem ambulanten Pflegedienst betreuen oder nach dem Rechten schauen.

Sie müssen der Betreuungskraft eine angemessene Unterkunft oder Zimmer bereitstellen und gute Rahmenbedingungen schaffen

Wenn Sie selbst Arbeitgeber_in werden, müssen Sie eine Betriebsnummer beantragen, die Hilfskraft zur Sozialversicherung bei der Krankenkasse und der gesetzlichen Unfallversicherung anmelden und, soweit gewünscht, bei einer Berufshaftpflichtversicherung sind Fragen der Haftpflichtversicherung zu klären.

Verschaffen Sie sich einen Kostenüberblick und stellen Sie die Finanzierung sicher. Wenn Sie selbst Arbeitgeber_in werden, müssen Sie, wie oben dargestellt, weitere Kosten als das Gehalt und die Sozialversicherung berücksichtigen, z.B. für die Unterbringung und Verpflegung oder für einen Hausnotrufdienst.

Teil D: Was kann der Caritasverband vor Ort leisten?

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

² Berechnung: <https://www.bmf-steuerrechner.de/bl/bl2022/eingabeformbl2022.xhtml>

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 Ortscharitasverband 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_n Ansprechpartner_in gibt, lässt sich hier recherchieren: <https://carifair.de/fuer-pflegebeduerftigeund-angehoerige/postleitzahl-suche/>.

Hinweis: Die Caritas vor Ort benötigt für die beschriebenen Tätigkeiten personelle und sachliche Ressourcen. Diese sollten im Vorfeld transparent gemacht und ein Refinanzierungskonzept erstellt werden.

Hinweis: In einigen Regionen Deutschlands bietet die Caritas in dem Modell „CariFair“ Unterstützung für pflegebedürftige Menschen und ausländische Arbeitskräfte an. Weitere Informationen: <https://carifair.de/>

Teil E: Anhang

1. Checkliste

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

- Kann der Bedarf des_der Pflegebedürftigen 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 des_der Pflegebedürftigen 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. 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: <http://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 LITERAMI)

Arbeitsvertrag für Haushalts- und Betreuungskräfte in Haushalten mit Pflegebedürftigen

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

(für polnische Arbeitnehmer/dla polskiego pracownika)

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

Straße Nr./Ulica, numer.

PLZ/Kod pocztowy

Ort/Miejscowość

E-Mail/Adres e-mail

Mobil/Tel. komórkowy

Und/A

2. Arbeitnehmer/in

Familienname/Nazwisko und Geburtsname Nazwisko rodowe

Vorname/Imię

Geburtsdatum/Data urodzenia, Geburtsort/ Miejsce urodzenia

Familienstand und Anzahl der Kinder/Stan cywilny/Ilość dzieci

Straße Nr./Ulica, numer.

PLZ/Kod pocztowy

Ort/Miejscowość

Telefon/Telefon

E-Mail/Adres e-mail

Mobil/Tel. komórkowy

Sozialversicherungsnummer /Numer ubezpieczenia społecznego

Name der Krankenkasse / Nazwa ubezpieczenia zdrowotnego

Wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

(Zostaje zawarta następująca umowa o pracę)

3. Angaben zur Beschäftigung (Tätigkeiten): *Informacje 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/yymi 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 Ja Nein falls ja, Dauer: Wochen

Okres próbny

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/Urlop 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 wird kostenlos gestellt **oder monatlich mit** **Euro _____ berechnet**
Zakwaterowanie zapewnione bezpłatnie albo miesięcznie Euro _____ wynosi

Die **Unterkunft** befindet sich im Arbeitgeberhaushalt nicht im Arbeitgeberhaushalt
Zakwaterowanie znajduje się w domu pracodawcy poza domem pracodawcy

Sonstiges/posostale (inne)

11. Die Verpflegung wird kostenlos gestellt **oder monatlich mit** **Euro _____ berechnet**
Wyżywienie zapewnione bezpłatnie 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 podróz przjazdu i wyjazdu nie zostaną zwrócone

Unterschrift Arbeitgeber **Datum**

Podpis pracodawcy *Data*

bzw. des/der Bevollmächtigten

I lub osoba upoważniona

Unterschrift Arbeitnehmer **Datum**

Podpis pracownika *Data*