

Schwarzarbeit ist kein Kavaliersdelikt

Entscheidet man sich nach Prüfung des individuellen Pflegebedarfs zur Beschäftigung einer ausländischen Betreuungskraft, dann stellt sich die Frage: Wie finde ich eine geeignete Betreuungskraft und auf welche Weise kann sie beschäftigt werden? Schwarzarbeit ist in keinem Fall eine Alternative. Doch immer noch wird ein großer Anteil ausländischer Betreuungskräfte »schwarz« in Privathaushalten beschäftigt, also ohne regulären Arbeitsvertrag und ohne Steuern und Sozialabgaben zu entrichten.

Auch wenn scheinbar niedrigere Kosten und weniger Bürokratie verlockend erscheinen: Schwarzarbeit ist eine Ordnungswidrigkeit, die hohe Geldbußen und erhebliche Nachzahlungen zur Folge haben kann. Dabei werden nicht nur diejenigen zur Rechenschaft gezogen, die »schwarz« arbeiten, sondern auch diejenigen, die Schwarzarbeit in Anspruch nehmen. Auch für die in den Haushalten lebenden Betreuungskräfte hat Schwarzarbeit gravierende Folgen: Die schwarz beschäftigten Frauen und Männer leben immer in der Angst, entdeckt zu werden. Vielfach müssen sie sich trotz zwingend einzuhaltender Mindestlohnbestimmungen mit Dumpinglöhnen zufrieden geben; die Kosten für die soziale Absicherung werden ohnehin eingesparrt.

GUT ZU WISSEN:

Wer eine osteuropäische Haushalts- und Betreuungskraft »schwarz« beschäftigt, geht ein hohes Risiko ein. Arbeitgeber, die Schwarzarbeit in Anspruch nehmen, müssen damit rechnen, dass sie Steuern und Sozialabgaben nachzahlen müssen. Außerdem können Bußgelder verhängt werden. Wenn keine Anmeldung bei der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung erfolgt oder keine Haftpflichtversicherung abgeschlossen wird, können bei Arbeitsunfällen oder Schäden, die durch die Betreuungskraft verursacht werden, zudem unkalkulierbare Kosten entstehen.

Der Haushalt als Arbeitgeber: das Arbeitgebermodell

Hier wird der Pflegebedürftige oder ein Familienangehöriger selbst zum Arbeitgeber der Haushalts- und Betreuungskraft. Beim Arbeitgebermodell wird vom Haushalt ein schriftlicher Arbeitsvertrag direkt mit der ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft abgeschlossen. Durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit in der Europäischen Union kann ein EU-Bürger in jedem anderen Mitgliedsstaat arbeiten, und zwar unter den gleichen Voraussetzungen wie ein Angehöriger dieses Staates.

Für viele Familien ist es eine ungewohnte Vorstellung, selbst Arbeitgeber zu werden. Sie empfinden die damit zusammenhängenden Verpflichtungen als zusätzlichen Ballast. Doch bei näherer Beschäftigung mit dem Thema ist es gar nicht so kompliziert. Bei vielen interessierten Familien besteht häufig Unsicherheit darüber, welche rechtlichen Vorgaben zu beachten sind, wenn man eine Haushaltskraft anstellt. Entscheidet sich ein Haushalt zur Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft, garantiert das Arbeitgebermodell eine legale Beschäftigung. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers werden im Arbeitsvertrag und in den Bestimmungen des in Deutschland geltenden Arbeits- und Tarifrechtes geregelt.

Was muss bei Abschluss des Arbeitsvertrages beachtet werden?

Im Arbeitsvertrag sollten konkrete Regelungen zur Tätigkeit, Arbeitszeit, Vergütung, Probezeit, Kündigungsfristen für die Beendigung des Vertrages und auch die Übernahme weiterer Kosten wie Fahrtkosten, Telefonkosten usw. vereinbart werden. Der Haushalt ist als Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber weisungsbefugt. Der Arbeitgeber konkretisiert Arbeitsinhalte, Arbeitsort und Arbeitszeit. Die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers ist beschränkt durch die geltenden Arbeitsschutzbestimmungen.

Diese müssen bei der Beschäftigung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft auf jeden Fall eingehalten werden.

Vergütung

Für osteuropäische Betreuungskräfte gilt der in Deutschland festgelegte Mindestlohn – er darf nicht unterschritten werden. Seit Januar 2017 liegt der allgemeine Mindestlohn bei 8,84 Euro pro Stunde. Übernimmt die Betreuungskraft überwiegend pflegerische Maßnahmen, liegt der Mindestlohn aufgrund tariflicher Vereinbarung in Westdeutschland (inkl. Berlin) ab dem 01.01.2018 bei 10,55 Euro, in Ostdeutschland bei 10,05 Euro.

Arbeitszeit

Eine 24-Stunden-Betreuung, die von einer Haushaltshilfe ausgeübt wird, ist rechtlich nicht möglich. Um eine tatsächliche Betreuung rund um die Uhr zu gewährleisten, müssten mehrere Arbeitnehmer im Schichtdienst beschäftigt werden. Bei der Vereinbarung der Arbeitszeit müssen die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes eingehalten werden. Danach ist eine tägliche Höchstarbeitszeit von acht Stunden zulässig, sie kann im Einzelfall auf bis zu 10 Stunden verlängert werden. Die durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden darf dann aber innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen nicht überschritten werden. Nach § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) sind Pausen von mindestens dreißig Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden und von mindestens 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden einzuhalten. Nach der Beendigung der Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von 11 Stunden vorgeschrieben.

Entgeltfortzahlung und Urlaub

Die Haushaltshilfe hat einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für sechs Wochen im Krankheitsfall und einen Anspruch auf bezahlten Urlaub von mindestens 24 Werktagen. Eine ausländische Betreuungskraft kann nie eine 24-Stunden-Betreuung abdecken. Außerhalb ihrer Arbeitszeiten sowie bei Krankheit und Urlaub der angestellten Betreuungskraft muss die Versorgung des Pflegebedürftigen anderweitig organisiert werden, beispielsweise durch Kurzzeitpflege, Verhinderungspflege, Pflege durch Angehörige oder einen ambulanten Pflegedienst.

Wird die Familie zum Arbeitgeber, so ist sie auch dafür verantwortlich, dass neben den gesetzlichen Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bestimmungen eingehalten werden. So müssen Arbeitgeber Steuern und Sozialversicherungsabgaben inklusive Arbeitgeberanteil abführen und sich beim zuständigen Unfallversicherungsträger anmelden.

GUT ZU WISSEN:

Zur Arbeitszeit zählen auch Bereitschaftszeiten, d.h., die Betreuungskraft steht auf Abruf an der Arbeitsstelle oder in deren unmittelbarer Nähe bereit und ist bei Abruf sofort bzw. zeitnah einsatzfähig. Die Haushaltshilfe kann bei der Bereitschaftszeit ihren Aufenthaltsort nicht frei wählen. Bereitschaftszeit ist normale Arbeitszeit. Keine Arbeitszeit ist die sogenannte Rufbereitschaft. In diesem Fall ist die Anwesenheit des Arbeitnehmers am Arbeitsort oder in unmittelbarer Nähe nicht erforderlich. Er kann selbst bestimmen, wo er sich aufhält. Er muss lediglich erreichbar sein.

Welche Schritte sind bei Einstellung einer ausländischen Haushalts- und Betreuungskraft im Privathaushalt erforderlich?

1. Abschluss eines Arbeitsvertrages
2. Beantragung einer Betriebsnummer beim Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service)
3. Anmeldung der Haushaltshilfe bei einer Krankenkasse ihrer Wahl zur Sozialversicherung. Die Krankenkasse meldet den Arbeitnehmer dann bei der Deutschen Rentenversicherung und der Bundesagentur für Arbeit an.

Nähere Auskünfte zum Meldeverfahren und zu geltenden Fristen für die Anmeldung erteilen die Krankenkassen. Informationen hierzu sind auf den Internetseiten der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung zu finden.

4. Anmeldung beim zuständigen Unfallversicherungsträger
5. Abführung von Lohnsteuer an das zuständige Finanzamt

GUT ZU WISSEN:

Das Weisungsrecht liegt beim Arbeitgeber. Er kann durch Weisung die Tageszeit, den Ort und den Inhalt der Arbeitsleistung näher bestimmen, solange Arbeitsbedingungen nicht im Arbeitsvertrag geregelt oder in gesetzlichen Vorschriften wie dem Arbeitszeitgesetz vorgeschrieben sind. Außerdem kann der Arbeitgeber Regelungen zu Ordnung und Verhalten treffen, etwa ein Rauchverbot festlegen oder die Pausenzeiten bestimmen.

Ausländische Haushaltshilfen, die ihre Leistung im Rahmen einer selbstständigen Tätigkeit oder eines unmittelbaren Beschäftigungsverhältnisses mit der pflegebedürftigen Person erbringen, können sich als Anbieter von sogenannten »Angeboten zur Unterstützung im Alltag« nach Landesrecht anerkennen lassen.

https://www.mhkbw.nrw/pflege/rechtsgrundlagen_2014/Angebote-zur-Unterstuetzung-im-Alltag/Antrag-auf-Anerkennung/Anlage-6_3_Antrag_Einzelkraefte-im-unmittelbaren-Beschaefigungs-verhaeltnis_.pdf (Antrag nach AnFöVO für Einzelkräfte)

Die Anerkennung ist an das Vorliegen bestimmter Voraussetzungen, wie unter anderem den Nachweis einer Basisqualifikation und der fachlichen Begleitung und Unterstützung durch eine Koordinierungsstelle gekoppelt. Ist die Betreuungskraft nach Landesrecht anerkannt, kann für ihre Tätigkeit der Entlastungsbetrag von 125 Euro verwendet und bis zu 40 % des ambulanten Pflegesachleistungsanspruches für Entlastungsleistungen umgewandelt werden.

Wie findet man eine passende ausländische Betreuungskraft?

Neben Mund-zu-Mund-Propaganda und Inseraten hilft die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Agentur für Arbeit (ZAV) weiter. Zum Teil vermitteln auch Caritas und Diakonie ausländische Betreuungskräfte. Der Diözesan-Caritasverband Paderborn hat in Zusammenarbeit mit der Caritas in Polen das Modell »Carifair« entwickelt, das in Polen geschulte Betreuungskräfte in deutsche Pflegehaushalte vermittelt. Der Arbeitsvertrag wird dann zwischen dem Pflegebedürftigen und der polnischen Betreuungskraft geschlossen. Neben der Vermittlung einer polnischen Betreuungskraft hilft Carifair Angehörigen bei der Organisation des Arbeitsverhältnisses und bei der Erledigung der erforderlichen Formalitäten. Carifair unterstützt dabei auch die Haushalts- und Betreuungskräfte und vermittelt bei möglichen Konflikten. Beteiligte regionale Caritasverbände findet man unter <https://carifair.de/fuer-pflegebeduerftigeund-angehoerige>.

Ein ähnliches Angebot wie Carifair bietet FairCare im Verbund der Diakonie Württemberg. FairCare unterstützt in Kooperation mit Partnern in Polen und Rumänien bei der Vermittlung von Betreuungskräften sowie bei der Auswahl von FairCare-Betreuungskräften und dem Abschluss der Arbeitsverträge. Es erfolgt zudem eine regelmäßige Überprüfung und Sicherung der Qualität der Betreuungsleistung durch FairCare. Ein Verzeichnis beteiligter Kooperationspartner findet sich unter <http://www.vij-faircare.de/faircare-partner/faircare-partnerverzeichnis>.


GUT ZU WISSEN:

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Agentur für Arbeit (ZAV) hilft kostenlos bei der Suche nach ausländischen Haushaltshilfen und bei der konkreten Vermittlung. Ziel ist es, ausländische Bewerber und Bewerberinnen in eine unbefristete sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu vermitteln. Familien übersenden der ZAV ihr Stellenangebot mit Stellenbeschreibung, das dann mit den Profilen ausländischer Bewerber abgeglichen wird. Die ZAV vermittelt ausschließlich Arbeitsverhältnisse nach geltendem Arbeits- und Tarifrecht.

Resümee: Der Vorteil einer direkten Anstellung der Betreuungskräfte besteht darin, dass der Arbeitgeber im Rahmen der tariflichen und gesetzlichen Möglichkeiten flexibel mit der Betreuungskraft aushandeln kann, was wann wie zu tun ist. Allerdings sollte man sich bewusst sein, dass der Haushalt als Arbeitgeber auch die Pflicht hat, Steuern und Sozialversicherungsabgaben abzuführen. Dieses Modell bietet für die Familien die Sicherheit, dass das Arbeitsverhältnis legal ist und dass die ausländischen Betreuungskräfte sozial abgesichert sind.

Vertrag mit einem Dienstleistungsunternehmen: das Entsendemodell

Beim sogenannten Entsendemodell wird vom Pflegebedürftigen oder einem Familienangehörigen ein ausländisches Unternehmen, meist aus Ost- oder Südosteuropa, beauftragt, das Betreuungs- und Haushaltsdienste anbietet. Das Unternehmen entsendet dann eine bei ihm angestellte Betreuungskraft in den Haushalt des Auftraggebers. Diese Entsendung ist im Rahmen der Europäischen Dienstleistungsfreiheit und der EU-Entsenderichtlinie möglich (siehe Glossar S. 64)



Arbeitgeber der Betreuungskraft ist beim Entsendemodell nicht der Haushalt, sondern das ausländische Entsendeunternehmen. Der Arbeitsvertrag besteht zwischen dem Entsendeunternehmen und der Betreuungskraft. Das Entsendeunternehmen zahlt das Gehalt der Betreuungskraft und leistet im Heimatland die Steuern und Sozialabgaben. Trotz Anstellung der Betreuungskraft im Heimatland sind auf jeden Fall die Mindeststandards des deutschen Arbeitsrechts wie Mindestlohn, Arbeitszeitenregelung, Ruhezeiten oder Urlaub (Glossar S. 64) einzuhalten. Im Dienstvertrag zwischen dem deutschen Auftraggeber und dem osteuropäischen Unternehmen werden alle Vereinbarungen hinsichtlich der Tätigkeit getroffen. Der Auftraggeber zahlt dafür monatlich einen vereinbarten Betrag direkt an das ausländische Unternehmen.

Was viele nicht wissen: Anders als beim Arbeitgebermodell unterliegt die Betreuungskraft beim Entsendemodell dem Weisungsrecht des Arbeitgebers im Heimatland. Dieser muss Weisungen über Arbeitsinhalte, Arbeitszeiten und Durchführung der Arbeit geben. Bei Änderungswünschen müsste sich der deutsche Auftraggeber an das Unternehmen im Ausland wenden. Im Dienstvertrag mit dem ausländischen Unternehmen sollte also genau festgelegt werden, welches Leistungsprofil erfüllt werden soll. In der Regel werden ausländische Haushaltshilfen von den Dienstleistern nur für maximal zwei Jahre entsendet, da nach Ablauf der Zweijahresfrist das Sozialversicherungsrecht des Staates gilt, in dem die Arbeit geleistet wird. Sind die Verträge von vornherein für länger als zwei Jahre geschlossen, gilt ab Beginn das Sozialversicherungsrecht des Landes, in dem gearbeitet wird. Laut EU-Entsenderichtlinie ist notwendige Voraussetzung, dass die Betreuungskraft bereits unmittelbar vor Beginn der Entsendung dem Sozialversicherungssystem des Mitgliedsstaates angeschlossen ist. Ob die Betreuungskraft im Heimatland bereits beschäftigt war, um sie rechtmäßig entsenden zu können, ist für deutsche Familien jedoch oft nicht zu klären.

Pflegebedürftige oder Angehörige, die sich für das Entsendemodell entscheiden, sollten sich unbedingt vergewissern, dass die Betreuungskraft im Ausland sozialversichert ist. Als Nachweis dient die sogenannte A1-Bescheinigung. Diese sollte bei Arbeitsbeginn im Original vorgelegt und dem deutschen Auftraggeber zur eigenen Absicherung als Kopie ausgehändigt werden. Leider werden die A1-Bescheinigungen nicht selten von den entsendenden Unternehmen gefälscht. Oder es wird nur ein kleiner Teil des Einkommens der Betreuungskraft im Heimatland bei der Sozialversicherung angegeben. Eine wirkungsvolle Kontrolle ist für den Auftraggeber hier kaum möglich. Für den Haushalt ist zudem nicht überprüfbar, ob die Betreuungskraft tatsächlich das vereinbarte Gehalt vom Entsendeunternehmen erhält oder lediglich einen geringeren Betrag.



GUT ZU WISSEN:

Die sogenannte A1-Bescheinigung belegt, dass die ausländische Betreuungskraft in ihrem Heimatland sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist. Das deutsche Sozialversicherungsrecht ist dann nicht anzuwenden. Die Bescheinigung wird von einer ausländischen Behörde ausgestellt (z. B. von der Krankenkasse oder dem Rentenversicherungsträger).

Resümee: Pflegebedürftige und Angehörige sehen es oft als einfacher an, wenn sie nicht selbst Arbeitgeber werden, sondern einen ausländischen Dienstleister beauftragen. Dieser schickt dann seine Angestellten in den Haushalt nach Deutschland. Für den deutschen Auftraggeber entfallen dann sämtliche Arbeitgeberpflichten. In Urlaubs- und Krankheitszeiten ist für eine Vertretung gesorgt.

Allerdings: Wird die Haushaltshilfe für länger als zwei Jahre in den Haushalt entsendet, ist sie nach deutschen sozialversicherungs-

rechtlichen Bestimmungen zu beschäftigen. Weisungen darf nur die Entsendefirma im Ausland erteilen, deshalb kann kein Einfluss auf die Ausführung der Arbeit genommen werden.

Für Pflegebedürftige und Angehörige gibt es kaum Möglichkeiten zu kontrollieren, ob eine Entsendung legal ist. Ist im Herkunftsland nicht alles im Hinblick auf Sozialversicherung (A1-Bescheinigung) etc. ordnungsgemäß geregelt, handelt es sich nicht mehr um eine Entsendung.

Selbstständige Haushalts- und Betreuungskräfte

Für Selbstständige gilt in der EU die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit. Dies trifft auch für Betreuungskräfte zu, die als Selbstständige arbeiten. Die Betreuungskräfte arbeiten auf eigene Rechnung, sie melden in Deutschland oder in ihrem Heimatland ein eigenes Gewerbe an. Die pflegebedürftige Person oder ein Familienangehöriger schließt einen Dienstleistungsvertrag mit der Betreuungskraft. In dem Vertrag werden Regelungen über Tätigkeiten, Vertragsdauer und Vergütung getroffen. Selbstständige dürfen aber nicht den Weisungen eines Arbeitgebers unterworfen sein – weder im Heimatland noch in Deutschland. Ort, Zeit und Ausführung der Arbeit müssen sie selbst bestimmen, sonst kann der Eindruck entstehen, dass Scheinselbstständigkeit vorliegt. Im Falle einer ausländischen Betreuungskraft, die im Privathaushalt wohnt und deren Arbeitsmodell als 24-Stunden-Pflegetätigkeit deklariert ist, sind die Voraussetzungen der Selbstständigkeit in der Regel nicht erfüllbar.

HIER IST VORSICHT GEBOTEN!
Denn Scheinselbstständigkeit wird mit empfindlichen Bußgeldern – auch für den Auftraggeber – geahndet.

Indizien für eine Scheinselbstständigkeit sind beispielsweise, wenn es nur einen Auftraggeber gibt, keine Geschäftsräume vorhanden sind, die Anmeldung eines Gewerbes im Heimatland nicht belegt werden kann und die Pflege- und Betreuungskraft für einen längeren Zeitraum mit im Haushalt lebt. Auch in diesem Modell gilt die A1-Bescheinigung als Nachweis, dass zum Beispiel Sozialversicherungsbeiträge und Steuern im Heimatland abgeführt werden. Liegt eine solche A1-Bescheinigung nicht vor, drohen dem »Auftraggeber« die Nachforderung des Gesamtsozialversicherungsbeitrages und hohe Bußgelder wegen der Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen.



GUT ZU WISSEN:

Wenn eine erwerbstätige Person als selbstständiger Unternehmer auftritt, obwohl sie von der Art ihrer Tätigkeit her Arbeitnehmer ist, spricht man von Scheinselbstständigkeit. Voraussetzungen für eine selbstständige Tätigkeit sind unter anderem, dass Arbeitszeit und Arbeitsort frei bestimmt werden können, die Arbeitskraft nicht an Weisungen des Auftraggebers gebunden ist und dass sie für mehrere Auftraggeber tätig ist. Sind Sie unsicher, ob Sie tatsächlich Auftraggeber einer Selbstständigen sind, können Sie bei der Deutschen Rentenversicherung Bund ein kostenloses Statusfeststellungsverfahren beantragen.

Das Antragsformular finden Sie unter: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/04_formulare_und_antraege/_pdf/V0027.html.

Resümee: Selbstständig tätige Betreuungskräfte aus Osteuropa zu beschäftigen ist riskant. Hier handelt es sich in der Regel um eine Scheinselbstständigkeit, die mit Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen und mit Bußgeldern – auch für den Auftraggeber – geahndet werden kann.