

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Länder	Alle 28 EU-Mitgliedsstaaten		
Arbeitgeber	Der Pflegebedürftige selbst oder ein Mitglied seines Haushalts	<p>Osteuropäisches Unternehmen</p> <p><i>(Entsendevoraussetzung: Das Unternehmen muss im Heimatland eine „nennenswerte Geschäftstätigkeit“ ausüben. Das heißt unter anderem, dass er auch von Kunden im Land seines Unternehmenssitzes Aufträge erhält und Verträge schließt. Darüber hinaus müssen die vermittelten Personen tatsächlich bei ihm angestellt sein).</i></p> <p>Siehe auch: Europäische Kommission: Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union, Seite 8.</p>	<p>Ohne</p> <p>Bei diesem Personenkreis besteht das Risiko der Scheinselbständigkeit, was ggf. zu einer nachträglichen Feststellung der Sozialversicherungspflicht führt, so dass Beiträge und Steuern nachgezahlt werden müssen. Sicherheit bietet nur ein Statusfeststellungsverfahren bei der DRV (externer Link).</p>
Vermittlung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit • 0800 4 555520 (gebührenfrei) 	In der Regel werden aber durch private Vermittlungsagenturen in Deutschland die Dienstleistungsverträge mit dem osteuropäischen Entsendeunternehmen vermittelt.	Keine Vermittlung durch Dritte notwendig. In der Regel werden aber durch private Vermittlungsagenturen in Deutschland die Dienstleistungsverträge mit dem osteuropäischen Entsendeunternehmen oder den selbständigen Einzelunternehmer:innen vermittelt.

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Arbeitserlaubnis	Nein	Nein. Bei wirksamer Entsendung (im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit unter Beachtung der EU-Entsende-Richtlinien und des Arbeitnehmerentsendegesetzes – AentG –) arbeitsgenehmigungsfrei	Nein. Für grenzüberschreitende selbständige Tätigkeiten wird keine Arbeitserlaubnis benötigt. Hier gilt für Selbständige aus EU-Mitgliedsländern die Dienstleistungsfreiheit. Zum Problem der Scheinselbständigkeit siehe oben unter „Arbeitgeber“
Bescheinigungen	Nein.	Bescheinigung A1 (= Nachweis, dass Sozialversicherung im Heimatland besteht).	<ul style="list-style-type: none"> a) Bescheinigung A1 (= Nachweis, dass Abgaben, Steuern und Beiträge im Heimatland gezahlt werden). b) Gewerbeanmeldung und tatsächliche Gewerbeausübung im Heimatland c) Bei Tätigkeit von mehr als 3 Monaten in Deutschland „Mitteilung“ an deutsche Gewerbebehörde notwendig.
Befristung der Beschäftigung	Nicht notwendig, aber möglich. Befristung ohne besonderen Grund bis maximal 2 Jahre zulässig (§ 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz) Aber: Wenn zuvor mit demselben Arbeitnehmer schon ein Arbeitsverhältnis bestanden hat, ist eine Befristung unzulässig.	Ja. Die Beschäftigung eines Arbeitnehmers kann nur dann als Entsendung angesehen werden, wenn die Auslandstätigkeit im Voraus befristet ist. Wird die Haushaltshilfe für länger als zwei Jahre in den Haushalt entsendet, ist sie nach deutschen sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen zu beschäftigen.	Wer in seinem Heimatland bereits selbstständig tätig ist, unterliegt, wenn die selbstständige Beschäftigung im deutschen Haushalt nicht länger als 24 Monaten dauert, den Bestimmungen seines Heimatlandes.

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Arbeitsaufnahme	Jederzeit – aber : Wenn der Arbeitsvertrag befristet werden soll, darf die Arbeitsaufnahme erst erfolgen, wenn der Arbeitsvertrag unterschrieben ist.	Zur eigenen Sicherheit nach Vorliegen der Bescheinigung A1 . Zumindest eine Kopie des Antrags auf Erteilung der A1-Bescheinigung sollte der Haushalt sich aushändigen lassen.	
Vertrag	<p>Arbeitsvertrag zwischen deutschem Haushalt und osteuropäischer Arbeitnehmerin.</p> <p>Weisungsrecht liegt beim Pflegebedürftigen als Arbeitgeber (Weisungsrecht: Arbeitgeber kann Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bestimmen, soweit dies nicht im Arbeitsvertrag, tarifvertraglich oder durch gesetzliche Bestimmungen geregelt ist - § 106 Gewerbeordnung)</p>	<p>a) Dienstleistungsvertrag zwischen Pflegebedürftigem und osteuropäischem Unternehmen über Inhalt, Ort und Zeit der zu erbringenden Leistung.</p> <p>Arbeitsvertrag zwischen osteuropäischem Unternehmen und Pflege-/Betreuungskraft. Das Arbeitsverhältnis muss vor Entsendung bestanden haben und/oder nach Ablauf des Entsendezeitraums fortbestehen. Für den Arbeitsvertrag muss das Recht des Herkunftslandes des Entsenders gelten. Bei der Anwendung deutschen Rechts ist Entsendung anzuzweifeln.</p> <p>Weisungsrecht liegt beim Entsendeunternehmen als Arbeitgeber. Der Pflegebedürftige muss z. B. bei gewünschter/notwendiger Änderung der vertraglichen vereinbarten Leistung oder der Arbeitszeit entsprechende Vereinbarungen mit dem Entsendeunternehmen treffen.</p> <p>b) Unter Umständen Vermittlungsvertrag mit deutscher Agentur</p>	<p>a) Dienstleistungsvertrag zwischen Pflegebedürftigem und osteuropäischem Einzelunternehmer.</p> <p>Eckpunkte des Auftrags wie Beginn und Ende des Einsatzes sowie der grobe Inhalt der Tätigkeit sind zu vereinbaren.</p> <p>Weisungsrecht entfällt. Bei notwendiger oder gewünschter allgemeiner Änderung von Inhalt, Zeit und Ort muss der bisherige Vertrag geändert/angepasst werden.</p> <p>b) Unter Umständen Vermittlungsvertrag mit deutscher Agentur</p>

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Leistungen	<p>Hauswirtschaft, Pflege, Betreuung nach Vereinbarung im Arbeitsvertrag</p> <p>Bei Vermittlung der Haushaltshilfe durch die Arbeitsagentur:</p> <p>Hauswirtschaft, allgemeine Betreuung und pflegerische Alltagshilfen wie Hilfeleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • beim Baden / Duschen / Waschen • bei der Hautpflege • bei der Haarpflege • bei der Zahn- und Mundpflege • bei der Nagelpflege • beim Rasieren • beim Toilettengang • beim An- und Auskleiden • beim Aufstehen und Zu-Bett-Gehen • beim Essen und Trinken • bei der Fortbewegung innerhalb und außerhalb der Wohnung • KEINE medizinische Behandlungspflege 	<p>Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft je nach vertraglicher Vereinbarung mit dem Unternehmen</p>	<p>Pflege, Betreuung, Hauswirtschaft je nach vertraglicher Vereinbarung mit dem/der Einzelunternehmer/in</p>

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Vergütung	<p>Es ist der der jeweils gültige allgemeine Mindestlohn, aktuell 9,82 Euro/Stunde, und ab dem 1.7.2022 10,45 Euro/Stunde bundesweit zu zahlen.</p> <p>Zu beachten: Nach Angaben des Zolls darf der Wert für freie Unterkunft und Verpflegung nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden.</p>	<p>Pflegebedürftiger zahlt vertraglich vereinbarten Preis an Entsendeunternehmen. Entsendeunternehmen als Arbeitgeber vergütet die Pflegekraft.</p> <p>Achtung: Den jeweils geltenden Mindestlohn, aktuell 9,82Euro/Stunde, muss der ausländische Arbeitgeber auch an seine in Deutschland eingesetzten Beschäftigten zahlen.</p> <p>Übernimmt die Betreuungskraft überwiegend pflegerische Tätigkeiten oder handelt es sich um eine ausgebildete Pflegekraft, liegt der tarifliche Mindestlohn deutlich höher.</p>	<p>Preis wird zwischen Pflegebedürftigem und Einzelunternehmer/in vereinbart.</p> <p>Der allgemeine Mindestlohn spielt bei selbständig Tätigen keine Rolle.</p>
Urlaub	<p>mindestens 24 Werktage gem. Bundesurlaubsgesetz bei einer sechs Tage Woche</p>	<p>Mindestens 24 Werktage gem. Bundesurlaubsgesetz bei einer sechs Tage Woche</p>	<p>Keine Vorgaben für Selbständige.</p> <p>Die Frage der Vertretung bei Ausfall der Einzelunternehmerin sollte aber geklärt und vertraglich geregelt sein.</p>
Arbeitszeit	<p>Grundsätzlich 8 Stunden/Werktag, im Einzelfall 10 Stunden/Werktag, wenn ein Ausgleich erfolgt, mit dem innerhalb von 24 Wochen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 8 Stunden/Werktag nicht überschritten wird (Arbeitszeitgesetz - ArbZG).</p>	<p>Grundsätzlich 8 Stunden, im Einzelfall 10 Stunden/Werktag gemäß deutschem Arbeitszeitgesetz (ArbZG).</p>	<p>Richtet sich nach vertraglicher Vereinbarung. Arbeitszeitgesetz (ArbZG) findet keine Anwendung</p>

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Mindestruhezeiten	Ununterbrochen 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Wiederaufnahme der Arbeit (ArbZG)		Keine gesetzlichen Vorgaben für Selbstständige
Kündigungsfristen	<p>Nach § 622 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), z. B. bei bestehendem Arbeitsverhältnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • von bis zu 2 Jahren = 4 Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats • von 2 bis 4 Jahren = 1 Monat zum Ende des Kalendermonats • von 5 bis 7 Jahren = 2 Monate zum Ende eines Kalendermonats <p>Der Arbeitsvertrag endet grundsätzlich nicht mit dem Tod des Arbeitgebers/Pflegebedürftigen. Er kann von den Erben nur mit der jeweiligen Frist nach § 622 BGB gekündigt werden. Der Lohn ist bis zum Fristende weiterzuzahlen.</p>	<p>Unbedingt vertraglich vereinbaren.</p> <p>Möglichst vereinbaren, dass der Vertrag bei Tod des Pflegebedürftigen endet.</p>	<p>Unbedingt vertraglich vereinbaren.</p> <p>Möglichst vereinbaren, dass der Vertrag bei Tod des Pflegebedürftigen endet</p>
Probezeit	Kann für längstens 6 Monate vereinbart werden (Kündigungsfrist während der Probezeit 2 Wochen)	<p>Probezeit im eigentlichen Sinne kommt mangels Arbeitsverhältnis nicht in Betracht.</p> <p>Bei Unzufriedenheit mit der Leistung des/der entsandten Arbeitnehmers/in kann Entsendeunternehmen aufgefordert werden, die Person durch eine andere zu ersetzen.</p>	Vertraglich zu vereinbaren

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
(Freie) Unterkunft und Verpflegung	<p>Nach Vereinbarung</p> <p>Der Sachbezugswert des geldwerten Vorteils nach Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) für freie Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers beträgt im 241 Euro/Monat und für die Verpflegung 270,00 Euro/Monat, also insgesamt 511 Euro/Monat Auf diesen Betrag sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.</p>	<p>Zu den Vertragspflichten des Pflegebedürftigen gehört es regelmäßig, dass er der Betreuungskraft kostenfrei eine Unterkunft zur Verfügung stellt.</p>	<p>Hoch problematisch. Die Aufnahme und Einbindung in den Haushalt lassen Zweifel an einer unabhängigen selbständigen Tätigkeit zu.</p> <p>Vgl. Beschluss des OLG Bamberg vom 22.10.2009, Az. 2 Ss OWi 725/2009 (nach Urteil Amtsgericht München vom 06.11.2008, Az. 1115 OWi 298 Js 43552/07.</p> <p>Ggf. eine Statusfeststellung durch die Deutsche Rentenversicherung veranlassen.</p> <p>Antrag zum Download Erläuterungen zum Download</p>
(Freie) Verpflegung	<p>Nach Vereinbarung</p> <p>Der Sachbezugswert für freie Verpflegung liegt 20122bei 270,00 Euro/Monat. Auf diesen Betrag sind Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.</p>	<p>Freie Verpflegung gehört regelmäßig zu den Vertragspflichten des Pflegebedürftigen und ist zusätzlich zur vereinbarten Vergütung für das Unternehmen zu leisten.</p>	<p>Freie Verpflegung ebenfalls problematisch</p>
Meldepflichten	<p>Unabhängig vom Meldegesetz SOFORT, weil sonst keine Steueridentifikationsnummer (IDNr) erteilt und die Steuermerkmale nicht elektronisch erfasst werden können.</p>	<p>Nachdem das Melderecht inzwischen bundeseinheitlich im Bundesmeldegesetz (BMG) geregelt ist, besteht nach § 27 Abs. 2 Satz 3 BMG für Personen, die sonst ihren Wohnsitz im Aus-land haben, nach Ablauf von drei Monaten eine Meldepflicht in Deutschland.</p>	

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Lohnsteuer	<p>Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer sind vom Arbeitgeber an das zuständige Finanzamt zu überweisen.</p> <p>Dafür benötigt die Haushaltshilfe erst einmal eine Steueridentifikationsnummer (IDNr), zu der dann die Lohnsteuer-Abzugs-Merkmale erfasst werden.</p> <p>Bei Fragen zur IDNr. und zur Erfassung der Lohnsteuer-Abzugs-Merkmale sollten Sie sich an das Bundeszentralamt für Steuern (Telefon 0228 – 406-1240) bzw. einen Steuerberater wenden.</p>	<p>Ob aufgrund der Tätigkeit evtl. in Deutschland eine beschränkte oder unbeschränkte Steuerpflicht entsteht, hängt unter anderem davon ab, ob die Haushaltshilfe einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt (spätestens nach 6 monatigem Aufenthalt) in Deutschland hat. Zur Vermeidung einer evtl. doppelten Besteuerung (Steuerpflicht im Heimatland und in Deutschland) haben die EU-Mitgliedsstaaten Doppelbesteuerungs-Abkommen (DBA) geschlossen.</p> <p>Die Klärung gehört zu den Pflichten den Entsendeunternehmens bzw. der selbstständig tätigen Haushaltshilfe.</p>	
Deutsche Sozialversicherung	<p>Ja. Arbeitgeber muss bei der Bundesagentur für Arbeit, Betriebsnummernservice in Saarbrücken eine Betriebsnummer beantragen (Service-Nummer 0800 455520).</p> <p>Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungsbeiträge werden insgesamt an die Krankenkasse als Beitragseinzugsstelle abgeführt.</p> <p>Der Arbeitgeber muss einen Anteil von 7,3 % des Krankenkassen- und 1,525 % des Pflegeversicherungsbeitrags (Ausnahme: In Sachsen Arbeitgeberanteil zur Pflege-Vers 1,025%.) sowie die Hälfte des Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeitrags zahlen.</p>	<p>Nein. Bei einer wirksamen Entsendung bleibt es bei der Sozialversicherungspflicht im Heimatland.</p> <p>Zum Download auf der Seite der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA)</p>	

	Ausländische Haushalts- und Betreuungskräfte, die vom Privathaushalt als Arbeitnehmer angestellt werden	Beim ausländischen Unternehmen angestellte und nach Deutschland entsandte Haushalts- und Betreuungskräfte	Grenzüberschreitend selbständig tätige Haushalts- und Betreuungskräfte (Einzelunternehmer)
Gesetzliche Unfallversicherung	<p>Ja. Innerhalb 1 Woche ab Arbeitsaufnahme Anmeldung je nach Bundesland.</p> <p>Informations-Telefon der gesetzlichen Unfallversicherung: 0800 60 50 40 4 Unfallversicherungsträger oder hier: Unfallversicherung für Haushaltshilfen</p> <p>Beiträge sind vom Arbeitgeber allein zu tragen, in 2022 29 Euro jährlich</p>	<p>Nein, jedenfalls nicht in Deutschland. Hängt also vom Sozialversicherungssystem im Heimat-land ab.</p>	<p>Nein.</p>
Steuerliche Absetzbarkeit	<p>Als haushaltsnahe Dienstleistung 20 % der Kosten, maximal 4.000,00 Euro/Jahr (§ 35a Einkommensteuergesetz - EStG) Sowohl (legale) hauswirtschaftliche wie auch pflegerische Tätigkeiten sind als haushaltsnahe Dienstleistung steuerlich absetzbar</p>		

Europäische Kommission: Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union (pdf-Datei unter ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=de)

Copyright: Verbraucherzentrale Rheinland-Pfalz/Verbraucherzentrale NRW e.V.

Wir behalten uns alle Rechte vor, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung. Kein Teil dieses Merkblattes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers vervielfältigt oder verbreitet werden. Die Publikation darf ohne Genehmigung des Herausgebers auch nicht mit (Werbe-) Aufklebern o. ä. versehen werden. - Alle Angaben ohne Gewähr.