

## Leitfaden „Anstellung osteuropäische Pflegekräfte“

Wer seinen Beruf nicht aufgeben will, nicht ständig ein schlechtes Gewissen haben und die Angehörigen nicht ins Pflegeheim geben will, denkt möglicherweise auch über die Einstellung osteuropäischer Pflegekräfte nach, was seit 01.02.2002 in Deutschland möglich ist. Menschen aus Osteuropa sind häufig sehr herzliche und tüchtige Pflegekräfte, sie sind anders sozialisiert und oftmals noch sehr religiös. Trotzdem gilt es Vor- und Nachteile gut abzuwägen. Da es seit der EU-Osterweiterung 01.05.2004 die Möglichkeit gibt, Pflegekräfte auf Honorarbasis zu beschäftigen, gibt es u. a. im Internet „Pflegebörsen“, die entsprechende HelferInnen vermitteln. Wer diesen Weg wählt, muss die Honorarverträge sehr genau studieren, um sicher zu gehen, dass insbesondere die Besteuerung in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise geschieht. Nach wie vor gibt es aber auch das „legal“ Anstellungsverhältnis von osteuropäischen Pflegekräften. Dazu sind folgende Informationen hilfreich:

Erste Voraussetzung, um eine Hilfe aus Osteuropa einzustellen ist, dass es im Haus eine pflegebedürftige Person gibt, die Leistungen aus der Pflegekasse erhält. Wer eine Pflegekraft oder Haushaltshilfe möchte, geht zum Arbeitsamt und füllt dort einen Arbeitsvertrag aus. Zweisprachige Formulare liegen als Muster bereit. Dann wird die Stelle regulär hier ausgeschrieben, damit auch deutsche Bewerber zum Zug kommen können. Ist nach einer Woche niemand gefunden, geht die freie Stelle an die ZAV, die sie den ausländischen Arbeitsämtern meldet. In der Praxis ist es aber viel häufiger, dass eine Familie genau die Person möchte, die schon bei ihr arbeitet. Auch das wird ermöglicht: 433 namentliche Vermittlungen zählte die ZAV bis August 2002, dagegen nur 43 anonyme. Auch bei namentlicher Anforderung muss die Hilfskraft persönlich bei ihrem Arbeitsamt vorsprechen, also erst mal ins Heimatland fahren. Der Arbeitsvertrag wird dorthin übermittelt. Vor Ort werden Visum und Aufenthaltserlaubnis beantragt. Das Verfahren dauert laut ZAV etwa 5 bis 7 Wochen – vom Tag, an dem alle Unterlagen vorliegen bis zur Einreise.

**Wichtig:** Deutschkenntnisse oder berufliche Qualifikationen werden nicht verlangt. Das Mindestalter ist 18 Jahre. Es muss eine Vollzeitstelle mit 38,5 Wochenstunden sein. Steuern und Sozialabgaben müssen bezahlt werden, die Pflegekraft/Haushaltshilfe darf bis zu 3 Jahren bleiben. Die Verordnung gilt nur für 5 Staaten: Polen, Slowakei, Tschechien, Ungarn – nicht für andere Staaten wie etwa die Ukraine. Es müssen auch tarifliche Mindestlöhne eingehalten werden, je nach Bundesland 864,59 bis 1.126,89 Euro. Davon abgezogen werden dürfen 379,25 Euro (Ost: 356,60) für Kost und Logie, wenn die Haushaltshilfe nicht beim Arbeitgeber wohnt. Dafür können 924,- Euro jährlich steuerlich geltend gemacht werden.

Was kostet das nun konkret? In der Zeitschrift *test* 8/2002 wurde folgendes **Rechenbeispiel** abgedruckt (Beträge in Euro):

### Das zahlt der Arbeitgeber:

Bruttomonatslohn in Geld	1.480,34
Bruttolohn in Kost/Logis	+ 379,25 neue Bundesländer: 356,60
Gesamtbrutto	1.859,59

Rentenversicherung	+ 177,59	19,1 %, hälftiger Anteil aus Gesamtbrutto
Krankenversicherung	+ 138,54	14,9 % AOK-Beitrag, hälftig. Anteil GB
Pflegeversicherung	+ 15,81	1,7 % Beitragssatz, hälft. GB
Arbeitslosenversicherung	+ 60,44	6,5 % Beitragssatz, hälft. GB
Gesamt	2.251,97	
Abzügl. Kost/Logie	- 379,25	
Aufwendungen in Geld	1.872,72	

**Davon erhält die Pflegekraft:**

Monatslohn in Geld	1.480,30	
Monatslohn in Kost/Logie	+ 379,25	neue Bundesländer: 356,60
Gesamtbrutto	1.859,59	
Lohnsteuer	- 251,50	
Kirchensteuer	- 22,63	
Solidaritätszuschlag	- 13,83	
Rentenversicherung	- 177,59	19,1 %, hälftiger Anteil aus Gesamtbrutto
Krankenversicherung	- 138,54	14,9 % AOK-Beitrag, hälftig. Anteil GB
Pflegeversicherung	- 15,81	1,7 % Beitragssatz, hälft. GB
Arbeitslosenversicherung	- 60,44	6,5 % Beitragssatz, hälft. GB
Nettoverdienst	1.179,25	
Abzügl. Kost/Logie	- 379,25	
Ausgezahlter Lohn in Geld	800,00	

Zu berücksichtigen ist, dass es für Pflegebedürftige oft sehr schwierig ist, mit Pflegekräften aus Osteuropa zu kommunizieren, wenn diese nur wenig – oder noch schlimmer – kaum die deutsche Sprache beherrschen. Auch der Fall von Unstimmigkeiten – schließlich arbeitet die Pflegekraft im intimen Umfeld – oder bei Ausfall oder Krankheit muss eine Regelung überlegt werden. Das gesamte Verfahren der Arbeitsplatzdefinition ist sehr aufwändig und nicht unkompliziert aufzulösen. Wenn man sich nicht einig ist, muss man klären, wer die Fahrt zurück ins Heimatland bezahlt, wie man für Ausfälle aufkommt etc.

Die Situation wird zum Teil auch dadurch erschwert, dass das Motiv der Pflegekräfte aus Osteuropa nicht immer nur der Wunsch nach Arbeit in der Pflege sein kann, sondern auch der nur der zu verständliche Wunsch, die eigenen Möglichkeiten zu erweitern.