

**Arbeitsvertrag für Haushalts- und Betreuungskräfte in häuslicher Gemeinschaft
(gemeinsames Wohnen und Wirtschaften) mit Pflegebedürftigen**
*Umowa o pracę dla opiekunów – pomocy domowych mieszkających we wspólnym gospodarstwie
domowym (wspólne mieszkanie i wyżywienie) z osobami potrzebującymi opieki*

Bitte schreiben Sie deutlich in Druckbuchstaben (Stand: 26.04.2023)
Proszę wypełnić DRUKOWANYMI LITERAMI (wersja: 26.04.2023)

Zwischen / Pomiędzy

1. Arbeitgeber*in / Pracodawcą

Familienname/Nazwisko

Vorname/Imię

Straße Nr./Ulica, numer.

PLZ/Kod pocztowy; Ort/Miejscowość

Bundesland/Województwo

Telefon/Telefon

Mobil/Tel. komórkowy

E-Mail-Adresse/Adres e-mail

Zu betreuende Person und Beschäftigungsort (falls abweichend von Arbeitgeber*in) /
Dotyczy osoby podlegającej opiece i miejsca wykonywania pracy (jeżeli różni się od pracodawcy)

Familienname/Nazwisko

Vorname/Imię

Straße Nr./Ulica, numer.

PLZ/Kod pocztowy; Ort/Miejscowość

Bundesland/Województwo

Telefon/Telefon

Mobil/Tel. komórkowy

E-Mail-Adresse/Adres e-mail

und / a

2. Arbeitnehmer*in / Pracownikiem

Familienname/Nazwisko

Geburtsname/Nazwisko rodowe

Vorname/Imię

Geburtsdatum/Data urodzenia

Geburtsort/Miejsce urodzenia

Nationalität/Obywatelstwo

Familienstand/Stan cywilny

Anzahl der Kinder/Liczba dzieci

Straße Nr./Ulica, numer.

PLZ/Kod pocztowy; Ort/Miejscowość

Telefon/Telefon

Mobil/Tel. komórkowy

E-Mail-Adresse/Adres e-mail

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 zatrudnienia (zakresu czynności):

Haushalts- und Betreuungskraft in häuslicher Gemeinschaft (gemeinsames Wohnen und Wirtschaften) mit einer zu pflegenden Person

Opiekun/opiekunka – pomoc domowa mieszkający/-a we wspólnym gospodarstwie domowym (wspólne mieszkanie i wyżywienie) z osobą potrzebującą opieki

4. Beschäftigungsdauer/Czas trwania zatrudnienia

- ☐ 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 haushaltsnahen Dienstleistungen im Haushalt des/der Pflegebedürftigen eingestellt (§ 14 TzBfG).
Pracownik będzie zatrudniony na czas określony od – do, do świadczenia usług domowych w gospodarstwie domowym osoby potrzebującej 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*die Arbeitgeber*in bzw. durch die Erben des*der Pflegebedürftigen.

W przypadku śmierci podopiecznego/podopiecznych lub przeprowadzki podopiecznego/ podopiecznych do placówki stacjonarnej, niniejsza umowa zostaje zakończona bez konieczności jej wypowiedzenia, dwa tygodnie po odpowiednim, pisemnym poinformowaniu pracownika dokonany przez pracodawcę lub spadkobierców podopiecznego/ podopiecznych.

5. Probezeit

Okres próbny

Ja ☐
Tak

Nein ☐
Nie

Falls ja, Dauer: _____ Wochen
w przypadku Tak czas trwania w tygodniach

6. Kündigung

Während der Probezeit können beide Parteien den Arbeitsvertrag mit einer Frist von zwei Wochen ordentlich kündigen. Nach Ablauf der Probezeit gelten die gesetzlichen Kündigungsfristen gem. § 622 BGB. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Die elektronische Form (z.B. per E-Mail) ist ausgeschlossen. Das Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB bleibt unberührt.

W okresie próbnym obie strony mogą rozwiązać umowę o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po zakończeniu okresu próbnego obowiązują ustawowe terminy wypowiedzenia zgodnie z § 622 BGB. Każde wypowiedzenie, aby było prawomocne wymaga formy pisemnej. Wyklucza się formę elektroniczną (np. poprzez e-mail). Prawo do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z ważnego powodu zgodnie z § 626 BGB pozostaje bez zmian.

Will der*die Arbeitnehmer*in im Fall der arbeitgeberseitigen Kündigung geltend machen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt oder aus anderen Gründen rechtsunwirksam ist, so gilt hierfür die Frist des § 4 Satz 1 KSchG. Entsprechendes gilt nach § 4 Satz 2 KSchG für den Fall der Änderungskündigung. Bei Versäumung der Frist gilt die Kündigung als von Anfang an wirksam (§ 7 KSchG). Bei unverschuldeter Versäumung kann die Kündigungsschutzklage innerhalb von zwei Wochen auf Antrag vom Arbeitsgericht nachträglich zugelassen werden.

Jeśli w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę pracownik chce dochodzić, że wypowiedzenie jest społecznie nieuzasadnione lub prawnie nieważne z innych powodów, obowiązuje termin z § 4 ust. 1 KSchG. To samo obowiązuje zgodnie z § 4 ust. 2 KSchG w przypadku zawiadomienia o zmianie wypowiedzenia. W przypadku przekroczenia terminu wypowiedzenia, wypowiedzenie uważa się za skuteczne od momentu jego rozpoczęcia (§ 7 KSchG). W przypadku przekroczenia terminu wypowiedzenia bez winy pracownika, powództwo o ochronę przed nieuzasadnionym zwolnieniem może następnie zostać uwzględnione przez sąd pracy w ciągu dwóch tygodni od złożenia wniosku.

7. Arbeitszeit/Czas pracy

Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt **38,5 Std.**
Przeciętny, regularny, tygodniowy czas pracy wynosi **38,5 godz**

8. Entgelt pro Monat **Euro/brutto** _____
Wynagrodzenie za miesiąc *Euro/brutto*

Die Vergütung wird jeweils am Letzten eines Monats fällig. Die Zahlung erfolgt bargeldlos auf das dem*der Arbeitgeber*in benannte Konto des*der Arbeitnehmer*in.

Wynagrodzenie płatne jest ostatniego dnia każdego miesiąca. Wypłata następuje bezgotówkowo na konto pracownika wskazane pracodawcy.

Geldwerte Leistungen, zu denen der*die Arbeitgeber*in 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 zbiorowym układem pracy, porozumieniem zakładowym lub umową o pracę, nie będą regulowane bez uznania obowiązku prawnego. Dotyczy to także świadczeń, które następowały wielokrotnie bez jednoznacznej informacji o braku przyszłego roszczenia prawnego.

9. Unterkunft/Zakwaterowanie

Der*die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, in einem zur Verfügung gestellten Zimmer zu wohnen, das sich im gemeinsamen Haushalt mit der zu betreuenden Person befindet.

Pracownik jest zobowiązany do zamieszkania w przekazanym do dyspozycji pokoju znajdującym się we wspólnym gospodarstwie domowym osoby, którą ma się opiekować.

10. Verpflegung/Wyżywienie

Der*die Arbeitnehmer*in ist verpflichtet, die zur Verfügung gestellte Verpflegung gemeinsam mit der zu betreuenden Person einzunehmen.

Pracownik zobowiązany jest do spożywania przekazanych do dyspozycji posiłków razem z osobą, którą się opiekuje.

11. Urlaubsanspruch/Prawo do urlopu

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

12. Reisekosten/Koszty podróży

☐ Von dem*der Arbeitgeber*in werden die An- und Rückreisekosten bis _____ Euro gegen Beleg übernommen.
Koszty podróży (przyjazdu i wyjazdu) będą zwrócone przez pracodawcę na podstawie rachunku/pokwitowania w wysokości do Euro.

☐ Von dem*der Arbeitgeber*in werden die An- und Rückreisekosten nicht übernommen.
Koszty podróży (przyjazdu i wyjazdu) nie zostaną zwrócone przez pracodawcę.

Datum, Unterschrift Arbeitgeber*in
Data, podpis pracodawcy

Datum, Unterschrift Arbeitnehmer*in
Data, podpis pracownika

Verpflichtung zur Vertraulichkeit und zur Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO)

Frau/Herr (Name der Betreuungskraft) verpflichtet sich, personenbezogene Daten nicht unbefugt zu verarbeiten.

Über alles, was die Betreuungskraft im Kontakt mit der betreuten Person, ihren Angehörigen und Freunden, sowie über Einrichtungen und Mitarbeitende an persönlichen Informationen erfährt, bewahrt sie Stillschweigen gegenüber Dritten. Fotos, Name, Adresse oder andere persönliche Daten der betreuten Person dürfen nicht in sozialen Medien oder ähnlichen öffentlichen Stellen verbreitet werden.

Personenbezogene Daten dürfen nur verarbeitet werden, wenn eine Einwilligung vorliegt oder eine gesetzliche Regelung die Verarbeitung erlaubt oder vorschreibt. Für die Betreuung relevante Informationen dürfen an andere Betreuungskräfte, die im gleichen Haushalt beschäftigt sind, weitergegeben werden.

Die Grundsätze der DS-GVO für die Verarbeitung personenbezogener Daten sind zu wahren; sie sind in Art. 5 Abs. 1 DS-GVO festgelegt und beinhalten im Wesentlichen folgende Verpflichtungen:

Personenbezogene Daten müssen

- a) auf rechtmäßige und faire Weise und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden („Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“)
- b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden („Zweckbindung“)
- c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein („Datenminimierung“)
- d) sachlich richtig und falls erforderlich auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden („Richtigkeit“)
- e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist („Speicherbegrenzung“)
- f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen („Integrität und Vertraulichkeit“).

Personenbezogene Daten dürfen daher nur nach Weisung des Verantwortlichen (Arbeitgeber*in) verarbeitet werden.

Verstöße gegen diese Verpflichtung können mit Geldbuße und/oder Freiheitsstrafe geahndet werden. Ein Verstoß kann zugleich eine Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten oder spezieller Geheimhaltungspflichten darstellen. Auch (zivilrechtliche) Schadenersatzansprüche können sich aus schuldhaften Verstößen gegen diese Verpflichtung ergeben. Ihre sich aus dem Arbeitsvertrag oder gesonderten Vereinbarungen ergebende Vertraulichkeitsverpflichtung wird durch diese Erklärung nicht berührt.

Die Verpflichtung gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit weiter.

Ich bestätige diese Verpflichtung. Ein Exemplar der Verpflichtung habe ich erhalten.

.....
Ort, Datum

.....
Unterschrift des*der Verpflichteten
(Betreuungskraft)

Zobowiązanie do zachowania poufności i przestrzegania wymogów ochrony danych zgodnie z Rozporządzeniem o Ochronie Danych Osobowych (RODO)

Opiekun(-ka) zobowiązuje się nie przetwarzać danych osobowych bez upoważnienia.

Opiekun(-ka) nie będzie ujawniał(-a) osobom trzecim żadnych danych osobowych, które uzyskał(-a) w kontakcie z osobą korzystającą z opieki, o jej krewnych i przyjaciółach, a także o instytucjach i jej pracownikach. Zdjęcia, nazwisko, adres lub inne dane osobowe osoby objętej opieką nie mogą być rozpowszechniane w mediach społecznościowych lub podobnych miejscach publicznych.

Dane osobowe mogą być przetwarzane tylko wtedy, gdy wyrażono na to zgodę lub gdy zezwalają na to lub nakazują to przepisy ustawowe. Istotne informacje dotyczące opieki mogą zostać udostępnione innym osobom zatrudnionym do opieki w tym samym gospodarstwie domowym.

Należy przestrzegać zasad Rozporządzenia o Ochronie Danych Osobowych (RODO) dotyczących przetwarzania danych osobowych; są one określone w art. 5 ust. 1 RODO i obejmują następujące obowiązki:

Dane osobowe muszą być

- a) przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą („zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość”);
- b) zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami („ograniczenie celu”);
- c) adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane („minimalizacja danych”);
- d) prawidłowe i w razie potrzeby uaktualniane; należy podjąć wszelkie rozsądne działania, aby dane osobowe, które są nieprawidłowe w świetle celów ich przetwarzania, zostały niezwłocznie usunięte lub sprostowane („prawidłowość”);
- e) przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane („ograniczenie przechowywania”);
- f) przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych („integralność i poufność”).

Dane osobowe mogą być zatem przetwarzane wyłącznie zgodnie z instrukcjami osoby odpowiedzialnej (pracodawcy).

Naruszenie tego zobowiązania może być zagrożone karą grzywny i/lub pozbawienia wolności. Naruszenie może również spowodować złamanie zobowiązań wynikających z umowy o pracę lub szczególnych zobowiązań dotyczących poufności. W przypadku zawinionego naruszenia tego zobowiązania mogą powstać również roszczenia o odszkodowanie (na gruncie prawa cywilnego). Niniejsze oświadczenie nie ma wpływu na obowiązek zachowania poufności wynikający z umowy o pracę lub odrębnych umów.

Zobowiązanie to jest wiążące również po ustaniu stosunku pracy.

Oświadczam, że zobowiązuje się do przestrzegania rozporządzenia o ochronie danych osobowych.
Otrzymałem(-am) kopię zobowiązania.