

SONDERINFO

Mindestlöhne und Tarifverträge auch für Beschäftigungsverhältnisse in Privathaushalten



Arbeitgeber, die in ihrem Privathaushalt Angestellte beschäftigen, erkundigen sich regelmäßig bei der Minijob-Zentrale: „Was soll ich meiner Haushalthilfe zahlen, wie hoch ist eine angemessene Vergütung und was ist arbeitsrechtlich zu beachten?“ Die nachfolgende Information soll Privathaushalten bei der Beantwortung dieser Fragen helfen und beleuchtet, ob beispielsweise tarifvertragliche Bestimmungen oder Mindestlöhne bei Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten zu beachten sind.

1. Arbeitsrechtliche Aspekte In der Regel gelten für Beschäftigte in Privathaushalten die gleichen rechtlichen Bestimmungen wie für normale Arbeitsverhältnisse. Beispielsweise hat der Beschäftigte Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf Feiertagsvergütung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz. Des Weiteren macht der Gesetzgeber bei Beschäftigungen in Privathaushalten keinen Unterschied beim Kündigungsschutz. Das Bundesurlaubsgesetz ist für diese Beschäftigungen ebenso anwendbar wie die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

2. Tarifrecht bei Beschäftigungsverhältnissen im Privathaushalt In Deutschland ist die Tarifautonomie durch das Grundgesetz garantiert. Die Lohngestaltung obliegt den Tarifparteien, also im Regelfall den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften. Der ausgehandelte Tarifvertrag ist dann für die Mitglieder beider Vertragsparteien verbindlich und gilt in der Regel auch für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Bei Beschäftigungen in Privathaushalten ist Tarifrecht nur dann anwendbar, wenn sowohl der Privathaushalt in seiner Funktion als Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer Mitglied der jeweiligen Tarifvertragspartei sind. Zudem muss auch die ausgeübte Tätigkeit im Tarifvertrag geregelt sein.

3. Tarifvertragssituation bei haushaltsnahen Dienstleistungen in Deutschland

In Deutschland existieren seit längerer Zeit Tarifverträge, die die Vergütungshöhe bei Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten verbindlich regeln. So schließen beispielsweise die Landesverbände des DHB-Netzwerk Haushalt e. V. mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) entsprechende Entgelttarifverträge ab.

Da jedoch meist weder Privathaushalt noch Haushaltshilfe Mitglied im jeweiligen Verband bzw. der Gewerkschaft sind, gelten diese Tarifverträge für die meisten Beschäftigungen in Privathaushalten nicht.

4. Gelten Mindestlöhne bei Beschäftigungsverhältnissen in Privathaushalten?

Der Mindestlohn gilt seit dem 1.1.2015 und betrug zunächst 8,50 € brutto je Stunde. Zum 1.1.2017 wurde der Mindestlohn erstmals auf 8,84 € angepasst. Seit dem 1.1.2020 liegt dieser bei 9,35 €. In den nächsten Stufen steigt der Mindestlohn zum 1.1.2021 auf 9,50 €, zum 1.7.2021 auf 9,60 € und zum 1.1.2022 auf 9,82 €. Ab dem 1.7.2022 gilt dann ein Mindestlohn in Höhe von 10,45 €.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Dieser gilt grundsätzlich für alle Beschäftigten in Deutschland und damit auch für Minijobber – im gewerblichen Bereich und im Privathaushalt.

5. Geringfügigkeitsgrenze bei der Beschäftigung von Minijobbern in Privathaushalten beachten

Besondere Beachtung kommt beim Thema Mindestlohn den geringfügig Beschäftigten, den sog. Mini-Jobbern, zu. Bei Verträgen mit Minijobbern sollte geprüft werden, ob durch den Mindestlohn die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € pro Monat überschritten wird. Ist dies der Fall, werden Minijobber zu sozialversicherungspflichtigen Angestellten.

Die geschlossenen Arbeitsvereinbarungen sollten daher regelmäßig überprüft und dem geltenden Mindestlohn angepasst werden. Im Falle einer Nichtbeachtung liegt ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor.

Beispiel: In einem Privathaushalt wird vom 1.1.2020 an für 48 Stunden/Monat ein Minijobber zu einem (Mindest-)Stundenlohn von 9,35 € beschäftigt. Während die jährliche Geringfügigkeitsgrenze mit $(48 \times 9,35 \text{ €} \times 12 =)$ 5.385,60 € im Jahr durch den Stundenlohn noch unterschritten wäre (Entgeltgrenze $450 \text{ €} \times 12 \text{ Monat} = 5.400 \text{ €}$ im Jahr), hätte der ab dem 1.1.2021 geltende neue Mindestlohn in Höhe von 9,50 €, bzw. ab dem 1.7.2021 von 9,60 € zur Folge, dass diese Grenze überschritten würde, denn das Jahresentgelt liegt dann bei 5.500,80 €. Für die erste Jahreshälfte 2021 gilt $48 \times 9,5 \text{ €} \times 6 = 2.736 \text{ €}$ und für die zweite Jahreshälfte gilt $48 \times 9,60 \text{ €} \times 6 = 2.764,80 \text{ €}$, insgesamt also 5.500,80 €. Das Arbeitsverhältnis würde somit um 100,80 € überschritten und entsprechend sozialversicherungspflichtig.