

Presseinfos März 2015 - 1

## **Arbeitsverhältnisse im Privathaushalt Vereinfachte Regelungen zum Mindestlohn**

---

Seit dem 1. Januar 2015 gilt für alle Arbeitnehmer ein sogenannter Mindestlohn von 8,50 Euro je Stunde. "Das schließt Beschäftigte im Privathaushalt mit ein", erläutert Erich Nöll, Rechtsanwalt und Geschäftsführer des Bundesverbandes der Lohnsteuerhilfevereine in Berlin. Stellt ein privater Haushalt jemanden an, um im Haushalt verschiedene Tätigkeiten zu übernehmen, wie beispielsweise das Reinigen der Wohnung, die Pflege von Angehörigen, die Betreuung von Kindern oder um den Garten in Ordnung zu halten, haben auch diese Arbeitnehmer gesetzlichen Anspruch auf mindestens 8,50 Euro Arbeitsentgelt pro Stunde. "Hinsichtlich des Nachweises, ob der Mindestlohn auch gezahlt wird, gibt es jedoch wesentliche Erleichterungen, wenn der Arbeitgeber ein Privathaushalt ist", gibt Nöll Entwarnung bezüglich der laufenden Diskussion zum Bürokratieaufwand beim Mindestlohn. Privathaushalte müssen keine laufenden Arbeitszeitaufzeichnungen führen. Das gilt sowohl für Minijobs als auch für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse im Privathaushalt. Bei Beschäftigten im Privathaushalt reicht zum Nachweis für den Mindestlohn der Arbeitsvertrag aus, wenn das Verhältnis zwischen Arbeitslohn und den vereinbarten Arbeitsstunden stimmt. Sollte kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen worden sein, ist der Privathaushalt als Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb eines Monats nach Beginn der Beschäftigung einen schriftlichen und unterschriebenen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen auszustellen. Dabei muss der Nachweis folgende Angaben enthalten:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn (und bei befristeten Arbeitsverhältnissen auch die voraussichtliche Dauer) des Arbeitsverhältnisses,
- Arbeitsort,
- Art der Tätigkeit,
- Zusammensetzung, Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts (einschließlich Zuschläge, Zulagen, Prämien, Sonderzahlungen sowie andere Bestandteile des Arbeitsentgelts),
- Arbeitszeit,
- Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs und
- Kündigungsfristen.

Nöll rät: "Die Regelungen zum Nachweis sollten dringend eingehalten werden, da ansonsten ein Verfahren wegen einer Ordnungswidrigkeit drohen kann, die letztendlich sogar mit einer Geldbuße belegt werden kann."