



Das passende Angebot finden: Was ist zu beachten?

Wenn Sie Unterstützung für alltägliche Arbeiten in der Wohnung, bei der Gartenarbeit oder bei der Betreuung von Kindern, Seniorinnen und Senioren oder Haustieren suchen, haben Sie zwei Möglichkeiten: Entweder Sie nutzen die Angebote von gewerblichen Dienstleistungsunternehmen, dann erhalten Sie für die erbrachte Dienstleistung lediglich eine Rechnung. Oder Sie stellen selbst eine haushaltsnahe Dienstleisterin bzw. einen haushaltsnahen Dienstleister ein – und werden so zur Arbeitgeberin bzw. zum Arbeitgeber.

Grundsätzlich sollten Sie sich zunächst auf [dieser Seite](#) darüber informieren, ob die von Ihnen gewünschte Unterstützung im Haushalt eine haushaltsnahe Dienstleistung ist.

In einem zweiten Schritt empfehlen wir Ihnen, sich einen Überblick über die möglichen Beschäftigungsarten im und um den Haushalt zu verschaffen. Diese können Sie in der Box „Diese Beschäftigungsarten gibt es“ auf dieser Seite nachlesen.

Potenzielle Dienstleisterinnen und Dienstleister können Sie anhand geltender Branchenstandards besser beurteilen, die Sie [hier](#) finden.

Mit diesem Basiswissen sollte Ihnen die Auswahl einer Dienstleisterin oder eines Dienstleisters zur Unterstützung im Haushalt gut gelingen. Anbieterinnen und Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen, die ein Beschäftigungsverhältnis eingehen wollen, finden Sie zum Beispiel über die Haushaltsjob-Börse der [Minijob-Zentrale](#) oder über die [Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit](#). Wenn Sie eine Haushaltshilfe beschäftigen wollen, sollten Sie sich über die Modalitäten und Verpflichtungen als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber informieren.

Diese Beschäftigungsarten gibt es

Wenn Sie selbst als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber eine Haushaltshilfe einstellen möchten, dann gibt es dafür grundsätzlich zwei Möglichkeiten: eine geringfügige Beschäftigung (Minijob) oder eine sozialversicherungsrechtliche Beschäftigung. Die Wahl der Beschäftigungsart ist in erster Linie von der Höhe des monatlichen Verdienstes der oder des Dienstleistenden abhängig. Beide Arten unterscheiden sich für Sie vor allem in den Anforderungen, Kosten und Abgaben. Geringfügige Beschäftigungen in Privathaushalten unterliegen dabei vereinfachten Verfahren.

I. Minijobs in Privathaushalten

Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) liegt vor, wenn das sogenannte Arbeitsentgelt Ihrer Haushaltshilfe, also das Gehalt, regelmäßig 450 Euro im Monat nicht überschreitet.

Als Minijobberin oder Minijobber muss Ihre Haushaltshilfe keine Beiträge zur Sozialversicherung zahlen – mit Ausnahme der Rentenversicherung. Hier zahlt sie einen von Beitrag in Höhe von 13,7 Prozent. Von der Rentenversicherungspflicht kann sie sich befreien lassen.



Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber im Privathaushalt führen pauschal Beiträge zur Rentenversicherung und zur Gesetzlichen Krankenversicherung in Höhe von jeweils 5 Prozent ab. Dazu kommen (geringe) Umlagebeiträge wie die Insolvenzgeldumlage (sogenannte Umlage U2), Mutterschaftsaufwendungen und ggf. eine Umlage zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Umlage U1). Ebenso kommen Beiträge zur Unfallversicherung und eine pauschale Steuer von 2 Prozent hinzu – es sei denn, die Minijobberin bzw. der Minijobber wählt die sogenannte individuelle Versteuerung.

Weiterführende Informationen erhalten Sie auf der Seite „Privathaushalte als Arbeitgeber“ der [Minijob-Zentrale](#).

Über das sogenannte Haushaltsscheck-Verfahren können Sie Minijobberinnen und Minijobber als Haushaltshilfe an- und abmelden. Weitere Informationen zur Anmeldung einer Minijobberin bzw. eines Minijobbers finden Sie [hier](#) und speziell zum Haushaltsscheck-Verfahren [hier](#).

Vorteile der Minijob-Anmeldung für Sie als Arbeitgeberin und Arbeitgeber im Haushalt:

- *Unbürokratische Anmeldung des Arbeitsverhältnisses*
- *Günstige Abgaben für Ihren Haushalt*
- *Steuervorteil für die Beschäftigung einer angemeldeten Haushaltshilfe*
- *Sicherheit durch gesetzliche Unfallversicherung*
- *Rückerstattung von 80 Prozent der Aufwendungen im Krankheitsfall und 100 Prozent für Aufwendungen im Rahmen des Mutterschutzgesetzes*

Vorteile der Minijob-Anmeldung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

- *Erwerb von Rentenansprüchen*
- *Sicherheit durch gesetzliche Unfallversicherung*

2. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Wenn das Gehalt Ihrer Haushaltshilfe über 450 Euro pro Monat liegt, dann handelt es sich grundsätzlich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Das bedeutet, Ihre Haushaltshilfe muss in der gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- sowie Arbeitslosenversicherung versichert werden. Das Haushaltsscheck-Verfahren findet keine Anwendung.

Wenn Sie zum ersten Mal eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten anmelden, benötigen Sie für die Anmeldung zur Sozialversicherung und die Beitragszahlung eine sogenannte Betriebsnummer. Die Betriebsnummer wird auf Antrag vom Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit vergeben. Sie können den Antrag über das Internet [hier](#) stellen. Der Antrag kann aber auch telefonisch erfolgen. Den Betriebsnummern-Service erreichen Sie kostenfrei unter der folgenden Telefonnummer: 0800 4 5555 20.

Tipp: Haben Sie früher schon einmal jemanden – auch im Haushaltsscheck-Verfahren – beschäftigt, gilt die dabei vergebene Betriebsnummer für Ihren privaten Haushalt weiter.

Die Anmeldung zur Sozialversicherung erfolgt durch Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber bei der zuständigen Einzugsstelle. Die zuständige Einzugsstelle ist die gesetzliche



Krankenkasse Ihrer Haushaltshilfe. Dort bekommen Sie auch nähere Informationen zur Höhe der im Einzelnen zu leistenden Abgaben.

Wegen der steuerlichen Behandlung müssen Sie mit Ihrem zuständigen Finanzamt Kontakt aufnehmen. Und: Sie müssen Ihre Haushaltshilfe beim Unfallversicherungsträger anmelden. Eine Übersicht der für Sie zuständigen Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand finden Sie [hier](#).

Sonderfall Midijob

Erhält Ihre Haushaltshilfe ein monatliches Gehalt zwischen 450,01 und 850,00 Euro, spricht man von einem Midijob (sogenannte Gleitzone). Der Midijob ist auch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Es gibt aber eine Besonderheit: Die Haushaltshilfe muss bei Beschäftigungen in dieser Gleitzone nur einen geringeren Sozialversicherungsbeitrag zahlen. Dieser beträgt bei 450,01 Euro ca. 15 Prozent des Arbeitsentgelts und steigt auf den vollen Arbeitnehmerbeitrag von ca. 20 Prozent bei 850,00 Euro Arbeitsentgelt an. Die Haushaltshilfe kann auf die Anwendung dieser Gleitzoneverregelung verzichten.

Sie als Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber haben dagegen stets den vollen Beitragsanteil zu tragen. Die Beitragsanteile der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und die der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers können mithilfe des [Gleitzonerechners der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See](#) berechnet werden.

Arbeitszeiten – so lange dürfen Ihre Haushaltshilfen arbeiten

Höchst Arbeitszeiten

Die tägliche Arbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Ruhepausen und Ruhezeiten

Es dürfen höchstens sechs Stunden ohne Pause gearbeitet werden. Bei einer Arbeitszeit zwischen sechs und neun Stunden besteht Anspruch auf 30 Minuten, bei mehr als neun Stunden auf 45 Minuten Ruhepause. Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhepause von mindestens elf Stunden vorgeschrieben. Für Pflege- und Betreuungseinrichtungen gelten Sonderregelungen: Die Ruhepause kann auf zehn Stunden verkürzt werden, wenn dies innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

Nacht- und Schichtarbeit

Die werktägliche Nachtarbeitszeit darf acht Stunden nicht überschreiten (Verlängerung auf bis zu zehn Stunden nur, wenn innerhalb eines Monats oder vier Wochen durchschnittlich acht Stunden nicht überschritten werden). Nachtarbeitsstunden sind durch eine angemessene Zahl bezahlter freier Tage oder einen angemessenen Zuschlag auf das Bruttoentgelt auszugleichen.



Sonn- und Feiertagsruhe

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen zwischen 0 und 24 Uhr nicht beschäftigt werden. In Privathaushalten dürfen sie an Sonn- und Feiertagen arbeiten, wenn die Tätigkeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Als Ausgleich ist hierfür (innerhalb von 14 Tagen) ein Ersatzruhetag zu gewähren. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen jedoch beschäftigungsfrei bleiben. Im [Arbeitszeitgesetz](#) können Sie die detaillierten Regelungen nachlesen.

Diesen Urlaubsanspruch haben Haushaltshilfen

Angestellte im Privathaushalt haben einen Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub, auch in einem Minijob oder Midijob. Der jährliche Urlaubsanspruch muss mindestens vier Wochen bzw. 24 Werktage betragen (Sechs-Tage-Woche gemäß Gesetz, Montag bis Samstag). Der Urlaub ist entsprechend der realen Arbeitszeit (Werktage pro Woche) umzurechnen.

Gehalt – wichtige gesetzliche Regelungen

In Deutschland gilt seit dem 01.01.2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto (je Stunde). Jede Arbeitgeberin und jeder Arbeitgeber ist zur Zahlung dieses Mindestlohns verpflichtet, auch Privathaushalte. Das Gehalt ist in regelmäßigen Abständen zu zahlen, mindestens jedoch einmal im Monat.

Ein Teil des Gehalts kann für Beschäftigte im Haushalt auch in Form von Sachleistungen, zum Beispiel Kost und Logis, erfolgen, allerdings nur im Einvernehmen und nach vorheriger Absprache mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und nur dann, wenn dies dem Interesse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers oder der Eigenart des Arbeitsverhältnisses entspricht. Zumindest der unpfändbare Teil des Arbeitsentgelts muss in Geld vergütet werden. Weitere Informationen zum gesetzlichen Mindestlohn finden Sie [hier](#).

Kündigung – das müssen Sie wissen

Auch für geringfügig Beschäftigte und vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Privathaushalt gelten die gesetzlichen Kündigungsregelungen. Dies sind Mindestfristen bei Kündigungen sowie Anspruch auf Freizeit für die Suche einer neuen Anstellung nach einer Kündigung. Soweit im Arbeitsvertrag keine andere Regelung getroffen wurde, gilt Folgendes:

- Die gesetzliche Mindestkündigungsfrist beträgt für beide Parteien grundsätzlich vier Wochen. Eine Kündigung kann zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats ausgesprochen werden.*
- Wenn eine Probezeit vereinbart ist, beträgt die Kündigungsfrist nur zwei Wochen. Für eine Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber verlängert sich die Kündigungsfrist jedoch, wenn das Arbeitsverhältnis bereits zwei Jahre oder länger andauert. Die genaue Staffelung hierzu ist in § 622 BGB geregelt.*
- Auf Verlangen ist der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer nach der Kündigung eine angemessene Zeit zur Suche einer neuen Anstellung einzuräumen.*



→ *Bei einer ordentlichen Kündigung ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber berechtigt, die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist bei Fortzahlung des üblichen Arbeitsentgelts ganz oder teilweise von der Arbeit freizustellen.*

Weitere Informationen zum Kündigungsschutz finden Sie [hier](#).

Arbeitszeugnis – diese Rechte haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben ein Anrecht auf ein Arbeitszeugnis, wenn ihr Arbeitsverhältnis endet. Dies kann ein einfaches Arbeitszeugnis sein, in dem die persönlichen Daten von Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer sowie die Angaben zur Dauer und Art der Beschäftigung vermerkt sind. Ein ausführlicheres, sogenanntes qualifiziertes Arbeitszeugnis enthält zusätzlich auch eine Beurteilung der erbrachten Leistungen und der Arbeitsbereitschaft, Fähigkeiten, Belastbarkeit und des Sozialverhaltens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers. Wichtig: Das Arbeitszeugnis muss spätestens auf den letzten Tag des Beschäftigungsverhältnisses datiert sein.

Beschäftigung von ausländischen Haushaltshilfen

Grundsätzlich gilt auch für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Arbeitsschutzrecht, wenn sie einen Arbeitsvertrag vorweisen können. Für Migrantinnen und Migranten, die in Privathaushalten tätig sind, legt das Übereinkommen 189 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bestimmte Vorgehensweisen zur Vertragsgestaltung inklusive der geltenden Arbeitsbedingungen fest. Zudem sind Rückführung und Rückführungskosten geregelt. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben außerdem kein Recht darauf, ihren Angestellten Reise- und Identitätsdokumente zu entziehen.

Die [Zentrale Auslands- und Fachkräftevermittlung](#) (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit vermittelt gebührenfrei und in Kooperation mit den Arbeitsbehörden anderer europäischer und außereuropäischer Länder Haushaltshilfen in deutsche Haushalte. Ziel ist dabei eine sozialversicherungspflichtige Anstellung im Privathaushalt, wobei sich die Bezahlung an den gültigen Manteltarifverträgen der Hauswirtschaft orientieren soll.