

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Definition der Beschäftigung im Haushalt
3. Besonderheiten bei der Steuer und in der Sozialversicherung
4. Der Haushaltsscheck
5. Rechtsprechungs-ABC
 - 5.1 Haushaltsscheckverfahren - Wohnungseigentümer
 - 5.2 Verlängerte Kündigungsfristen

Information

1. Allgemeines

Der Sozialgesetzgeber lässt auch die **Beschäftigung** von Personen **im privaten Haushalt nicht beitragsfrei**. Die Vertragspartner haben hier die **Wahl** zwischen einem **Beschäftigungsverhältnis mit oder "ohne" Sozialversicherungspflicht**. Das SGB IV lässt es zu, dass Arbeitnehmer auch in Privathaushalten "sozialversicherungsfrei" **geringfügig beschäftigt** sein können. Sie dürfen dort nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 SGB IV entweder geringfügig entlohnt oder geringfügig kurzfristig tätig sein.

Praxistipp:

Tätigkeiten im Privathaushalt sind sehr unfallträchtig. Man rutscht schnell auf einem frisch gewischtem Fußboden aus, schneidet sich an den Scherben eines zerbrochenen Glases oder fällt beim Obstpflücken von der Leiter. Wer da als Arbeitgeber keine Vorsorge getroffen hat, läuft Gefahr, von seinem geringfügig beschäftigten Haushaltsangestellten in Anspruch genommen zu werden. Wer seine geringfügig Beschäftigten beim Sozialversicherungsträger, der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, angemeldet hat, verschafft ihnen damit in der gesetzlichen Unfallversicherung einen umfangreichen Schutz.

Als Beschäftigung im Privathaushalt lässt § 8a SGB IV nur **bestimmte**, sonst durch Mitglieder dieses Haushalts zu erledigende **Arbeiten** zu. Im **Steuer- und Sozialversicherungsrecht** sind geringfügig beschäftigte Haushaltshilfen privilegiert. Ihr Arbeitgeber zahlt **Pauschalbeiträge** in die Kranken- und Rentenversicherung, die mit nur 5 Prozent deutlich unter den Pauschalbeiträgen sonstiger geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse liegen. Arbeitgeber müssen allerdings auch hier aufpassen, dass sie die **Geringfügigkeitsgrenze** nicht **überschreiten** - dann tritt nämlich **Sozialversicherungspflicht** ein. Das MiloG gilt - mit seinen Einschränkungen - auch für geringfügige Beschäftigten im Privathaushalt.

2. Definition der Beschäftigung im Haushalt

Werden geringfügige Beschäftigungen ausschließlich im Privathaushalt ausgeübt, gilt § 8 SGB IV - **geringfügig entlohnte** und **geringfügig kurzfristige** Beschäftigung - trotzdem (§ 8a Satz 1 SGB IV). Eine **geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt** liegt vor, wenn

- sie durch einen privaten Haushalt begründet ist und
- die Tätigkeit sonst **gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts** erledigt wird (§ 8a Satz 2 SGB IV).

Beispiel:

A und B sind viel beschäftigte Eheleute. Bei ihren Zeit raubenden Aktivitäten kommt der Haushalt immer zu kurz. A und B beschließen deswegen, eine Putzfrau einzustellen. Sie soll sich montags, mittwochs und freitags jeweils 3 Stunden um die Sauberkeit der Wohnung kümmern. A und B vereinbaren daher mit ihrer Putzfrau ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis auf "450-EUR-Basis".

Zu den **Tätigkeiten** im Sinn des § 8a Satz 2 SGB IV gehören **einfache Dienstleistungen**, die ohne besondere Fachkenntnisse ausgeführt werden können. Als **haushaltsnahe Dienstleistungen** gelten:

- Betreuung pflegebedürftiger Haushaltsmitglieder
- Besorgungen unterschiedlicher Art
- Bügeln
- Einkäufe
- Gartenarbeit
- Hilfe im Haushalt
- Kinderbetreuung
- Pflege von Haustieren
- Reinigungstätigkeiten
- Wäsche waschen
- Zubereitung von Mahlzeiten

Tätigkeiten, die eine **besondere Qualifikation** verlangen, scheiden aus. Ebenso **Werkverträge**, nach denen ja ein bestimmter Erfolg geschuldet ist. Hier soll es nach dem Gesetzeswortlaut eben ausdrücklich um eine **Beschäftigung** gehen. Arbeitgeber des geringfügig Beschäftigten ist ein Haushaltsmitglied. Auch gewerbliche und professionelle Haushaltshelfer fallen nicht in den Anwendungsbereich des § 8a SGB IV .

Geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt haben - wenn keine im MiLoG geregelte Ausnahme vorliegt - **Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn**, das sind aktuell ab dem 01.01.2021 9,50 EUR/h brutto, ab dem 01.07.2021 9,60 EUR/h brutto, ab 01.01.2022 9,82 EUR/h brutto und ab dem 01.07.2022 10,45 EUR/h brutto.

3. Besonderheiten bei der Steuer und in der Sozialversicherung

Im **Anwendungsbereich** des § 8a SGB IV

- ist der derjenige oder diejenigen, den Haushalt führt beziehungsweise die den Haushalt führen, **Arbeitgeber**, und
- derjenige oder diejenigen, der im Haushalt beschäftigt ist beziehungsweise die im Haushalt beschäftigt sind, **Arbeitnehmer**.

Arbeitgeber im Sinn des § 8a SGB IV kann nur eine **natürliche Person** sein. Der Arbeitnehmer muss ausschließlich im Haushalt beschäftigt werden. Das bedeutet: Es reicht nicht aus, wenn der Arbeitnehmer im **Haushalt** seines Arbeitgebers und in dessen **Betrieb** beschäftigt ist. Hier gilt der **Grundsatz der einheitlichen Beschäftigung**.

Beispiel:

Arbeitnehmerin N arbeitet bei Arbeitgeber A sozialversicherungspflichtig als Lageristin. Da sie eine Nebentätigkeit sucht, kommt ihr A's Angebot, in seinem Haushalt ein wenig für Ordnung zu sorgen, gerade recht. A stellt N als geringfügig entlohnte Reinigungsfrau für seinen Privathaushalt ein. Ihr Beschäftigungsverhältnis ist weder nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV noch nach § 8a SGB IV privilegiert. Beide Beschäftigungen bei A sind eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit.

Die Beschäftigung in privaten Haushalten bleibt vielfach verborgen und bietet **Ansatzpunkt für Schwarzarbeit**. Dadurch entgehen der Steuer- und Versicherungsgemeinschaft auf der einen Seite Einnahmen. Auf der anderen Seite sind die im privaten Haushalt Beschäftigten sozialversicherungsrechtlich ziemlich rechtlos. Um dem entgegenzuwirken, stellt § 8a SGB IV auch geringfügig Beschäftigte in

Privathaushalten unter den **Schutz der Sozialversicherung**.

Der **Pauschalsteuersatz** für geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt beträgt nach § 40a Abs. 2 EStG **2 Prozent** des Arbeitsentgelts. Vorausgesetzt natürlich, dass der Arbeitgeber für sie Beiträge nach § 168 Abs. 1 Nr. 1b oder 1c oder § 172 Abs. 3 oder 3a SGB VI zu entrichten hat.

Im Privathaushalt Beschäftigte sind unter den gleichen Bedingungen **sozialversicherungsfrei** wie andere geringfügig Beschäftigte i.S.d. § 8 SGB IV. Ihr Arbeitgeber hat für sie, wenn sie in dieser Beschäftigung versicherungsfrei oder nicht versicherungspflichtig sind, allerdings nur einen **Pauschalbetrag zur Kranken- und Rentenversicherung** von **jeweils 5 Prozent** ihres Arbeitsentgelts zu zahlen (§ 249b Satz 2 SGB V, § 172 Abs. 3a SGB VI). Und das gilt sowohl für geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse als auch für geringfügig kurzfristige.

Beispiel:

A und B aus dem Beispielfall in Gliederungspunkt 1 zahlen ihrer Putzfrau P einen Stundenlohn von 10,50 EUR. P's Arbeitsentgelt bleibt damit unter der Geringfügigkeitsgrenze von monatlich 450 EUR. Im Februar arbeitet P 12 Tage. A und B zahlen ihr für diesen Monat eine Vergütung von 378,00 EUR (= 12 Arbeitstage x 3 Arbeitsstunden x 10,50 EUR/h). Auf diese 378,00 EUR zahlen A und B 7,56 EUR Steuern und 37,80 EUR Pauschalbeiträge. P kostet sie damit (342 + 7,56 + 37,80 =) 423,36 EUR.

Hinzu kommen 1,39 Prozent des Arbeitsentgelts als Umlage für die **Arbeitgeberversicherung** (U1- und U2-Verfahren nach dem AAG) und weitere 1,6 Prozent des Arbeitsentgelts als Beitrag zur gesetzlichen **Unfallversicherung**. Das macht dann mit der Pauschalsteuer und den pauschalen Kranken- und Rentenversicherungsbeiträgen **14,99 Prozent des Entgelts**.

Ob das Ziel des Gesetzgebers, die **Schwarzarbeit** einzudämmen, mit § 8a SGB IV erreicht wird, ist fraglich. Wer an Steuer und Sozialversicherung vorbei beschäftigen will, wird das tun. Da nützt es nichts, das Verwaltungsverfahren zu vereinfachen und dem Arbeitgeber nach § 35a Abs. 1 EStG auch noch zu ermöglichen, **20 Prozent seiner Ausgaben** für haushaltsnahe Beschäftigungsverhältnisse, maximal jedoch bloß 510 Euro, von der tariflichen **Einkommensteuer** abzuziehen (wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die entsprechenden Stichwörter im Steuer- und Sozialversicherungslexikon verwiesen). Ist ein im Haushalt Beschäftigter **mehr als geringfügig** im Sinn des § 8 SGB IV beschäftigt, ist er **sozialversicherungspflichtig**.

In der **Arbeitslosenversicherung** sind geringfügig Beschäftigte im Privathaushalt versicherungsfrei (§ 27 Abs. 2 SGB III).

4. Der Haushaltsscheck

Die **sozialversicherungsrechtliche Meldung** von Beschäftigten im Privathaushalt erfolgt nach Maßgabe des § 28a Abs. 7 SGB IV mit dem so genannten **Haushaltsscheck**. Dabei vergibt die Einzugsstelle im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit eine Betriebsnummer, berechnet den **Gesamtsozialversicherungsbeitrag** und die Umlage nach dem Lohnfortzahlungsgesetz (§ 28h Abs. 3 Satz 1 SGB IV).

Der Haushaltsscheck enthält nach § 28a Abs. 8 SGB Satz 1 Nr. 1 bis 4 SGB IV unter anderem

- den **Familiennamen**, Vornamen, die Anschrift und die Betriebsnummer **des Arbeitgebers**,
- den **Familiennamen**, Vornamen, die Anschrift und die Versicherungsnummer **des Beschäftigten**,
- die Angabe, ob der Beschäftigt im Zeitraum der **Beschäftigung bei mehreren Arbeitgebern** beschäftigt ist, und
- Angaben zum **Inhalt des Beschäftigungsverhältnisses**, z.B.
 - ◆ bei einer Meldung bei jeder Lohn- oder Gehaltszahlung den Zeitraum der Beschäftigung, das **Arbeitsentgelt** für diesen Zeitraum sowie am Ende der Beschäftigung den Zeitpunkt der Beschäftigung,
 - ◆ bei einer Meldung wegen einer **Änderung des Arbeitsentgelts** den neuen Betrag und den Zeitpunkt der Änderung.

Praxistipp:

Unter der Adresse "www.minijob-zentrale.de" ist ein Haushaltsscheck-Formular im Internet abrufbar. Außerdem steht dort ein Online-Formular für die elektronische Meldung zur Verfügung.

Die **Einzugsstelle** für geringfügig beschäftigte Haushaltsangestellte ist die **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Verwaltungsstelle Cottbus** als Träger der Rentenversicherung (§ 28i SGB IV). Die Beiträge werden im Lastschriftverfahren eingezogen (§ 28h Abs. 3 SGB IV). Mehr zum Thema im Stichwort Haushaltsscheck des Sozialversicherungslexikons.

Wird ein Haushaltsscheck (§ 28a Abs. 7 SGB IV) verwendet, bleiben **Zuwendungen unberücksichtigt**, die **nicht in Geld gewährt** worden sind (§ 14 Abs. 3 SGB IV).

5. Rechtsprechungs-ABC

An dieser Stelle werden einige der interessantesten **Entscheidungen** zum Thema geringfügige Beschäftigung im Privathaushalt **in alphabetischer Reihenfolge** nach Stichwörtern geordnet hinterlegt:

5.1 Haushaltsscheckverfahren - Wohnungseigentümer

§ 28a Abs. 7 SGB IV sieht für geringfügig Beschäftigte in privaten Haushalten das so genannte Haushaltsscheck-Verfahren vor. Damit haben **"Arbeitgeber" in Privathaushalten** eine vereinfachte Möglichkeiten, Beschäftigung und Beschäftigtendaten an die Einzugsstelle zu melden. Dieses Haushaltsscheck-Verfahren gilt allerdings nur für **Beschäftigte in "Privathaushalten"** iSd. § 8a SGB IV . Es muss also eine Beschäftigung vorliegen, die *"durch einen privaten Haushalt begründet ist und die Tätigkeit sonst gewöhnlich durch Mitglieder des privaten Haushalts erledigt wird"* (§ 8a Satz 2 SGB IX). Daher gilt: *"Geringfügige Beschäftigung für eine Gemeinschaft von Wohnungseigentümern, die die Erfüllung von Aufgaben im Rahmen der **Verwaltung des gemeinschaftlichen Eigentums** betreffen, sind keine geringfügigen Beschäftigungen im Privathaushalt iS. des § 8a SGB 4 "* (BSG, 29.08.2013 - B 12 R 4/10 R - mit dem Ergebnis, dass das Haushaltsscheck-Verfahren für sie nicht in Frage kommt).

5.2 Verlängerte Kündigungsfristen

Das Gesetz spricht in § 622 Abs. 2 BGB , der nach gewissen Beschäftigungszeiten **verlängerte Kündigungsfristen** vorsieht, von "Kündigung durch den Arbeitgeber" und "Arbeitsverhältnis in dem **Betrieb oder Unternehmen**". Nun hat jeder gewisse Vorstellungen davon, was ein Arbeitgeber ist und wie ein Betrieb oder Unternehmen aussieht. Gut, gearbeitet wird auch andernorts, beispielsweise in einem Haushalt. Heißt das nun ..., nein, heißt es nicht: "Die verlängerten Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB gelten **nicht** für Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich in einem privaten Haushalt durchzuführen sind" (BAG, 11.06.2020 – 2 AZR 660/19 – Leitsatz).