

MINDESTLÖHNE UND TARIFVERTRÄGE FÜR BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE IN PRIVATHAUSHALTEN

Arbeitgeber, die in ihrem Privathaushalt Angestellte beschäftigen, erkundigen sich regelmäßig bei der Minijob-Zentrale: „Was soll ich meiner Haushaltshilfe 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 gelten bei Beschäftigungen in Privathaushalten grundsätzlich die allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen.

Beim Kündigungsschutz und bei Kündigungsfristen sind jedoch **Besonderheiten zu beachten**: So gelten die verlängerten **Kündigungsfristen nach § 622 Abs. 2 BGB** bei Arbeitsverhältnissen, die ausschließlich in einem privaten Haushalt durchzuführen sind, nicht. 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?

Zum 1.1.2015 wurde der Mindestlohn von 8,50 € auch für Minijobs und in Privathaushalten – nach einer Einführungsphase mit wenigen Ausnahmen – für alle in Deutschland tätigen Beschäftigten eingeführt. Im Laufe der Jahre hat sich der Mindestlohn wie folgt entwickelt:

Zeitraum	Mindestlohn pro Stunde
1.1.2015 – 31.12.2016	8,50 €
1.1.2017 – 31.12.2018	8,84 €
1.1.2019 – 31.12.2019	9,19 €
1.1.2020 – 31.12.2020	9,35 €
1.1.2021 – 30.6.2021	9,50 €
1.7.2021 – 31.12.2021	9,60 €
1.1.2022 – 30.6.2022	9,82 €
1.7.2022 – 30.9.2022	10,45 €
1.10.2022 – 31.12.2023	12,00 €
1.1.2024 – 31.12.2024	12,41 €
1.1.2025 – 31.12.2025	12,82 €
seit 1.1.2026	13,90 €
ab 1.1.2027	14,60 €

Der gesetzliche Mindestlohn gilt grundsätzlich für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ausgenommen sind insbesondere Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung, Auszubildende sowie – je nach Art – bestimmte Praktika (z. B. Pflichtpraktika bzw. Orientierungspraktika bis zu drei Monaten)

Hinweis: Dieses Dokument basiert auf der in Deutschland geltenden Rechtslage mit Stand Dezember 2025. Bitte beachten Sie, dass sich gesetzliche Regelungen und Verwaltungsauffassungen ändern können. Trotz sorgfältiger und gewissenhafter Bearbeitung aller Informationen übernehmen wir keine Haftung für deren Inhalt. Lassen Sie sich im Zweifelsfall individuell beraten.

5. Geringfügigkeitsgrenze bei der Beschäftigung von Mini-Jobbern 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 Verdienstgrenze überschritten wird. Seit 01.01.2026 liegt diese bei 603 € pro Monat (Jahresgrenze 7.236 €). Ab 01.01.2027 beträgt die Verdienstgrenze 633 € pro Monat (Jahresgrenze 7.596 €). Wird die Grenze dauerhaft überschritten, liegt in der Regel kein Minijob mehr vor.

In einzelnen Monaten darf die Verdienstgrenze ausnahmsweise überschritten werden, wenn das Überschreiten gelegentlich und unvorhersehbar ist (maximal zwei Kalendermonate) und die dafür maßgeblichen Jahresgrenzen eingehalten werden. Für 2026 entspricht das einem maximal zulässigen Jahresverdienst von 8.442 € (14×603 €) bei gelegentlichem, unvorhersehbarem Überschreiten.

Arbeitgeber zahlen zusätzlich zum Bruttolohn ihrer Minijobber Abgaben. Bei rentenversicherungspflichtigen Minijobbern leisten diese einen Eigenanteil. Für die Einhaltung der Verdienstgrenze ist der Bruttolohn maßgeblich. Dies ist der Betrag, der an den Minijobber vor Abzug des Eigenanteils zur Rentenversicherung gezahlt wird. Geschlossenen Arbeitsvereinbarungen sollten regelmäßig überprüft und dem geltenden Mindestlohn angepasst werden. Im Falle einer Nichtbeachtung liegt ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz vor.