

Vergütung, Urlaub u. a. ab 01.01.2024 für Auszubildende im Beruf Hauswirtschafter / Hauswirtschafter*in in hauswirtschaftlichen Betrieben

Zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund, Netzwerk Haushalt, Pulheim, und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten, Hamburg, wurde im **April 2024** der Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten in Privathaushalten, hauswirtschaftlichen Dienstleistungszentren und Dienstleistungsagenturen rückwirkend abgeschlossen. Gemäß § 17 Berufsbildungsgesetz (BBiG) erklärt die Landwirtschaftskammer Niedersachsen diese Vergütungssätze für angemessen.

gültig ab 01.01.2024 bis 31.12.2024

Bruttovergütung / Monat	
im 1. Ausbildungsjahr	1.150,00 €
im 2. Ausbildungsjahr	1.250,00 €
im 3. Ausbildungsjahr	1.400,00 €

Für Auszubildende, die die einjährige Berufsfachschule Hauswirtschaft und Pflege, Schwerpunkt Hauswirtschaft oder Schwerpunkt Persönliche Assistenz erfolgreich besucht haben, sind die Vergütungssätze des zweiten und dritten Ausbildungsjahres maßgebend, wenn das Abschlusszeugnis als 1. Ausbildungsjahr auf die Ausbildung angerechnet wird.

Für Auszubildende mit Hochschul-/ Fachhochschulreife oder mit einer bereits abgeschlossenen Berufsausbildung, die die Ausbildungszeit auf zwei Jahre verkürzen, sind die Vergütungssätze des zweiten und dritten Ausbildungsjahres zu zahlen.

Bei der nachstehenden Tabelle handelt es sich um ein **Berechnungsbeispiel**.

Ausbildungsjahr	1.	2.	3.
Bruttovergütung in €	1.150,00 €	1.250,00 €	1.400,00 €

Beitragssatz		davon Arbeitnehmeranteil			
Sozialversicherungen	%	%	€	€	€
Krankenversicherung	14,60	7,85	90,28	98,13	109,90
Rentenversicherung	18,60	9,30	106,95	116,25	130,20
Arbeitslosenversicherung	2,60	1,30	14,95	16,25	18,20
Pflegeversicherung	3,40	1,70	19,55	21,25	23,80
Summe Sozialversicherungen			231,73	251,88	282,10
Nettovergütung			918,28	998,13	1117,90

*) allgemeiner Beitragssatz; zusätzlich kann im Ermessen der Krankenkassen ein einkommensabhängiger Zusatzbeitrag (ca. 1,3 %) erhoben werden. Durch das Versichertenentlastungsgesetz werden die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung seit 1. Januar 2019 zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Versicherten getragen.

**) Der Arbeitgeberanteil beträgt 1,7 %. Für Kinderlose ab Vollendung des 23. Lebensjahres wird ein Beitragszuschlag von 0,6 % erhoben (1,7 % + 0,6 % = 2,3 %). Abhängig von der Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder der/des Auszubildenden werden Abschläge für den Arbeitnehmeranteil angerechnet.

Werte für Verpflegung und Unterkunft nach der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung –SvEV) vom 21.12.2006, zuletzt geändert 16.12.2022

	Verpflegung				Unterkunft	
	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt / innerhalb der betrieblichen Hausgemeinschaft (§ 2 (3) Nr. 1+2)	Unterkunft all-gemein / außerhalb der betrieblichen Hausgemeinschaft (§ 2 (3) Nr. 2)
monatlich	65,00 €	124,00 €	124,00 €	313,00 €	236,30 €	278,00 €
täglich	2,17 €	4,13 €	4,13 €	10,43 €		

Für nicht in Anspruch genommene Verpflegung ist dem Auszubildenden ein Betrag von täglich 10,43 € ausuzahlen.

Bei der Belegung mit zwei oder mehr Beschäftigten sind weitere Abzüge gemäß § 2 (3) Nr. 3 der Verordnung zu beachten. Im Einzelnen verweisen wir auf die Sozialversicherungsentgeltverordnung.

Eine Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer sowohl in die Wohnungs- als auch in die Verpflegungsgemeinschaft des Arbeitgebers aufgenommen wird. Bei ausschließlicher Zurverfügungstellung von Unterkunft liegt dagegen keine Aufnahme in den Arbeitgeberhaushalt vor, so dass der ungekürzte Unterkunftswert anzusetzen ist.

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr, in Zweifelsfällen sind die Angaben in der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebend. Gemäß § 17 BBiG dürfen Sachleistungen nicht über 75 % der Bruttovergütung hinaus angerechnet werden.

Sozialversicherungspflicht

Die Beiträge für alle Sozialversicherungen werden durch die Krankenkasse eingezogen. Auszubildende müssen unverzüglich nach Ausbildungsbeginn bei einer Krankenkasse angemeldet werden. Die/der Auszubildende hat sich die Mitgliedsbescheinigung vom Auszubildenden vorlegen zu lassen, sofern von der entsprechenden Krankenkasse noch keine Meldung an die Ausbildungsstätte erfolgt ist. Nähere Auskünfte zur Sozialversicherungspflicht sowie Informationen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für Aufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft erteilen die Krankenkassen.

Berufsausbildungsbeihilfe

Auszubildende können eine Ausbildungsbeihilfe beantragen, wenn ihr Gesamtbedarf für Lebensunterhalt, Unterkunft usw. sowie die Höhe ihres monatlichen Einkommens dies rechtfertigen. Die Beihilfe gibt es mit Beginn der Ausbildung, frühestens ab dem Monat der Antragstellung. Anträge und weitere Auskünfte erhalten Sie bei der Agentur für Arbeit (www.arbeitsagentur.de)

Urlaub

Grundlage des Urlaubsanspruchs können das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Bundesurlaubsgesetz oder Tarifverträge sein.

Der Urlaub beträgt für Auszubildende:

unter 16 Jahre = 30 Werktage (= 25 Arbeitstage) (lt. Jugendarbeitsschutzgesetz)

unter 17 Jahre = 27 Werktage (= 23 Arbeitstage) (lt. Jugendarbeitsschutzgesetz)

unter 18 Jahre = 25 Werktage (= 21 Arbeitstage) (lt. Jugendarbeitsschutzgesetz)

über 18 Jahre richtet sich der Urlaub nach dem geltenden Tarifvertrag bzw. nach dem Bundesurlaubsgesetz.

Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind. Als Arbeitstage gelten die fünf Tage in der Woche, an denen im Betrieb regelmäßig gearbeitet wird. Bestimmend für den Urlaubsanspruch ist das Alter des Auszubildenden am 1. Januar des betreffenden Jahres. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld (Jahressonderzuwendung)

Die Jahressonderzuwendung beträgt insgesamt 110 % eines Monatsentgeltes.

Der Anspruch auf die Jahressonderzuwendung entsteht erstmals nach 6 Monaten der Beschäftigung.

Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

Gemäß Arbeitszeitgesetz (ArbZG) vom 6. Juni 1994 (letzte Änderung vom 27.03.2020) dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können

u. a.

- in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung sowie **im Haushalt**,
- in Krankenhäusern und anderen Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen.

Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben.

Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte sowie die zur Berufsbildung Beschäftigten (Auszubildende).

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit für Auszubildende wird durch das Jugendarbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz oder Tarifverträge geregelt.

Auszug aus dem Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JarbSchG) vom 12. April 1976, in der Fassung vom 12.12.2019

§ 1	(1)	Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigung von Personen, die noch <u>nicht</u> 18 Jahre alt sind.
§ 2	(2)	Jugendlicher im Sinne des Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
§ 4	(1)	<u>Tägliche Arbeitszeit</u> ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der täglichen Beschäftigung ohne die Ruhepausen. <u>Schichtzeit</u> ist die tägliche Arbeitszeit unter Hinzurechnung der Ruhepausen.
§§ 8 +12	(1)	Jugendliche dürfen nicht mehr als 8 Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die Schichtzeit 10 Stunden nicht überschreiten.
§ 9	(1)	Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen.
	1.	Vor einem um 9.00 Uhr beginnenden Unterricht darf der Jugendliche nicht beschäftigt werden; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind.
	2.	An Berufsschultagen besteht 1x in der Woche ein Beschäftigungsverbot, wenn der Unterricht mehr als 5 Unterrichtsstunden von mind. 45 Minuten beträgt. Der Berufsschultag wird mit der durchschnittlichen, täglichen Arbeitszeit angerechnet. Diese Regelung gilt nach § 15 BBiG auch für erwachsene Auszubildende.
	3.	Für übrige Berufsschultage (bis zu 5 Unterrichtsstunden oder 2. Berufsschultag) sind die Unterrichtszeiten einschließlich der Pausen anzurechnen)
§ 10		Jugendliche sind für die Teilnahme an Prüfungen und Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte freizustellen, ebenso an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht. Die Freistellungszeiten werden mit der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit angerechnet. Entgeltausfall darf nicht eintreten. Hinweis: die Freistellungspflicht gilt nach § 15 BBiG für alle Auszubildende (nicht nur Jugendliche)
§ 14	(1)	Jugendliche dürfen nur in der Zeit von 6.00 – 20.00 Uhr beschäftigt werden.
§ 15		Jugendliche dürfen nur an <u>5 Tagen</u> in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen Ruhetage sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen.

§ 16	(1)	An <u>Samstagen</u> dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.	
	(2)	Ausnahmen:	1. in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen 5. im Familienhaushalt
		Mindestens 2 Samstage im Monat sollen beschäftigungsfrei bleiben.	
(3)	Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die 5-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.		
§ 17	(1)	An <u>Sonntagen</u> dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden	
	(2)	Ausnahmen:	1. in Krankenanstalten sowie Alten-, Pflege- und Kinderheimen. 3. im Familienhaushalt, wenn der Jugendliche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist
		Jeder 2. Sonntag soll, mindestens 2 Sonntage im Monat müssen beschäftigungsfrei bleiben.	
(3)	Beschäftigung am Sonntag: analog § 16 (3)		
§ 18	(1)	Am 24. und 31.12. nach 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden.	
	(2)	Zulässig ist die Beschäftigung Jugendlicher an gesetzlichen Feiertagen in den Fällen des § 17 (2), ausgenommen am 25.12., am 01.01., am ersten Osterfeiertag und am 01.05.	
	(3)	Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, ist der Jugendlichen an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben.	
§ 19	(2)	Der Urlaub beträgt jährlich: 1. Mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch <u>nicht</u> 16 Jahre alt ist (also 01.01. = 15 Jahre) 2. Mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch <u>nicht</u> 17 Jahre alt ist (also 01.01. = 16 Jahre) 3. Mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahres noch <u>nicht</u> 18 Jahre alt ist (also 01.01. = 17 Jahre)	
		Lt. § 3 Bundesurlaubsgesetz sind <u>Werktage</u> alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertag sind.	
§ 30	(1)	Hat der Arbeitgeber einen Jugendlichen in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so muss er 1. ihm eine Unterkunft zur Verfügung stellen und dafür sorgen, daß sie so beschaffen, ausgestattet und belegt ist und so benutzt wird, daß die Gesundheit des Jugendlichen nicht beeinträchtigt wird, und 2. ihm bei einer Erkrankung, jedoch nicht über die Beendigung der Beschäftigung hinaus, die erforderliche Pflege und ärztliche Behandlung zuteilwerden lassen, soweit diese nicht von einem Sozialversicherungsträger geleistet wird.	
§ 32	(1)	Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn: 1. er innerhalb der letzten 14 Monate von einem Arzt untersucht worden ist (Erstuntersuchung) und 2. dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung vorliegt	
§ 33	(1)	Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung ist eine erste Nachuntersuchung Pflicht. Die Nachuntersuchung darf nicht länger als 3 Monate zurückliegen.	
	(3)	Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung <u>nicht</u> weiter beschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat.	
§ 36		Wechselt der Jugendliche den Arbeitgeber, so darf ihn der neue Arbeitgeber erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung (§ 32 Abs. 1) und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung (§ 33) vorliegen.	
§ 43		Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen nach diesem Abschnitt freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten.	
§ 44		Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land.	