

**Hochschule Bonn-Rhein-Sieg**

University of Applied Sciences

Fachbereich Sozialpolitik und Soziale Sicherung

Bachelor-Abschlussarbeit

zur Erlangung

des Bachelor-Abschlussgrades

Bachelor of Arts (B.A.) im Studiengang

Sozialversicherung, Schwerpunkt Unfallversicherung

**Thema:**

**Der angemessene Stundensatz für die Arbeit im Haushalt zur Berechnung des  
Haushaltsführungsschadens nach § 843 BGB. Ein Vorschlag zur dauerhaften  
praktischen Umsetzung im Regress**

Erstgutachter: Dr. Jerom Konradi

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Astrid Funke

vorgelegt am: 31.05.2021

von: Sarah Korth

Matrikel-Nr.: 9034186

## Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis .....	III
Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1. Einleitung.....	1
1.1 Forschungsfrage und Zielsetzung .....	2
1.2 Methodik .....	2
2. Bedeutung für den Regress der gesetzlichen Unfallversicherung .....	3
3. Der Haushaltsführungsschaden als Erwerbsschaden nach § 843 BGB.....	6
3.1 Definition.....	6
3.2 Voraussetzungen .....	7
3.3 Der Stundensatz als wichtige Berechnungsgröße .....	9
4. Möglichkeiten bei der Wahl des Stundensatzes .....	13
4.1 Pauschalierte Stundensätze .....	14
4.2 Orientierung am Mindestlohn.....	17
4.3 Orientierung an bestehenden Tarifverträgen .....	20
4.3.1 Bundesangestelltentarif und der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes .....	20
4.3.1.1 Grundlegendes und Rechtsprechung zum BAT .....	21
4.3.1.2 Grundlegendes und Rechtsprechung zum TVöD .....	22
4.3.1.3 Tabellenwerke als Hilfestellung .....	26
4.3.2 Tarifvertrag des DHB-Netzwerk Haushalt .....	31
4.4 Bezugnahme auf festgelegte Stundensätze außerhalb des Schadensrechts .....	35
4.4.1 In der Haushaltshilfe nach § 74 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 38 SGB V ....	36
4.4.2 Bei der Heranziehung als Zeuge nach § 21 JVEG.....	38
5. Entwicklung eines geeigneten Stundensatzes .....	40
5.1 Kriterien aus der vorherigen Analyse .....	41
5.2 Die Berücksichtigung des Stundensatzes auf dem aktuellen Arbeitsmarkt .....	43
5.3 Vorschlag zur Bestimmung eines geeigneten Stundensatzes.....	45
6. Fazit.....	51
7. Literaturverzeichnis .....	54
Anhang 1: Höchstbeiträge für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft im Rahmen der Haushaltshilfe .....	59

**Tabellenverzeichnis****Seite**

Tab. 1: Pauschalierte Stundensätze der OLG laut telefonischer Angabe 2020.....	15
Tab. 2: Auszug der Stundenentgelte TVÖD Bund brutto und netto ab 1. April 2021 .....	24
Tab. 3: Netto-Stundenentgelt der Entgeltgruppen I und III verschiedener Tarifgebiete des DHB im Jahr 2018.....	33

## Abkürzungsverzeichnis

BAG	=	Bundesarbeitsgericht
BAT	=	Bundesangestelltentarif
BeckRS	=	beck-online.Rechtsprechung
BGH	=	Bundesgerichtshof
BSG	=	Bundessozialgericht
BSGE	=	Entscheidungssammlung des BSG
BVerfG	=	Bundesverfassungsgericht
DHB	=	Arbeitgeberverband Netzwerk Haushalt
HFS	=	Haushaltsführungsschaden
jurisPR-VerkR	=	juris PraxisReport Verkehrsrecht
KG	=	Kammergericht
LG	=	Landesgericht
LSG	=	Landessozialgericht
MdE	=	Minderung der Erwerbsfähigkeit
MdH	=	Minderung der Erwerbsfähigkeit im Haushalt
NGG	=	Gewerkschaft Nahrung, Genuss und Gaststätten
NJOZ	=	Neue juristische Online Zeitschrift
NJW	=	Neue juristische Wochenzeitschrift
NJW-RR	=	Neue juristische Wochenzeitschrift NJW-Rechtsprechungs-Report Zivilrecht
NZV	=	Neue Zeitschrift für Verkehrsrecht
OLG	=	Oberlandesgericht
RdA	=	Recht der Arbeit
r + s	=	recht und schaden, unabhängige Zeitschrift für Versicherungsrecht und Schadensersatz
SozR	=	Sozialrecht
SVR	=	Straßenverkehrsrecht
SV-Träger	=	Sozialversicherungsträger
TVöD	=	Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes
UV-Träger	=	Unfallversicherungsträger
VersR	=	Zeitschrift Versicherungsrecht
VKA	=	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

## 1. Einleitung

Der zeitliche Aufwand für den Haushalt und die Kinderbetreuung liegt in Deutschland laut der Zeitverwendungserhebung aus 2012/2013 des statistischen Bundesamtes bei 3:25 Stunden pro Tag bei Paaren ohne Kinder und bei 4:23 Stunden pro Tag bei Paaren mit mindestens einem Kind.<sup>1</sup> Daher ist ersichtlich, dass die unbezahlte Arbeit im Sinne der Haushaltsführung eine nicht unerhebliche Rolle im Leben eines jeden spielt. Ist diese Haushaltsführung durch einen Unfall eingeschränkt, erleidet der Geschädigte erhebliche Einbußen, die zumindest im Schadensrecht nicht unberücksichtigt bleiben sollen. Auch für die Sozialversicherung ist die Berücksichtigung der Einschränkungen im Haushalt im Regressrecht bei einigen Unfällen zu beachten.

Denn gemäß § 76 SGB IV ist auf eine rechtzeitige und vor allem vollständige Erhebung der Einnahmen innerhalb der Sozialversicherung Acht zu geben. Zu den Einnahmen zählen ebenfalls die Regresseinnahmen<sup>2</sup>. Zivilrechtliche Schadensersatzansprüche gehen nach § 116 SGB X auf den Sozialversicherungsträger (SV-Träger) über, soweit dieser Sozialleistungen zu erbringen hat, die sachlich und zeitlich kongruent sind.<sup>3</sup> Diese können dann von dem Schädiger<sup>4</sup> bzw. dessen Haftpflichtversicherung zurückgefordert werden. Um eine vollständige Erhebung nach § 76 SGB IV zu gewährleisten, ist dabei auch der Erwerbsschaden zu berücksichtigen, soweit er als eine Entgeltersatzfunktion fungiert.<sup>5</sup> Falls der Versicherte verheiratet ist und/oder unterhaltspflichtige Kinder hat, kann ein sogenannter Haushaltsführungsschaden (HFS) durch den zuständigen SV-Träger bei dem Schädiger geltend gemacht werden, da dieser aufgrund der zu erfüllenden Unterhaltspflicht als Erwerbstätigkeit angesehen wird.<sup>6</sup> Dieser zählt dann nach § 843 BGB zum Erwerbsschaden.<sup>7</sup> Insgesamt jedoch findet diese Thematik in der Praxis bei vielen SV-Trägern bisher wenig Anwendung.<sup>8</sup> Dies könnte an der sehr aufwendigen Ermittlung

---

<sup>1</sup> Vgl. statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013) <https://www.destatis.de>

<sup>2</sup> Vgl. Baier, in: Krauskopf, soziale Krankenversicherung Pflegeversicherung, SGB IV, § 76 Rn. 3.

<sup>3</sup> Vgl. Fuchs et al. (2021), S. 158.

<sup>4</sup> Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe sind geschlechtsneutral zu verstehen.

<sup>5</sup> Vgl. Kater, in: Kasseler Kommentar, SGB X, § 116 Rn. 118.

<sup>6</sup> Vgl. Ebd. Rn. 127.

<sup>7</sup> Vgl. Stiefel et al., in: Kraftfahrtversicherung: AKB, § 843 BGB Rn. 36.

<sup>8</sup> Vgl. Lang, in: Fachtagung Personenschaden 2020/I (2020), S. 37.

und Berechnung des HFSs liegen. In vielen Punkten wird derzeit Kritik von Seiten der Rechtsprechung ausgeübt. Daher ist es wichtig, dieses Thema näher zu betrachten, um die Anwendung in der Praxis zu erleichtern.

### **1.1 Forschungsfrage und Zielsetzung**

Das Thema des HFSs gestaltet sich als sehr komplex. Aus diesem Grund wird eine Eingrenzung vorgenommen, da eine umfangreiche Betrachtung den Rahmen einer Bachelorarbeit übersteigen würde. Aktuell existieren mehrere Probleme hinsichtlich eines HFSs. Beispielsweise ist sich die Rechtsprechung bei der Zugrundelegung eines Stundensatzes uneinig. Dieser liegt aktuell zwischen 6 und 10 Euro und beruht auf Schätzungen bzw. orientiert sich an Tarifverträgen.<sup>9</sup> Daneben werden vor allem auch die vorhandenen Tabellenwerke, die zur Bemessung des erforderlichen Zeitbedarfs in der Haushaltsführung herangezogen werden, kritisiert, da die Werte zu willkürlich festgesetzt worden seien.<sup>10</sup> Es wurde daher entschieden, sich in dieser Arbeit mit der wichtigen Berechnungsgröße, nämlich die Höhe des Stundensatzes für die Hausarbeit, zu beschäftigen. Die konkrete Forschungsfrage lautet: Welcher Stundensatz ist für die Berechnung des HFSs im Regress angemessen und wie kann sichergestellt werden, dass dieser aktuell bleibt?

Das Ziel ist es, einen geeigneten Stundensatz zu entwickeln, der entsprechend der wirtschaftlichen Entwicklung regelmäßig angepasst wird und für den Regress der gesetzlichen Unfallversicherungsträger (UV-Träger) einheitlich zugrunde gelegt werden kann. Denn dies erleichtert anschließend die Möglichkeit, Regressansprüche, insbesondere in Bezug auf einen möglichen HFS, häufiger zu verfolgen und durchzusetzen. So können die Regresseinnahmen insgesamt erhöht werden.

### **1.2 Methodik**

Die Arbeit wird als reine Literaturarbeit verfasst. Anhand der Rechtsprechung und einschlägiger Literatur wird zunächst das Thema in den gesetzlichen Rahmen eingeordnet, um die Bedeutung des HFSs für den Regress intensiver darzustellen (Kap. 2). Anschließend werden die Voraussetzungen des HFSs genauer erläutert (Kap. 3) mit besonderem Augenmerk auf den Stundensatz als Berechnungsgröße

---

<sup>9</sup> Vgl. OLG Frankfurt a.M., Urteil v. 18.10.18 – 22 U 97/16 -, juris.

<sup>10</sup> Vgl. OLG Celle, Urteil v. 26.06.19 – 14 U 154/18-, juris.

(Kap. 3.3). Im Analyseteil (Kap. 4) werden darauffolgend die bisher unterschiedlichen zugrunde gelegten Stundensätze durch Gerichtsentscheidungen in verschiedene Kategorien unterteilt. Ausgehend von § 287 ZPO werden die zur Schätzung herangezogenen Methoden den Kategorien der pauschalierten Stundensätze (Kap. 4.1), Orientierung am Mindestlohn (Kap. 4.2), Orientierung an Tarifverträgen (Kap. 4.3) sowie die Bezugnahme auf eine andere gesetzliche Grundlage außerhalb des Schadensrechts (Kap. 4.4) zugeordnet. Dabei werden die auftretenden Probleme analysiert, um anschließend einen Stundensatz selbst zu entwickeln (Kap. 5). Bei dieser Entwicklung werden zunächst die aus der vorherigen Analyse herausgearbeiteten Bedingungen an den Stundensatz zusammengefasst (Kap. 5.1). Diese stellen gleichzeitig die Kriterien dar, die der zu entwickelnde Stundensatz erfüllen sollte. Anschließend wird Bezug auf die Stundensätze auf dem aktuellen Arbeitsmarkt genommen, um in einem letzten Schritt ein Modell für einen möglichen Stundensatz vorzustellen (5.2). Die Arbeit endet mit einem Fazit, in dem die neu gewonnenen Erkenntnisse noch einmal aufgegriffen werden (Kap. 6).

## **2. Bedeutung für den Regress der gesetzlichen Unfallversicherung**

Im Regressrecht der gesetzlichen Unfallversicherung ist grundsätzlich zwischen zwei Normen zu unterscheiden, in denen die Geltendmachung des HFSs eine Rolle spielt. Dies betrifft zum einen den § 116 SGB X nach derivativem und zum anderen den § 110 SGB VII nach originärem Recht.<sup>11</sup>

Der § 116 SGB X zeichnet sich dadurch aus, dass ein konkreter zivilrechtlicher Anspruchsübergang stattfindet, sodass dieser immer in Verbindung mit einer Anspruchsnorm aus einer anderen gesetzlichen Vorschrift steht.<sup>12</sup> Das Ziel ist die Vermeidung von Doppelleistungen, da ansonsten der Geschädigte sowohl von dem Schädiger als auch von dem SV-Träger Leistungen erhält.<sup>13</sup> Hierbei ist jedoch zu beachten, dass nicht alle zivilrechtlichen Schadensersatzansprüche des Geschädigten auf den SV-Träger übergehen, sondern nur diejenigen, die zeitlich und sachlich kongruent zu den Leistungen des SV-Trägers sind.<sup>14</sup> Zeitliche Kongruenz meint

---

<sup>11</sup> Vgl. Preis/Seiwerth, in: Sozialversicherungsrecht und SGB II, S. 792.

<sup>12</sup> Vgl. Peters-Lange, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK, SGB X, § 116 Rn. 9.

<sup>13</sup> Vgl. Kater, in: Kasseler Kommentar, SGB X, § 116 Rn. 5.

<sup>14</sup> Vgl. Preis/Bose, in: Sozialversicherungsrecht und SGB II, S. 158.

dementsprechend, dass die Schadensersatzansprüche denselben Zeitraum betreffen wie die erbrachten Sozialleistungen.<sup>15</sup> Bei der sachlichen Kongruenz geht es hingegen um die Artgleichheit zwischen den beiden Leistungen.<sup>16</sup> Um eine Vereinheitlichung der übergangsfähigen Schadensersatzansprüche auf den SV-Träger zu ermöglichen, wurden durch die Rechtsprechung alle Ersatzansprüche in Schadensgruppen eingeteilt.<sup>17</sup> Zu den wichtigsten Kategorien zählen der Sachschaden, die Heilungskosten, die vermehrten Bedürfnisse sowie der Erwerbsschaden.<sup>18</sup> Im Hinblick auf den HFS ist eine pauschale Zuordnung zu einer solchen Schadensgruppe nicht möglich. Vielmehr ist hier zusätzlich dazu zwischen der Eigenbedarfs- und Fremdbedarfsdeckung zu unterscheiden.<sup>19</sup> Der Eigenbedarf dient der Befriedigung der eigenen Bedürfnisse und wird den vermehrten Bedürfnissen nach § 843 Abs. 1 Alt. 2 BGB zugeschrieben, während die Fremdbedarfsdeckung eine Unterhaltungsfunktion im Sinne der Versorgung der Familienmitglieder darstellt und folglich dem Erwerbsschaden nach § 843 Abs. 1 Alt. 1 BGB zuzuordnen ist.<sup>20</sup> Da der UV-Träger keine kongruenten Leistungen im Bereich der vermehrten Bedürfnisse aufweist, geht dieser Teil des HFSs nicht auf den UV-Träger über, sondern verbleibt bei dem Geschädigten.<sup>21</sup> Anders verhält es sich bei der Fremdbedarfsdeckung. Kongruent zum Erwerbsschaden sind in der gesetzlichen Unfallversicherung zahlreiche Geldleistungen wie z.B. das Verletztengeld oder die Verletztenrente. Daher findet für diesen Teil des HFSs ein Forderungsübergang auf den UV-Träger statt.<sup>22</sup> Der Forderungsübergang erfolgt zum Zeitpunkt des Schadensereignisses<sup>23</sup>, weshalb sich hier die Bedeutung des HFSs im Regressrecht widerspiegelt.

Neben dem § 116 SGB X gibt es eine weitere Rechtsnorm, nach der der UV-Träger Regress nehmen kann. Der § 110 SGB VII stellt eine Sondernorm dar, da diese Norm eigenständige Ansprüche begründet, wenn ein Haftungsprivileg nach den

---

<sup>15</sup> Vgl. Bieresborn, in: Schütze SGB X, § 116 Rn. 29.

<sup>16</sup> Vgl. Ebd. Rn. 13., vgl. BGH, Urteil v. 20.03.73, NJW 1973, 1196.

<sup>17</sup> Vgl. Kater, in: Kasseler Kommentar, SGB X, § 116 Rn. 62.

<sup>18</sup> Vgl. Ebd. Rn. 63ff., Vgl. Bieresborn, in: Schütze SGB X, § 116 Rn. 14ff.

<sup>19</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 7, 51. HFS Rn. 7.

<sup>20</sup> Vgl. Ebd. Rn. 8.

<sup>21</sup> Vgl. Lang, in: Fachtagung Personenschaden 2020/I (2020), S. 41.

<sup>22</sup> Vgl. Ebd. S. 40.

<sup>23</sup> Vgl. Preis/Bose, in: Sozialversicherungsrecht und SGB II, S. 159.



§§ 104 – 107 SGB VII gegeben ist.<sup>24</sup> Gemäß § 110 Abs. 1 S. 1 SGB VII sind die Aufwendungen bis zur Höhe des zivilrechtlichen Schadens zu ersetzen. Dieser muss daher zunächst fiktiv berechnet werden. Problematisch hierbei ist die Frage, ob nur die kongruenten Leistungen bei der fiktiven Berechnung des zivilrechtlichen Schadens berücksichtigt werden dürfen oder auch die nicht kongruenten.<sup>25</sup> Während der BGH diese Unterteilung als unerheblich betrachtet und alle zivilrechtlichen Ansprüche miteinbezieht<sup>26</sup>, gibt es jedoch auch Stimmen, die eine Prüfung nach der sachlichen und zeitlichen Kongruenz fordern. Ansonsten drohe in bestimmten Fällen die Gefahr der Dopplung von Leistungen, da der Unfallversicherungsträger den ganzen HFS und das Schmerzensgeld in seine Berechnung miteinbeziehen könnte und sich folglich aufgrund des so entstandenen höheren Schadensbetrages als Deckelung ein höherer Forderungsbetrag ergäbe.<sup>27</sup> Insgesamt finden diese Stimmen jedoch kaum Gehör, da nach dem Gesetzeswortlaut keine weitere Einschränkung auf eine kongruente Leistung zu erkennen ist. Deshalb kommt es bei der Berechnung der Obergrenze auf eine Kongruenz nicht an.<sup>28</sup> Der fiktiven Berechnung sind anschließend die Aufwendungen des UV-Trägers, die aufgrund eines Gesetzes oder einer Satzung entstanden sind<sup>29</sup>, entgegenzustellen. Dementsprechend kann auch hier der HFS geltend gemacht werden, soweit er zum Erwerbsschaden zählt. Der Unterschied zum § 116 SGB X liegt darin, dass die zivilrechtlichen Schadensersatzansprüche nicht erst auf den SV-Träger übergehen, sondern ein eigenständiger Anspruch besteht, der durch die Höhe der zivilrechtlichen Ansprüche gedeckelt ist und dementsprechend bei der Berechnung des Erwerbsschadens in bestimmten Fällen höher ausfallen kann, aber nicht muss. Zusammenfassend zeigt sich hier, dass der HFS sowohl in den Fällen des derivativen als auch des originären Regresses von Bedeutung ist.

---

<sup>24</sup> Vgl. Peters-Lange, in: Schlegel/Voelzke, jurisPK, SGB X, § 116 Rn. 6.

<sup>25</sup> Vgl. Rolfs, in: Erfurter Kommentar, SGB VII, § 110 Rn. 7.

<sup>26</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 27.06.06, NJW 2006, 3563, vgl. Brose, in: RdA 2011, 205 (217 f.).

<sup>27</sup> Vgl. Küppersbusch, in: NZV 2005, 393 (395).

<sup>28</sup> Vgl. Dahm, in: Lauterbach, SGB VII, § 110 Rn. 28.

<sup>29</sup> Vgl. Lehmacher, in: 2016, Gesamtes Arbeitsrecht, SGB VII, § 110 Rn. 21.

### 3. Der Haushaltsführungsschaden als Erwerbsschaden nach

#### § 843 BGB

##### 3.1 Definition

Ein Haushalt wird in der Statistik als „jede zusammen wohnende und eine wirtschaftliche Einheit bildende Personengemeinschaft“<sup>30</sup> definiert. Es geht also um die (gemeinsame) Bestreitung des Lebensunterhaltes als wirtschaftliche Einheit. Demzufolge müssen bei Paaren mit Kindern zunächst die Grundbedürfnisse wie z.B. Ernährung, Kleidung, Körperpflege und die Betreuung von Kindern gestillt werden.<sup>31</sup> Speziell zählen zu den hauswirtschaftlichen Aufgaben unter anderem das Einkaufen, die Zubereitung der Mahlzeiten, die Reinigung der Wohnung, das Wäsche waschen und das Aufräumen.<sup>32</sup> Es handelt sich folglich um die konkreten Tätigkeiten, die im Haushalt verrichtet werden. Deshalb wird der HFS auch oft als Hausarbeitsschaden bezeichnet.<sup>33</sup> Zusätzlich zu diesen Tätigkeiten im engeren Sinne des Begriffs gelten auch Gartenarbeiten, Reparaturen im häuslichen Bereich sowie Pflegeleistungen für den Ehegatten als Haushaltstätigkeiten.<sup>34</sup> Abzugrenzen hiervon ist die ehrenamtliche Arbeit sowie die Freizeit und Hobbys, da diese nicht den Lebensunterhalt als primäres Ziel verfolgen.<sup>35</sup> Eine Differenzierung zwischen Arbeit und Freizeit ist bisher nicht vollständig gelungen und ist daher bei Tätigkeiten, die beiden Kategorien zugewiesen werden können, oftmals schwierig.<sup>36</sup> Insgesamt kann man zur Bestimmung der Tätigkeit als Hausarbeit das „Drittpersonenkriterium“ anwenden. Hierbei wird zwischen Tätigkeiten unterschieden, die von einer dritten Person ausgeführt werden können und zwischen Tätigkeiten, die nicht auf dritte Personen übertragen werden können aufgrund ihrer höchstpersönlichen Form.<sup>37</sup>

---

<sup>30</sup> Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2021), <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Glossar/haushalt.html>

<sup>31</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 14.

<sup>32</sup> Vgl. Gräfenstein/Strunk, in: NZV 2020, 176.

<sup>33</sup> Vgl. Ebd. S. 176.

<sup>34</sup> Vgl. Müller, in: Medizinrecht, § 2 Rn. 115., Vgl. BGH, Urteil v. 06.06.1989 - VI ZR 66/88-, juris., Vgl. OLG Köln Urteil v. 30.11.09 – 3 U 110/09-, juris.

<sup>35</sup> Vgl. Pardey, in: Geigel, der Haftpflichtprozess, Kap. 4, Rn. 211.

<sup>36</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 37.

<sup>37</sup> Vgl. Ebd. S. 39.

Auf eine konkrete Beschreibung der einzelnen Tätigkeiten wird an dieser Stelle verzichtet, da hier nur ein grober Überblick gegeben werden soll. Es zeigt sich jedoch, dass die Hausarbeit im Zivilrecht sehr umfassend und weit ausgelegt wird.

Der Schaden des eben beschriebenen Haushaltes liegt im Verlust oder der Einschränkung der Fähigkeit, den Haushalt zu führen und bei der daraus resultierenden unzureichenden Versorgung der unterhaltsberechtigten Personen.<sup>38</sup>

Im Folgenden wird nun näher auf die Voraussetzungen eingegangen, um zu verdeutlichen, unter welchen Umständen dieser Schaden der Hausarbeit geltend gemacht werden kann.

### **3.2 Voraussetzungen**

Ein HFS kann grundsätzlich nach § 843 BGB bei dem Schädiger geltend gemacht werden, wenn eine haushaltsführende Person aufgrund eines vom Unfallgegner verursachten Unfalls den Haushalt nicht mehr weiter führen kann.<sup>39</sup>

Zunächst muss der Geschädigte also eine Verletzung des Körpers oder der Gesundheit erlitten haben. Hierbei ist zu beachten, dass nicht jede Verletzung eine Minderung der Tätigkeit im Haushalt bedingt. Solange der Haushalt trotz der Verletzung vollzogen werden kann, besteht kein Anspruch auf einen HFS.<sup>40</sup> Die Rechtsprechung sieht hier eine Behinderung von maximal bis zu 20 % im Haushalt als nicht berücksichtigungsfähig an.<sup>41</sup> Denn hier habe der Geschädigte im Rahmen seiner Schadenminderungspflicht die Arbeit anderweitig zu kompensieren.<sup>42</sup> Dies könnte beispielweise durch das Beschaffen von technischen Geräten erfolgen, die die Tätigkeit erleichtern.<sup>43</sup>

Des Weiteren muss ein Bedarf an Haushaltsarbeit vorhanden und aufgrund der Verletzung gemindert sein, wodurch ein Schaden entsteht. Dieser kann jedoch auch normativ sein, wenn tatsächlich keine Hilfskraft eingestellt wird.<sup>44</sup> Für die

---

<sup>38</sup> Vgl. Ebd. S. 14.

<sup>39</sup> Vgl. Kreuter-Lange, in: Handbuch der Kfz-Schadensregulierung (2012), S. 915.

<sup>40</sup> Vgl. Jahnke, in: Straßenverkehrsrecht, § 842 Rn. 93.

<sup>41</sup> Vgl. OLG Brandenburg, Urteil v. 13.10.16, SVR 2017, 103 (104).

<sup>42</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 151.

<sup>43</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842,843 Rn. 188.

<sup>44</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 3 Rn. 15.

Messung der Beeinträchtigung im Haushalt wird die Minderung der Erwerbsfähigkeit im Haushalt (MdH) bestimmt. Diese unterscheidet sich von dem Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE), da im Haushalt andere Tätigkeiten zu verrichten sind. Dementsprechend kann die MdH geringer oder in seltenen Fällen auch höher als die MdE ausfallen.<sup>45</sup> Um die MdH festzustellen, kann ein Sachverständigengutachten eingeholt werden, wobei angemerkt wird, dass medizinische Sachverständige nicht immer alle Haushaltstätigkeiten beurteilen können, weshalb stattdessen auch ein hauswirtschaftliches Gutachten durch die Reha-Dienste nützlich sein könnte.<sup>46</sup> Zur Ermittlung des Schadens wird in der Literatur ebenfalls auf das Münchner Modell, ehemals von Reichenbach/Vogel und weitergeführt von dem Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft eV und dem ADAC, hingewiesen.<sup>47</sup> Dieses stellt eine Tabelle dar, in der zu bestimmten Verletzungsgruppen die prozentuale Behinderung für 9 verschiedene Arbeitsbereiche im Haushalt angegeben ist.<sup>48</sup> Zur Anwendung des Münchner Modells wird vor allem dann geraten, wenn sich der Gesundheitszustand des Geschädigten bereits stabilisiert hat.<sup>49</sup>

Da sich in dieser Arbeit nur mit dem HFS als Erwerbsschaden befasst wird, weil nur dieser Teil des Schadens, wie im Kapitel 2 erläutert, relevant für den Regress des SV-Trägers ist, ist eine weitere Voraussetzung nötig. Es muss sich bei der haushaltsausführenden Tätigkeit um eine Fremdversorgung handeln. Hierbei wird auf die Unterhaltspflicht gegenüber einer anderen Person abgestellt und diese wird auch als Voraussetzung für diesen Teil der Geltendmachung des HFSs verlangt.<sup>50</sup> Bei der späteren Bestimmung der Arbeitsleistung im Verletzungsfall an sich kommt es jedoch nicht nur auf die rechtliche Unterhaltspflicht an, sondern viel mehr auf die tatsächlichen Verhältnisse.<sup>51</sup> Bei Kindern ist zu beachten, dass die Voraussetzung der Unterhaltspflicht mit Vollendung des 18. Lebensjahres beim HFS nicht mehr gegeben ist, da die Verpflichtung zur Betreuung durch die Eltern

---

<sup>45</sup> Vgl. Kreuter-Lange, in: Handbuch der Kfz-Schadensregulierung (2012), S. 917.

<sup>46</sup> Vgl. Gräfenstein/Stunk, in NZV 2020, 176 (179).

<sup>47</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 196, Vgl. Pardey, in: SVR 2018, 165 (171).

<sup>48</sup> Vgl. Ebd.

<sup>49</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 200.

<sup>50</sup> Vgl. Jahnke, in: Straßenverkehrsrecht, § 842 Rn. 100, Vgl. Huber, in: BGB, Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 183.

<sup>51</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 183, Vgl. BGH, Urteil v. 08.10.96 - VI ZR 247/95, NJW 1997, 256, Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 186.

entfällt.<sup>52</sup> Dies wird jedoch in der Literatur kritisiert, da es auf die tatsächlichen Verhältnisse, die im Haushalt mit Kindern vorliegen, ankäme und nicht im Einklang mit Entscheidungen des BGHs liegen würde.<sup>53</sup>

Noch nicht gerichtlich entschieden ist die Frage danach, ob auch nichteheliche Lebensgemeinschaften einen HFS als Erwerbsschaden geltend machen können, da bei ihnen ja gerade keine gegenseitige Unterhaltspflicht besteht. Auch die Literatur ist sich hierbei uneinig.<sup>54</sup>

### 3.3 Der Stundensatz als wichtige Berechnungsgröße

Sind die konkreten Voraussetzungen für die Geltendmachung eines HFSs gegeben, kann eine Berechnung vorgenommen werden. Sinnvoll könnte bei der Berechnung eine Einteilung in drei Zeitfenster sein. Das erste beinhaltet alle stationären Aufenthalte, während im dritten Zeitfenster ein „Dauerzustand“ eingetreten ist. Das zweite Fenster umfasst die Übergangsphase beider Komponenten.<sup>55</sup> Diese orientieren sich am Genesungsverlauf des Geschädigten, da die MdH zu verschiedenen Zeitpunkten unterschiedlich hoch sein kann, ebenso wie der Zeitaufwand im Haushalt.<sup>56</sup> Bei der Berechnungsmethode des Zeitbedarfs gibt es eine Wahlmöglichkeit. Hier wird zwischen der Differenz- und der Quotenmethode unterschieden.<sup>57</sup> Bei der Differenzmethode wird der Unterschiedsbetrag durch Subtraktion der Zeitverwendung für die Haushaltsführung im verletzten Zustand von der Zeitverwendung für die Haushaltsführung im unverletzten Zustand ermittelt.<sup>58</sup> Im Gegensatz dazu muss bei der Quotenmethode eine Einschätzung des tatsächlichen zeitlichen Aufwands erfolgen, der anschließend mit einem bestimmten Prozentsatz der konkreten Behinderung der Haushaltstätigkeit multipliziert wird.<sup>59</sup> Vereinfacht ergibt sich daraus die Formel: Zeitaufwand wöchentlich x Grad der konkreten Behinderung in %.<sup>60</sup> Bei dieser Methode ist es meist notwendig, auf statistische Durchschnittswerte zurückzugreifen, wie beispielweise die Tabelle 1 von Schah Sedi, die den

<sup>52</sup> Vgl. Jahnke, in: Straßenverkehrsrecht, § 842 Rn. 100a, Vgl. OLG Düsseldorf, Urteil v. 12.03.07 – 1 U 206/06, BeckRs 2007, 6461.

<sup>53</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 190, Vgl. Pardey SVR 2018, 165 (167).

<sup>54</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 186, Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 183.

<sup>55</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 26.

<sup>56</sup> Vgl. Ebd. S. 34.

<sup>57</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 98.

<sup>58</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 31.

<sup>59</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 98.

<sup>60</sup> Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 189.

durchschnittlichen Zeitaufwand von verschiedenen Haushaltstypen anhand der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 des statistischen Bundesamtes<sup>61</sup> abbildet.<sup>62</sup> Auch die Tabellen von Pardey können für den Zeitbedarf herangezogen werden.<sup>63</sup> Zu beachten ist jedoch, dass das alleinige Verweisen auf statistischen Werte nicht ausreicht, sondern vielmehr eine genaue Begründung abzugeben ist, weshalb die Einzelheiten des Falles auf eine bestimmte statistische Größe anwendbar sind.<sup>64</sup> Des Weiteren stehen die Tabellen derzeit in der Kritik der Rechtsprechung, da diese sich auf willkürliche Werte bezögen.<sup>65</sup>

Maßgeblich für eine Berechnung ist also der eben beschriebene Zeitbedarf, der sich, wie erläutert, bei einem Verletzungsfall aus den tatsächlichen Verhältnissen ergibt.<sup>66</sup> Zu beachten sind hierbei die Größe des Haushalts nach Anzahl und Alter der zum Haushalt gehörenden Personen, die Höhe des Haushaltseinkommens, die Verteilung der Hausarbeit auf die jeweiligen Personen, die technische Ausstattung und die Ernährungsgewohnheiten.<sup>67</sup>

Der HFS im Tötungsfall ist hingegen bereits strukturell anders als der Verletzungsfall, da hier der Versorgungsschaden mit Unterhaltersatzfunktion festgestellt wird und hierbei die gesetzlichen Grundlagen (z.B. § 1356 BGB) maßgebend für die Leistungsfeststellung sind.<sup>68</sup>

Wurde der wöchentliche Zeitbedarf festgestellt, wird dieser mit einem Stundenlohn multipliziert. Es ergibt sich der wöchentliche Betrag des HFSs, der eventuell mit der Haftungsquote anschließend multipliziert wird, solange diese nicht 100 % beträgt.<sup>69</sup> Für den SV-Träger ist anschließend der Betrag, der den vermehrten Bedürfnissen zugeschrieben wird, zu subtrahieren.<sup>70</sup>

---

<sup>61</sup> Vgl. statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013), <https://www.destatis.de>

<sup>62</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 32.

<sup>63</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 55, Vgl. OLG Frankfurt a.M., Urteil v. 18.10.18 – 22 U 97/16, NJW 2019, 442 (445).

<sup>64</sup> Vgl. Ebd. S. 55.

<sup>65</sup> Vgl. OLG Celle, Urteil v. 26.06.19 – 14 U 154/18, NJW-RR 2019, 1306.

<sup>66</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 190, Vgl. OLG Celle, Urteil v. 6.10.10 – 14 U 55/10, SVR 2017, 149.

<sup>67</sup> Vgl. OLG Dresden, Urteil v. 29.05.20 – 22 U 699/19, VersR 2020, 1384 (1386).

<sup>68</sup> Vgl. Pardey, in: Geigel, der Haftpflichtprozess, Kap. 4 Rn. 207.

<sup>69</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 189.

<sup>70</sup> Vgl. Lang, in: Fachtagung Personenschaden 2020/I (2020), S. 52.

Der HFS kann entweder konkret oder fiktiv (normativ) abgerechnet werden. Hierbei kommt es darauf an, ob der Geschädigte eine Ersatzkraft tatsächlich eingestellt hat oder Familienangehörige ihm ausgeholfen haben.<sup>71</sup>

Bei der konkreten Abrechnung wird der Betrag erstattet, der auf eine entgeltliche Ersatzkraft tatsächlich entfallen ist.<sup>72</sup> Dazu zählen auch die abzuführenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Es handelt sich folglich um den Bruttoabrechnungsbetrag als Höhe des Schadensersatzbetrages.<sup>73</sup> Bemängelt wird hierbei, dass die Ansprüche auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie mögliche Krankheitstage in dem Erstattungsbetrag nicht enthalten sind.<sup>74</sup>

Insgesamt ist festzustellen, dass ein genereller Einsatz der Ersatzkraft und der Umfang der Tätigkeit erforderlich waren.<sup>75</sup>

Wenn der Geschädigte keine Ersatzkraft einstellt, kann der Schaden dennoch fiktiv geltend gemacht werden. „Fiktiv“ bedeutet in diesem Fall, dass im realen Leben kein Geld für diese Arbeit geflossen ist.<sup>76</sup> Erstattungsfähig ist der Nettolohn.<sup>77</sup> Dies wird damit begründet, dass bei einer normativen Abrechnung Steuern und Sozialversicherungsbeiträge nicht entstanden sind.<sup>78</sup> Die fiktive Abrechnung kommt in der Praxis häufiger vor, da meistens keine Ersatzkraft eingestellt wird.<sup>79</sup> Sobald Bruttobeträge zugrunde gelegt wurden, forderte der Bundesgerichtshof (BGH) ehemals einen Abzug von 30 % für Steuern und Sozialabgaben<sup>80</sup>, die jedoch in neueren Entscheidungen nicht mehr begutachtet wurden.<sup>81</sup> Zu beachten sei hierbei laut Pardey, dass gerade bei niedrigen Entgelten Steuer- und Sozialversicherungsabgaben meist weniger als 30 % des Bruttoentgeltes entsprechen und daher immer der Einzelfall berücksichtigt werden müsse.<sup>82</sup> In der Literatur gibt es zu dem Abstellen auf den Nettolohn kritische Stimmen. Eine Ersatzkraft habe meist mehr

---

<sup>71</sup> Vgl. Kreuter-Lange, in: Handbuch der Kfz-Schadensregulierung (2012), S. 918.

<sup>72</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 32.

<sup>73</sup> Vgl. Pardey, in: Geigel, der Haftpflichtprozess, Kap. 4 Rn. 215.

<sup>74</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 202.

<sup>75</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 206.

<sup>76</sup> Vgl. Pardey, in: Geigel, der Haftpflichtprozess, Kap. 4 Rn. 215.

<sup>77</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 3 Rn. 21, Vgl. BGH, Urteil v. 08.02.83 - VI ZR 201/81, NJW 1983, 1425.

<sup>78</sup> Vgl. Gräfenstein/Strunk, in: NZV 2020, 176 (178).

<sup>79</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: Handbuch der Kfz-Schadensregulierung (2012), S. 980.

<sup>80</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 08.02.83 - VI ZR 201/81, NJW 1983, 1425 (1426f.).

<sup>81</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 104.

<sup>82</sup> Vgl. Pardey (2020), S. 16.

als 12 Monatsgehälter und ebenfalls Urlaub und sei zeitweise krank. Ebenfalls seien gegebenenfalls Wochenendzuschläge zu berücksichtigen.<sup>83</sup> Die Gegenmeinung vertritt den Standpunkt, dass dem Geschädigten durch den Verzicht einer Einstellung einer Ersatzkraft Anreize zur Schadensminderung geschaffen wurden und dies auch dem Schädiger zugutekommen sollte.<sup>84</sup> Daraufhin wurde erwidert, dass es im Schadensrecht um einen Ausgleich des Ausfalls an sich gehe und nicht um den Ausgleich durch die Schadensminderungspflicht.<sup>85</sup> Die Zugrundelegung des Bruttobetrages sei an dieser Stelle jedoch nicht möglich, weil der Geschädigte durch den Geldbetrag der Sozialbeiträge und Steuern bereichert werden würde, da er diesen Betrag bei Anstellung einer Ersatzkraft nicht erhalten hätte, sondern aufgrund der Versicherungspflicht hätte abführen müssen.<sup>86</sup>

Die Höhe richtet sich nach den inhaltlichen Anforderungen der Tätigkeit. Beispielsweise ist diese bei Betreuung der Kinder höher als bei Putztätigkeiten.<sup>87</sup> Da sich diese Bachelorarbeit auf die verschiedenen Methoden bei der Berechnung der Höhe des Stundensatzes konzentriert, wird dieser Bereich im nächsten Kapitel ausführlich beleuchtet.

Zu erwähnen ist außerdem, dass es auch eine Mischform aus konkreter und normativer Abrechnung gibt. Diese liegt vor, wenn die Ersatzkraft nachweislich nur einen Teil des Ausfalls der Hausarbeit übernimmt und der Rest fiktiv zu berechnen ist.<sup>88</sup>

Grundsätzlich wird der HFS immer monatlich berechnet, weshalb in der Literatur darauf aufmerksam gemacht wird, dass deshalb eine 7-Tage-Woche zugrunde zu legen ist und ein Monat aus 4,33 Wochen besteht.<sup>89</sup>

Nach gängiger Rechtsprechung geht die Laufzeit des HFSs bis maximal zum 75. Lebensjahr.<sup>90</sup> Jedoch widerspräche diese Grenze der Realität, da die Hausarbeit mit

---

<sup>83</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 203.

<sup>84</sup> Vgl. Wagner, in: Münchener Kommentar BGB, § 842 Rn. 54.

<sup>85</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 203.

<sup>86</sup> Vgl. Pardey (2020), S. 16.

<sup>87</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 33.

<sup>88</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 106.

<sup>89</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 33.

<sup>90</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 207, Vgl. z.B. OLG Brandenburg, Urteil v. 20.05.10 – 12 U 113/09, BecksRS 2010, 13987.



dem 75. Lebensjahr nicht beendet ist, sondern lediglich die Fähigkeit der Haushaltsführung langsam nachlässt.<sup>91</sup> Deshalb wird in der Literatur dafür plädiert, einen HFS auch über das 75. Lebensjahr hinaus zu gewähren, solange der Geschädigte nachweisen kann, dass er ohne den Unfall den Haushalt noch weiter geführt hätte.<sup>92</sup>

#### **4. Möglichkeiten bei der Wahl des Stundensatzes**

Das vorherige Kapitel befasste sich mit den Voraussetzungen und der grundlegenden Berechnung eines HFSs unter Einbezug aller wichtigen Komponenten. So konnte eine Einbettung des nun zu ermittelnden Stundensatzes in die Berechnung besser dargestellt werden.

Für die Ermittlung des Stundensatzes ist der § 287 ZPO zu beachten. Dieser findet grundsätzlich bei allen Fällen Anwendung, in denen ein Anspruch auf Schadensersatz verlangt wird.<sup>93</sup> Dies gilt dementsprechend auch für Fälle der Sozialversicherung, hier speziell für die gesetzliche Unfallversicherung, soweit diese Fälle vor Gericht ausgetragen werden. Es ist daher wichtig, die Grundsätze zunächst näher zu beleuchten, damit diese bei der später folgenden Entwicklung eines geeigneten Stundensatzes eingehalten werden. Für die Anwendung des § 287 ZPO muss unter den Parteien streitig sein, ob ein Schaden entstanden bzw. wie hoch der Schaden zu beziffern ist. Hierbei entscheidet das Gericht unter Würdigung aller Umstände nach freier Überzeugung. Es wird also deutlich, dass die Bemessung der Höhe des HFSs dem Tatrichter obliegt.<sup>94</sup> Dabei findet eine Schätzung in allen drei wichtigen Komponenten statt, nämlich dem Zeitaufwand im Haushalt vor dem Unfall, die Höhe der MdH und auch dem hier zu betrachtenden Stundensatz bei fiktiver Abrechnung.<sup>95</sup> Die Schätzung kann dabei nur daraufhin überprüft werden, ob der Tatrichter Rechtsgrundsätze der Schadensberechnung nicht eingehalten hat,

---

<sup>91</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 37.

<sup>92</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 210.

<sup>93</sup> Vgl. Prütting, in: Münchener Kommentar ZPO, § 287 Rn. 5.

<sup>94</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1126).

<sup>95</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 15.

wichtige Bemessungsfaktoren nicht berücksichtigt hat oder falsche Maßstäbe zugrunde gelegt wurden.<sup>96</sup> Soweit der Schaden jedoch beispielsweise durch Vorliegen eines Sachverständigengutachtens exakt zu berechnen ist, bedarf es keiner Schätzung.<sup>97</sup> Ist eine Schätzung unumgänglich, so ist der Tatrichter frei in der Wahl der Schätzungsgrundlage. Dies hat zur Folge, dass grundsätzlich verschiedene Ergebnisse bei der Berechnung des HFSs in der Rechtsprechung existieren.<sup>98</sup> Diese verschiedenen Möglichkeiten sollen im Weiteren genauer fokussiert werden.

#### **4.1 Pauschalierte Stundensätze**

Das Gericht wendet oft eine pauschale Schätzung des Stundensatzes an.<sup>99</sup> Der Rechtsanwalt Christian Bock stellte dazu als Übersicht eine Tabelle mit allen Oberlandesgerichten (OLG) und deren im Allgemeinen angewendete Höhe eines Stundensatzes, die er telefonisch erfragt hatte, dar.<sup>100</sup> Es fällt auf, dass ungefähr die Hälfte der Oberlandesgerichte Einzelfallentscheidungen trifft, während die andere Hälfte pauschalierte Stundensätze verwendet.<sup>101</sup> Zur generellen Übersicht werden die Gerichte mit pauschalisierten Stundensätzen, die sich an keiner anderen später beschriebenen Methode orientieren, tabellarisch anhand der Tabelle von Bock hier einmal dargestellt.

---

<sup>96</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1126).

<sup>97</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 53, Vgl. BVerfG, NJW 2010, 1870.

<sup>98</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1126).

<sup>99</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 7, 96. Stundenlohn beim HFS Rn. 10.

<sup>100</sup> Vgl. Bock, in: SVR 2020, 171 (172f.).

<sup>101</sup> Vgl. Ebd.

**Tab. 1: Pauschalierte Stundensätze der OLG laut telefonischer Angabe 2020**

Oberlandesgericht	Höhe des Stundensatzes
OLG Schleswig	10,00 Euro
OLG Hamburg	10,00 Euro
OLG Celle	8,00 Euro
OLG Koblenz	8,00 Euro
OLG Hamm	9,00 Euro
OLG Düsseldorf	9,00 Euro, Erhöhung auf 10,00 Euro seit 07/17
OLG Stuttgart	10,00 Euro
OLG Frankfurt am Main	10,00 Euro
OLG München	8,00 Euro – 8,50 Euro

Quelle: eigene Darstellung, Daten entnommen aus: Bock, Christian, in: SVR 2020, 171 (172f.).

Hier lässt sich unschwer erkennen, dass die aktuellen Werte zwischen 8 und 10 Euro liegen. Die Argumentation dieser pauschalierten Stundensätze ist beispielhaft der Rechtsprechung des OLG Düsseldorf zu entnehmen. Im Urteil vom 02.01.2019 wird als Argument die „ständige Rechtsprechung des Senats“<sup>102</sup> genannt und dabei auf 9 Euro „bei durchschnittlichen Haushaltstätigkeiten“<sup>103</sup> abgestellt. Im selben Zug wird auf ein älteres Urteil desselben OLG verwiesen. Auch in diesem wird wieder aufgrund der ständigen Rechtsprechung ein Stundensatz von 9 Euro angewendet und ebenfalls ein noch älteres Urteil zitiert. Einzig und allein wird darauf hingewiesen, dass der Stundensatz aufgrund der Lohnentwicklung in nächster Zeit auf 10 Euro erhöht werden könne.<sup>104</sup> Nähere Erläuterungen dazu lassen sich jedoch nicht finden. Allerdings wird angegeben, dass das Urteil vom 29.06.2010 den pauschalen Stundensatz von 9 Euro grundlegend bestimmt hat.<sup>105</sup> Auf die genaue Argumentation dieses Urteils kann hier nicht tiefer eingegangen werden, da dieses weder im Rechtsportal beckonline, noch bei Juris vorhanden ist. Es zeigt sich dennoch, dass seit gut 10 Jahren bei dem OLG Düsseldorf auf ältere Urteile verwiesen wird, die wiederum auf noch ältere verweisen. Es wird sich zwar

<sup>102</sup> OLG Düsseldorf, Urteil v. 02.01.19 – 1 U 158/16, BeckRS 2019, 18700, Rn. 71.

<sup>103</sup> Ebd.

<sup>104</sup> Vgl. OLG Düsseldorf, Urteil v. 09.12.14 – 1 U 92/14, BeckRS 2016, 6814.

<sup>105</sup> Vgl. Ebd., Vgl. OLG Düsseldorf, Urteil v. 29.06.10 – 1 U 155/09 - ,juris.

teilweise auf die Lohnentwicklung bezogen, weshalb nun laut der telefonischen Auskunft der Stundensatz auf 10 Euro erhöht wurde. Eine Aussage dazu, warum es genau 10 Euro sind, wurde jedoch nicht getroffen.

Auch das OLG Celle verfolgt eine ähnliche Strategie. Es verweist ebenfalls auf die ständige Rechtsprechung und zitiert die älteren Urteile, die ebenfalls von einem Stundensatz von 8 Euro ausgegangen sind. Bekräftigend erwähnt dieses noch, dass die Beklagte den Stundensatz im Berufungsverfahren nicht beanstandet habe.<sup>106</sup> Auffallend hierbei ist, dass in einem früheren Urteil vom 02.11.2015 der Stundensatz von der Beklagten aufgrund des damals neu eingeführten Mindestlohns für Pflegekräfte als zu niedrig empfunden wurde. Das OLG Celle blieb jedoch bei der Festlegung auf 8 Euro pro Stunde, da der Mindestlohn für Pflegekräfte (damals 9 Euro) nicht für Tätigkeiten in Privathaushalten geeignet sei (weitere Problematiken des Mindestlohns werden im nächsten Kapitel genauer betrachtet.). Des Weiteren wird vom OLG Celle argumentiert, dass die Bemessung des Stundenlohns im Rahmen der Schätzung nach § 287 ZPO erfolgt ist und sich daher gerade nicht auf Tarifverträge oder andere Tabellenwerke bezogen wurde.<sup>107</sup> Hier stellt sich die Frage, ob nicht Tarifverträge und Tabellenwerke ebenfalls Teil der Schätzung nach § 287 ZPO und damit eine geeignete Grundlage darstellen. Ernst und H. Lang bejahen dies in ihrem Aufsatz.<sup>108</sup> Ebenso kann dies durch die im Folgenden kommenden Kapitel angenommen werden.

Eine aktuelle Entscheidung des OLG München erging ebenfalls mit der Zugrundlegung eines pauschalen Stundenlohnes in Höhe von 8 Euro, obwohl die Klägerin ausführlich darlegte, weshalb der Stundenlohn in München deutlich höher läge und eine solche pauschale Schätzung keine brauchbare im Sinne des § 287 ZPO sei. Der Senat hingegen verwies auf verschiedenen Entscheidungen, die teilweise auf den TVÖD abgestellt haben und ähnliche Stundenlöhne daraus erzielten. Des Weiteren führte er aus, dass der Bruttolohn von den zugrunde gelegten 8 Euro mit 10,26 Euro in etwa in der Bandbreite der regionalen Unterschiede liegen würde und der Tatrichter in der Wahl der Schätzungsgrundlage grundsätzlich frei wählen

---

<sup>106</sup> Vgl. OLG Celle, Urteil v. 26.06.19 – 14 U 154/18, BeckRS 2019, 13370, Rn. 101.

<sup>107</sup> Vgl. OLG Celle, Beschl. v. 02.11.15 – 1 W 14/15, BeckRS 2015, 129254, Rn. 12.

<sup>108</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1128).

könne.<sup>109</sup> Auch viele andere OLG nehmen einen pauschalen Stundensatz an.<sup>110</sup> Aufgrund der begrenzten Seitenanzahl wird darauf verzichtet, auf diese Urteile näher einzugehen.

Die hier praktizierten pauschalen Stundenlöhne werden in der Literatur kritisiert. Diese seien keine geeignete Schätzungsgrundlage, da keine sorgfältige und nachvollziehbare Begründung dieser bestünde.<sup>111</sup> Bock spricht sogar von einem Verstoß gegen § 287 ZPO, wenn die Gerichte eine solche Schätzung durch Pauschalierung vornehmen.<sup>112</sup> Als Begründung führt er dazu aus, dass es sich hierbei nicht um eine „Würdigung aller Umstände“ handeln könne und dass eine „ständige Rechtsprechung“ bei der Zugrundelegung eines Stundensatzes aus diesem Grund nicht existieren könne.<sup>113</sup> Auch andere Rechtsanwälte kritisieren die stagnierende Höhe des Stundensatzes, da die Löhne mit der Zeit und der Entwicklung der Wirtschaft gestiegen seien.<sup>114</sup> Auch ein Landesgericht (LG) zweifelt die Höhe des Stundenlohns in der neueren Rechtsprechung an und hält einen Nettolohn von 12 Euro pro Stunde heutzutage als angemessen.<sup>115</sup> Der BGH beanstandet 2012 jedoch bereits eine pauschale Einschätzung des OLG München mit einer Stundenvergütung von 8,50 Euro, da sich aus dem Urteil keine Schätzungsgrundlage erkennen lässt.<sup>116</sup> Eine solche Grundlage ist jedoch nötig, um die eingangs beschriebenen Rechtsgrundsätze der Berechnung einzuhalten und nachzuweisen. Insgesamt bleibt fraglich, warum viele Gerichte trotz des Urteils im Jahr 2012 dennoch bei pauschalen Stundensätzen verbleiben.

## 4.2 Orientierung am Mindestlohn

Am 11.08.2014 trat das Mindestlohngesetz in Deutschland in Kraft, welches die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns zum 01.01.2015 zu Folge hatte.<sup>117</sup> In § 1 MiLoG heißt es, dass jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung durch

<sup>109</sup> Vgl. OLG München, Urteil v. 10.03.21 – 10 U 176/20 -, Rn. 80ff., juris.

<sup>110</sup> Vgl. z.B. OLG Hamm, Urteil v. 11.01.19 – 9 U 81/18 -, juris, Vgl. OLG Frankfurt a.M., Urteil v. 14.01.19 – 29 U 69/17, BeckRS 2019, 19470, Rn. 46.

<sup>111</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: Handbuch der Kfz-Schadensregulierung (2012), S. 981.

<sup>112</sup> Vgl. Bock, in: SVR 2020, 171 (173).

<sup>113</sup> Vgl. Ebd.

<sup>114</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1130).

<sup>115</sup> Vgl. LG Osnabrück, Urteil v. 13.04.16 – 9 O 217/12-, juris.

<sup>116</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 22.05.12 – VI ZR 157/11, NJW 2012, 2024 (2026).

<sup>117</sup> Vgl. BMAS (Hrsg.) (2021), <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohngesetz.html>

den Arbeitgeber in mindestens der Höhe des Mindestlohns hat. Der Mindestlohn stellt also folglich eine Untergrenze dar. Gemäß § 1 Abs. 2 MiLoG betrug dieser seit dem 01.01.15 8,50 Euro brutto und erhöhte sich durch die zweijährigen Anpassungen auf einen Wert von 9,50 Euro seit dem 01.01.21. Bis zum 01.07.22 ist eine Erhöhung in kleinen Schritten auf 10,45 Euro geplant.<sup>118</sup> Mit dem Pflegehöhneverbesserungsgesetz vom 22.11.19 wurde eine Pflegekommission dazu befähigt, Empfehlungen zu höheren Pflegemindestlöhnen abzugeben, die in einer darauffolgenden Rechtsverordnung verabschiedet werden konnten.<sup>119</sup> Aktuell ist die vierte Pflegearbeitsbedingungenverordnung in Kraft, in der das Mindestentgelt in den alten Bundesländern vom 01.05.20 von 11,35 Euro auf ab dem 01.04.22 12,55 Euro pro Stunde steigt. In den neuen Bundesländern steigt das Mindestentgelt von 10,85 Euro auf 12,55 Euro im gleichen Zeitraum. Außerdem wird ein höheres Entgelt gezahlt, je höher die fachlichen Anforderungen an den Beruf sind.<sup>120</sup>

Gerade in jüngster Zeit gab es einzelne Gerichtsentscheidungen, die sich bei der Festlegung des Stundensatzes am Mindestlohn orientiert haben. Eine wichtige Entscheidung dazu kam vom OLG Frankfurt am Main, welches sich auf den damals geltenden Mindestlohn von 8,50 Euro bezog.<sup>121</sup> Es stellte dabei klar, dass es trotz des Wissens, dass der Mindestlohn ein Bruttobetrag ist, diesen zugrunde lege. Als Argument brachte das Gericht dabei an, dass es sich bei der Orientierung an Tarifverträgen ebenfalls nur um Anhaltspunkte handle, da bekannt sei, dass auch bei den geringen Beiträgen dort keine Haushaltshilfe eingestellt werden könne.<sup>122</sup> Der Vollständigkeit halber sei hier gesagt, dass der Senat den Betrag auf 10 Euro an hob unter Berücksichtigung des Einzelfalls, da es sich um einen besonders komplexen Haushalt gehandelt habe. Ebenso verfuhr das OLG Frankfurt a.M. bei einer späteren Entscheidung.<sup>123</sup> Auch das OLG Naumburg nutzte den Mindestlohn zur Begründung eines Stundensatzes für einen Unterhaltsschaden in Höhe von 8 Euro. Es handle sich hierbei um Haushaltstätigkeiten mit sehr geringen Anforderungen. Aus diesem Grund seien 8 Euro als Stundenlohn auch weiterhin angemessen, da

---

<sup>118</sup> Vgl. Ebd.

<sup>119</sup> Vgl. BMAS (Hrsg.) (2019), <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/pflegelohnverbesserungsgesetz.html>

<sup>120</sup> Vgl. BAnz AT 28.04.2020 V2, S. 2.

<sup>121</sup> Vgl. OLG Frankfurt a.M., Urteil v. 18.10.18 – 22 U 97/16, NJW 2019, 442 (446).

<sup>122</sup> Vgl. Ebd.

<sup>123</sup> Vgl. OLG Frankfurt a.M., Urteil v. 16.07.20 – 22 U 205/19 -, juris.

durch die abzuziehenden Sozial- und Steuerabgaben ein weitaus geringerer Stundenlohn als 8 Euro herauskäme.<sup>124</sup>

In der Literatur finden sich auch hier unterschiedliche Meinungen. H. Lang begrüßt das Berücksichtigen des Mindestlohns, da man diesen aufgrund des Mindestlohngesetzes im Blick haben sollte.<sup>125</sup> Auch der Vorsitzende Richter eines Senats am OLG Düsseldorf, Hans-Günter Ernst, spricht sich für eine Einbeziehung des Mindestlohnes in die Bemessung aus.<sup>126</sup>

Das OLG Celle jedoch verneint das Vorgehen in der vorherigen Instanz des LG Hanovers, da dieses sich auch am Mindestlohn orientierte. Es begründet seine Vorgehensweise damit, dass es sich um einen Bruttolohn handele und daher dieser auf einen Nettowert herunterzurechnen sei.<sup>127</sup> Würde hier der in Kap. 3.3 erläuterte Abschlagsbetrag in Höhe von 30 % zugrunde gelegt werden, ergäbe sich ein Betrag von gerundet 6,19 Euro. Dieser Betrag liegt jedoch schon unter dem vom OLG Celle pauschalierten Stundensatz von 8 Euro aus den letzten getroffenen Entscheidungen (Kap. 4.1). Weiter ausführend weist das OLG Celle daraufhin, dass sich selbst bei dem gesetzlichen Pflegemindestlohn von damals 10,55 Euro pro Stunde kein höherer Wert als 8 Euro ergeben würde, weshalb dieser zugrunde gelegt wird.<sup>128</sup> Ebenso spricht sich Balke gegen den Mindestlohn als Orientierungshilfe aus.<sup>129</sup> Auch Jahnke macht darauf aufmerksam, dass der Mindestlohn bei der fiktiven Abrechnung irrelevant sei, da dieser keine Erhöhung der Stundensatzes mit sich bringe aufgrund des schon beschriebenen Abstellens auf den Nettolohn.<sup>130</sup> Der Mindestlohn greife außerdem schon nicht, weil bei der fiktiven Abrechnung ja gerade keine Arbeitnehmer vorhanden sind.<sup>131</sup>

Bock kritisiert das Abstellen auf den Netto-Pflegemindestlohn des OLG Celle, da das Vorgehen zu unreflektiert sei.<sup>132</sup> Außerdem wurde in einer früheren Entscheidung die Orientierung am Pflegemindestlohn als ungeeignet abgetan, da dieser

<sup>124</sup> Vgl. OLG Naumburg, Urteil v. 01.10.20 – 9 U 87/18-, Rn. 52, juris.

<sup>125</sup> Vgl. Lang, in: jurisPR-VerkR 2019, Anm. 1.

<sup>126</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1128).

<sup>127</sup> Vgl. OLG Celle, Urteil v. 26.06.19 – 14 U 154/18, NJW-RR, 1306 (1308).

<sup>128</sup> Vgl. Ebd.

<sup>129</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 7, 96. Stundenlohn beim HFS Rn. 8.

<sup>130</sup> Vgl. Jahnke, in: Straßenverkehrsrecht, § 842 Rn. 128a.

<sup>131</sup> Vgl. OLG München, Urteil v. 21.03.14 – 10 U 1750/13, NZV 2014, 577 (580).

<sup>132</sup> Vgl. Bock, in: SVR 2020, 171 (173).

auf Tätigkeiten im Haushalt nicht anzuwenden sei.<sup>133</sup> Dieses Argument ist zu bekräftigen, da das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf ihrer Internetseite ausdrücklich kenntlich macht, dass der Pflegemindestlohn nicht für Privathaushalte als Arbeitgeber gültig ist.<sup>134</sup> Das gleiche lässt sich aus § 1 Abs. 3 der vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung entnehmen.<sup>135</sup> Insgesamt verbleibt der Eindruck eines eher negativ gestimmten Gesamtbildes bei der Berücksichtigung des Mindestlohns. Offensichtlich scheint, dass lediglich der gängige Mindestlohn im Hinterkopf behalten werden könnte, während die Heranziehung des Pflegemindestlohns ausscheidet.

### **4.3 Orientierung an bestehenden Tarifverträgen**

Die Rechtsprechung der letzten Jahre zeigte, dass sowohl der Bundesangestelltentarif (BAT) bzw. heutiger Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) zugrunde gelegt wurde<sup>136</sup>, als auch der Tarifvertrag zwischen dem Arbeitgeberverband des Netzwerk Haushalt (DHB) und der Gewerkschaft Nahrung Genuss und Gaststätten (NGG).<sup>137</sup> Im weiteren Verlauf werden beide Tarifverträge genauer betrachtet. Außerdem wird auf die Anwendbarkeit und Kritik der Tarifverträge eingegangen.

#### **4.3.1 Bundesangestelltentarif und der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes**

Bevor der TVöD in Kraft getreten ist, gab es den BAT. Da dieser gerade in älteren gerichtlichen Entscheidungen maßgebend war und einige Unterschiede zum TVöD mit sich brachte, wird zunächst der Aufbau erläutert und auf dessen Rechtsprechung eingegangen. Anschließend wird der TVöD betrachtet, um im Anschluss die Tabellenwerke von Pardey und Schah Sedi zu erläutern, da diese konkrete Vorschläge zur Eingruppierung in verschiedene Entgeltgruppen gemacht haben und sich einige Gerichtsentscheidungen daran orientierten. Abgeschlossen wird dieses Kapitel mit der Kritik zum TVöD im Gesamten.

---

<sup>133</sup> Vgl. OLG Celle, Beschl. v. 02.11.15 – 1 W 14/15, BeckRS 2015, 129254, Rn. 12.

<sup>134</sup> Vgl. BMAS (Hrsg.) (2020), <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Fragen-und-Antworten-Pflegemindestlohn/faq-mindestlohn-pflege.html>

<sup>135</sup> Vgl. BAnz AT 28.04.2020 V2, S. 1.

<sup>136</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 03.02.09 – VI ZR 183/08, VersR 2009, 515.

<sup>137</sup> Vgl. OLG Dresden, Urteil v. 01.11.07 – 7 U 3/07 -, juris.



#### 4.3.1.1 Grundlegendes und Rechtsprechung zum BAT

Der BAT hatte Bestand vom 01.04.1961 bis längstens zum 31.10.2006.<sup>138</sup> Des Weiteren zählte dazu auch der BAT Hessen und BAT Berlin.<sup>139</sup> Er galt gemäß § 1 BAT für die Arbeitnehmer des Bundes, der Länder und der Mitglieder der Arbeitgeberverbände, die der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände angehören, solange sie der Rentenversicherungspflicht für Angestellte unterlagen. Gemäß § 22 BAT erfolgte die Eingruppierung nach den Tätigkeitsmerkmalen, die sich aus den Anlagen der Vergütungsordnung ergaben. Gemäß Anlage 1a reichten die Vergütungsgruppen von I bis X, wobei Vergütungsgruppe I diejenige Gruppe darstellte, in der die am meisten qualifizierten Angestellten eingruppiert waren und X diejenige Gruppe, der die Angestellten mit den geringsten fachlichen Anforderungen zugehörten. Da die Gerichte eine Eingruppierung vor allem nach den Vergütungsgruppen BAT VI b und höher vorgenommen haben<sup>140</sup>, wird sich im Folgenden auf die Tätigkeitsmerkmale dieser Gruppen fokussiert.

Zum BAT VI b zählten gemäß Anlage 1a Angestellte, die im Büro, in der Buchhaltung oder im sonstigen Innen- und Außendienst arbeiteten und deren Tätigkeit gründliche Fachkenntnisse erforderte, sowie zumindest zu 20 % aus einer selbstständigen Leistung erbracht wurde. Diese Eingruppierung nahm das OLG Oldenburg vor, da die Geschädigte eine MdE von 60 % hatte und der Haushalt aus 6 Personen inklusive Kindern bestand und dadurch überdurchschnittlich groß war.<sup>141</sup>

Die meisten gerichtlichen Entscheidungen gruppieren allerdings die fiktive Ersatzkraft in andere Vergütungsgruppen ein. Zur BAT VII zählten nach Anlage 1a ebenfalls Angestellte mit gründlichem Fachwissen, jedoch mit dem Unterschied zu BAT VI b, dass eine selbstständige Leistung nicht erforderlich war. Diese Vergütungsgruppe wurde von den Gerichten vor allem bei einem behinderungsbedingten Mehraufwand<sup>142</sup> oder bei einem Unterhaltsschaden aufgrund eines Todesfalls zugrunde gelegt.<sup>143</sup>

---

<sup>138</sup> Vgl. ISAR Medien GmbH (Hrsg.), <http://oeffentlicher-dienst.info/bat/>

<sup>139</sup> Vgl. Ebd.

<sup>140</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 26f.

<sup>141</sup> Vgl. OLG Oldenburg, Urteil v. 18.01.01 – 1 U 107/00, BecksRS 2001, 17657.

<sup>142</sup> Vgl. OLG Karlsruhe, Urteil v. 22.12.04 – 7 U 4/03, NJOZ 2005, 2853 (2856f.)

<sup>143</sup> Vgl. OLG Karlsruhe, Urteil v. 18.08.05 – 19 U 120/04, BecksRS 2005, 33536.

Eine Tätigkeit der Vergütungsgruppe BAT VIII zeichnete sich nach Anlage 1a dadurch aus, dass sie im Büro-, Registratur-, Kassen-, Buchhalterei- oder Sparkassendienst als „schwierig“ eingestuft wurde. „Schwierig“ bedeutete in diesem Fall, dass die Tätigkeit nach einer vorliegenden Anleitung verrichtet wurde oder dass die Tätigkeit wiederkehrend bei ähnlichen Vorgängen vollzogen wurde. Diese Eingruppierung wurde von den Gerichten vor allem bei sogenannten „Durchschnittshaushalten“ ohne Kinder vorgenommen.<sup>144</sup>

Angestellte in der Vergütungsgruppe IX b verrichteten gemäß Anlage 1a eine Tätigkeit, die sich durch einfache Arbeiten, wie z.B. die Post bearbeiten oder das Führen von einfachen Karteien, auszeichnete. Auf diese Vergütungsgruppe wurde meist bei Hilfstätigkeiten im Haushalt abgestellt, bei denen der Geschädigte dennoch die Leitungsfunktion behielt.<sup>145</sup>

Die Vergütungsgruppe X nach Anlage 1a war durch Angestellte mit vorwiegend mechanischer Arbeit, wie z.B. Führung von einfachen Kontrollen oder das Einordnen von Akten, bekannt. Diese Eingruppierung wurde vorgenommen, wenn der Geschädigte den Haushalt insgesamt weiter leiten konnte und nur in geringem Maße Unterstützung benötigte.<sup>146</sup> Insgesamt fanden die meisten dieser Eingruppierungen aufgrund bestimmter vorgegebener Merkmale der Tabellen Schulz-Borck und Hofmann statt, auf die in einem späteren Kapitel genauer Bezug genommen wird.

#### **4.3.1.2 Grundlegendes und Rechtsprechung zum TVöD**

Der heute gültige TVöD wurde am 13.09.2005 verabschiedet und löste damit den bis dahin geltenden BAT ab.<sup>147</sup> Neben dem TVöD, der für Beschäftigte des Bundes anwendbar ist, sind ebenfalls der TV-L und der TV-H (Hessen) für die Länder zu nennen und deren ergänzenden Tarifverträge der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA).<sup>148</sup>

---

<sup>144</sup> Vgl. KG Berlin, Urteil v. 03.06.04 – 12 U 68/03-, Rn. 4, juris, Vgl. LG Hildesheim, Urteil v. 19.03.93 – 2 O 342/91 – juris.

<sup>145</sup> Vgl. OLG Hamm, Urteil v. 26.03.02 – 27 U – 185/01, NZV 2002, 570 (571).

<sup>146</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 202, Vgl. BGH, Urteil v. 03.02.09 – VI ZR 183/08, NZV 2009, 278 (279).

<sup>147</sup> Vgl. ISAR Medien GmbH (Hrsg.), <http://oeffentlicher-dienst.info/bat/>

<sup>148</sup> Vgl. Conze et. al (Hrsg.) (2020), Einführung Rn. 19.

Die Eingruppierung erfolgt gemäß § 12 TVöD nach dem Tarifvertrag über die Entgeltordnung des Bundes (TV EntgO Bund). Der TV-L und der TV-VKA haben ebenfalls jeweils eine eigene Entgeltordnung, in der Besonderheiten geregelt sind.<sup>149</sup> Ein besonderes Augenmerk liegt hierbei auf der Gruppe des Sozial- und Erziehungsdienstes, dessen Entgeltgruppe sich gemäß Anlage C VKA, schlussfolgernd aus § 52 TVöD besonderer Teil, Pflege- und Betreuungseinrichtungen, aus der „S-Tabelle“ ergibt, die aus 17 Entgeltgruppen besteht. Diese Gruppe wird besonders neben den verschiedenen anderen speziellen Gruppen betont, da Parallelen zur Haushaltstätigkeit bestehen und ein Gericht eine Eingruppierung nach diesen Entgeltgruppen in Erwägung zog, dessen Entscheidung später betrachtet wird.

Da es viele spezielle Besonderheiten bei den verschiedenen Entgeltordnungen gibt, werden hier vereinfacht die grundsätzlichen Entgeltgruppen des TV EntgO Bund beschrieben. Laut dieser reichen die Entgeltgruppen von 1 bis 15, es gibt also mehr Gruppen, als im damaligen BAT. Des Weiteren stellt die Entgeltgruppe 1 diejenigen Tätigkeiten mit den geringsten Fähigkeiten und die Entgeltgruppe 15 die mit den anspruchsvollsten Fähigkeiten dar. Die TV EntgO Bund differenziert zusätzlich bei der Eingruppierung zwischen besonderen Berufsgruppen, die in Teil B erläutert sind, und dem „normalen“ Verwaltungsdienst. Des Weiteren bestehen innerhalb der Entgeltgruppen gemäß § 16 TVöD jeweils 6 Entgeltstufen. Je mehr Berufserfahrung vorhanden ist, desto höher ist die einzugruppierende Stufe und das daraus resultierende Entgelt.

Entgeltgruppe 1 stellt gemäß TV EntgO Bund die einfachsten Hilfen dar, wie z.B. die Essensausgabe, das Spülen und Reinigen im Außenbereich, sowie Hausgehilfen und –arbeiter. Auch die Tätigkeiten in Entgeltgruppe 2 und 3 werden im Büro und der Buchhaltung als einfach eingestuft. Gemäß der Protokollerklärung Nummer 8 werden diese definiert, als Tätigkeiten, die keiner Ausbildung bedürfen, jedoch eine gewisse Einarbeitung nötig ist. Die Entgeltgruppe 3 unterscheidet sich von 2 dadurch, dass die Einarbeitung bei diesen Tätigkeiten einen größeren Umfang umfasst. Auch die Entgeltgruppe 4 erfordert gemäß TV EntgO Bund noch keine Ausbildung, sondern ist für Tätigkeiten gedacht, die „schwierig“ sind, also gemäß Protokollerklärung Nummer 7 auch einen höheren Aufwand an gedanklicher Arbeit

---

<sup>149</sup> Vgl. Ebd. Entgeltordnung, allgemein Rn. 1346.

erfordern. Ab der Entgeltgruppe 5 wird eine abgeschlossene Berufsausbildung gefordert, dessen Aufgabenbereich bei Entgeltgruppe 6 lediglich mit „vielseitigen“ Kenntnissen bearbeitet werden kann (Protokollerklärung Nummer 5). Die Entgeltgruppe 7 erfordert gemäß TV EntgO Bund zusätzlich zu einem Fünftel eine selbstständige Leistung, welche an die ehemalige Vergütungsgruppe BAT VI b erinnert. Die Protokollerklärung Nr. 4 spricht von einer „geistlichen Initiative“, die bei der Entwicklung der Lösungen nötig ist. Verlangt die Tätigkeit hingegen zu einem Drittel selbstständige Leistungen, so ist die Entgeltgruppe 8 maßgebend, werden selbstständige Leistungen generell gefordert, gilt Entgeltgruppe 9a. Ab der Entgeltgruppe E9b wird gemäß TV EntgO Bund zusätzlich eine Hochschulausbildung gefordert. Bei dieser und den folgenden noch höheren Entgeltgruppen kann angenommen werden, dass eine Tätigkeit im Haushalt mit derartig hohen Anforderungen sehr selten vorkommt, wie auch aus den später folgenden Eingruppierungsmerkmalen von Pardey deutlich wird.<sup>150</sup>

**Tab. 2: Auszug der Stundenentgelte TVÖD Bund brutto und netto ab 1. April 2021**

Entgeltgruppe	Stundenentgelt (brutto) der Stufe 3	Stundenentgelt (netto) nach pauschalem Abzug von 30 %
1	11,87 Euro	8,31 Euro
2	14,41 Euro	10,09 Euro
3	15,41 Euro	10,79 Euro
4	16,16 Euro	11,31 Euro
5	16,66 Euro	11,66 Euro
6	17,36 Euro	12,15 Euro
7	17,91 Euro	12,54 Euro
8	18,77 Euro	13,14 Euro
9a	19,49 Euro	13,64 Euro
9b	20,97 Euro	14,68 Euro

Quelle: Eigene Darstellung, Daten entnommen aus: BMI (Hrsg.), Rundschreiben v. 05.02.21, Anl. 1.

<sup>150</sup> Vgl. Pardey (2020), S. 11.

Die aktuellen Stundenentgelte des TVöD mit den Entgeltgruppen 1 bis 9b aus Stufe 3 können der vorherigen Übersicht entnommen werden. Das Nettoentgelt wurde durch einen pauschalen Abzug von 30 % des Bruttoentgeltes, gerundet auf 2 Nachkommastellen, gebildet, da dies, wie in Kapitel 3.3 erwähnt, durch den BGH geduldet wurde und für einen groben Überblick an dieser Stelle dient. Die Entgeltstufe 3 wurde gewählt, da der BGH die Anwendung der Entgelttabellen von Schulz-Borck geduldet hat und in diesen Tabellen ebenfalls auf eine mittlere Entgeltstufe als Durchschnittswert abgestellt wurde.<sup>151</sup>

Grob zusammengefasst liegt die Bandbreite zwischen 8 und 14 Euro netto und ist damit ggf. etwas höher als die pauschal zugrunde gelegten Stundensätze aus Kap. 4.1.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) machte außerdem genauere Angaben zu einer Eingruppierung in Entgeltgruppe 1. Es führte aus, dass eine Gesamtbetrachtung nötig sei und dass sich eine solche Tätigkeit neben dem Nichtvorhandensein einer Ausbildung dadurch auszeichne, dass sie regelmäßig gleichartig und mechanisch auszuführen sei und diese keinen entscheidenden Verantwortungsbereich inne habe.<sup>152</sup> Aus diesem Grund wurde eine Reinigungshilfe in einem Pflegeheim in die Entgeltgruppe 2 eingruppiert, da diese durch die Kontrolle bestimmter Hygienevorschriften keiner einfachsten Tätigkeit mehr ausgesetzt sei.<sup>153</sup> J. Lang ging daher davon aus, dass die bloßen Tätigkeiten einer Zugehfrau oder auch Reinigungskraft ohne besondere Anforderungen daher analog der Entgeltgruppe 1 zugeordnet werden könnten.<sup>154</sup>

Das OLG Brandenburg stellte in einem Urteil auf die Entgeltgruppe 2 des TVöD bei einem 2 Personenhaushalt ab und legte dabei einen Nettolohn von 9 Euro zugrunde.<sup>155</sup> Es kann nicht genau nachvollzogen werden, wie der Nettolohn gebildet wurde. Betrachtet man die damals gültige Entgelttabelle aus 2015, war dies ein Brutto-Stundenlohn von 12,46 Euro in Stufe 3. Es fand daher faktisch ein pauschaler Abzug von knapp unter 30 % statt.

---

<sup>151</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 03.02.09 – VI ZR 183/08, NJW 2009, 2060, Vgl. Pardey (2020), S. 15.

<sup>152</sup> Vgl. BAG, Beschl. v. 28.01.09 – 4 ABR 92/07, BeckRS 2009, 66840.

<sup>153</sup> Vgl. Ebd. Rn. 60.

<sup>154</sup> Vgl. Lang, in: Fachtagung Personenschaden 2020/I (2020), S. 65.

<sup>155</sup> Vgl. OLG Brandenburg, Urteil v. 20.06.19 – 12 U 143/18, BeckRS 2019, 14211.

Eine andere gerichtliche Entscheidung, hier das OLG Dresden, legte ebenfalls den TVöD zugrunde und orientierte sich dabei an der 5. Stufe bei einem zwei-Personenhaushalt. Um ein Nettoeinkommen daraus zu bilden, wurde der Brutto-Netto-Rechner der Seite [www.oeffentlicher-dienst.info](http://www.oeffentlicher-dienst.info) unter Anwendung der Steuerklasse IV und ohne VBL genutzt.<sup>156</sup> Diese Entscheidung zeigt im Gegensatz zu den zitierten Entscheidungen vorher einen recht genauen Berechnungsweg des Nettoeinkommens auf und könnte daher für eine zukünftige Entwicklung eines Stundensatzes interessant sein.

Das OLG Frankfurt dagegen ordnete einem Haushalt mit drei Kindern die Entgeltgruppe S 4 anhand der TVöD VKA Entgeltordnung für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst zu, da in diesem Fall nicht nur hauswirtschaftliche, sondern auch erzieherische Anforderungen an die Tätigkeit gestellt wurden. Da der Zeitraum des HFSs jedoch vor Einführung der speziellen Entgelttabelle für die Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst lag, wurde auf die Entgeltgruppe 5, bzw. damalige Vergütungsgruppe VII abgestellt.<sup>157</sup> Auf die Problematik hinsichtlich der verschiedenen Entgelttabellen wurde dementsprechend nicht geachtet, weshalb dieser Ansatz bisher nicht weiter verfolgt wurde.<sup>158</sup>

#### **4.3.1.3 Tabellenwerke als Hilfestellung**

In vielen Fällen, in denen der BAT bzw. jetzige TVöD von den Gerichten zugrunde gelegt wurde, wurde die Eingruppierung mithilfe von Tabellenwerken vorgenommen. Die bekanntesten stellen wohl die Tabellenwerke von Pardey dar.<sup>159</sup> Auch Schah Sedi orientiert sich bei ihren vorgeschlagenen Stundensätzen an den Werten des TVöD<sup>160</sup>, weshalb diese Herangehensweise ebenfalls kurz betrachtet wird.

Die Tabellenwerke, die nun von Pardey weitergeführt wurden, wurden einst von Schulz-Borck und Hofmann entwickelt. Bei der Bildung von Stundensätzen wurde sich an dem summarischen Marktkostenverfahren orientiert, welches die Haushalte in verschiedene Gruppen einteilte, um passende Mindestlöhne bilden zu

---

<sup>156</sup> Vgl. OLG Dresden, Urteil v. 29.02.20 – 22 U 699/19-, Rn. 56, juris.

<sup>157</sup> Vgl. OLG Frankfurt a.M., Urteil v. 02.07.15 – 12 U 170/13, BeckRS 2016, 4872, Rn. 36.

<sup>158</sup> Vgl. Pardey (2020), S. 10.

<sup>159</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 7, 96. Stundenlohn beim HFS Rn. 4.

<sup>160</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 115.

können.<sup>161</sup> Schulz-Borck unterscheidet dabei zwischen einfachen, Durchschnittshaushalten und gehobenen Haushalten.<sup>162</sup> Einfache Haushalte charakterisieren sich bei dieser Einteilung dadurch, dass sie recht geringe Ansprüche an die Haushaltsführung aufweisen. Dies äußert sich meist in einer kleinen Mietwohnung und einer geringen technischen Ausstattung, sowie geringem Einkommen. Durchschnittshaushalte hingegen zeichnen sich durch mittlere bis gehobene Wohnverhältnisse, meist sogar eigenes Wohneigentum, aus. Hierbei wird von einem Haushaltsnettoeinkommen von circa 2.600 Euro netto ausgegangen. Abzugrenzen davon sind die gehobenen Haushalte, die ein Haushaltsnettoeinkommen von mindestens 3.600 Euro zur Verfügung haben und große Wohnflächen innehaben mit einer hohen technischen Ausstattung. Aus dieser größeren Wohnfläche ergibt sich außerdem gleichzeitig ein höherer zeitlicher Aufwand für die Hausarbeit.<sup>163</sup>

Diese grundsätzliche Einteilung spielt auch bei der Eingruppierung in die jeweilige Entgeltgruppe des TVÖD eine Rolle. Denn Pardey führt weiter aus, nach welchen Merkmalen des Haushaltes eine Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe sinnvoll sein könnte.<sup>164</sup> Die Entgeltgruppe 1 wird hierbei für einfache Haushalte ohne Kinder bzw. bereits schulpflichtige Kinder in Betracht gezogen, solange der Geschädigte die Leitung des Haushalts immer noch übernehmen kann. Die Entgeltgruppe 2 kann bei Durchschnittshaushalten oder auch gehobenen Haushalten angewendet werden, soweit diese keine Kinder bzw. bereits schulpflichtige Kinder haben und der Ausfall bei unter 50 % liegt. Bei einem Ausfall von mehr als 50 % und ansonsten gleichen Merkmalen kann die Entgeltgruppe 3 oder 4 maßgebend sein.<sup>165</sup> Entgeltgruppe 5 kann bei verschiedenen Haushaltsgruppen Anwendung finden. Sie kann bei einfachen Haushalten mit Kleinkindern gelten oder bei einfachen Haushalten mit (nicht mehr) schulpflichtigen Kindern, wenn Besonderheiten im organisatorischen Ablauf gegeben sind. Bei Durchschnittshaushalten kommt es nur noch auf (nicht mehr) schulpflichtige Kinder an, während diese Entgeltgruppe bei gehobenen Haushalten generell bei Haushalten mit älteren Kindern verwendet wird. Der Ausfall kann hierbei nur auf Zeit, aber auch komplett bestehen. Dies ist

---

<sup>161</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 102.

<sup>162</sup> Vgl. Ebd. S. 25.

<sup>163</sup> Vgl. Ebd.

<sup>164</sup> Vgl. Ebd. S. 27.

<sup>165</sup> Vgl. Pardey (2020), S. 11.

bei einer Eingruppierung nach Entgeltgruppe 6 ebenso, jedoch muss es sich hier um einen Durchschnittshaushalt mit Kleinkindern handeln oder mit vier oder mehr Kindern, die schulpflichtig sind. Bei einem gehobenen Haushalt reicht das Vorhandensein von (nicht mehr) schulpflichtigen Kindern aus. Eine Zugrundelegung von Entgeltgruppe 7 und höher wird laut Pardey nur empfohlen bei gehobenen Haushalten mit Kleinkindern oder vier oder mehr schulpflichtigen Kindern.<sup>166</sup>

Wenn die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe vorgenommen wurde, stellen Schulz-Borck und Pardey verschiedenen Entgelttabellen zur Verfügung, aus denen das jeweilige Monatsentgelt je nach Stundenanzahl pro Woche (max. 70 Stunden) Brutto und Netto direkt abgelesen werden kann.<sup>167</sup> Die Tabellen gibt es sowohl für das Tarifgebiet West als auch Ost, sowie die jeweilige Vergütung der Überstunden. Dabei ist jeweils eine Tabelle von der Entgeltgruppe 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9b, 10 und 11 mit der Zugrundelegung des Stundenentgeltes der Stufe 3 abgedruckt.

Das Monatsentgelt wird dabei wie folgt berechnet: Arbeitszeit in Stunden pro Woche \* 4,348 \* Stundenentgelt einschließlich anteilige Jahressonderzahlung. Ebenfalls wurden die aktuellen (aus 2020) Steuer- und Sozialabgaben ab dem Vorliegen einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in den Tabellen in Abzug gebracht.

Insgesamt ist bei der Anwendung der Tabelle von Pardey eine explizite Berechnung des Stundensatzes nicht mehr nötig, da sich der Nettobetrag aus der Tabelle ergibt. Hierbei kommt es viel eher darauf an, die Eingruppierung des Haushaltes in eine bestimmte Entgeltgruppe genau zu begründen.

Grundsätzlich wurde einer Anwendung der Tabellenwerke von Schulz-Borck und Pardey gerade in Bezug auf die Schätzung der Stundensätze nach § 287 ZPO durch den BGH zugestimmt.<sup>168</sup> Lang unterstreicht hierbei die Wichtigkeit dieses Urteils, da der BGH sich recht selten zu der Berechnung eines HFSs äußere.<sup>169</sup> So folgte dieser Rechtsprechung das OLG Brandenburg und ordnete den dort vorliegenden Haushalt den gehobenen Haushalten ohne Kinder zu. Dementsprechend berechnete das Gericht den HFS für den ersten Zeitraum nach der Entgeltgruppe 3 des

---

<sup>166</sup> Vgl. Pardey (2018), S. 27.

<sup>167</sup> Vgl. Pardey (2020), S. 19ff.

<sup>168</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 03.02.09 – VI ZR 183/08, NJW 2009, 2060.

<sup>169</sup> Vgl. Lang, in: jurisPR-VerKR 07/2009, Anm. 1.



TVöD, da dort noch eine MdH von 50 % und mehr vorhanden war, während es den zweiten Zeitraum nach dem Stundensatz bei der Entgeltgruppe 2 berechnete, da dort die MdH weniger als 50 % betrug.<sup>170</sup>

Vor kurzem wurden die Tabellen von Pardey allerdings von der Rechtsprechung kritisiert. Dies bezieht sich jedoch hauptsächlich auf die Ermittlung des Zeitaufwandes der Hausarbeit und der dort veralteten Werte und Angaben der unterschiedlichen Haushaltstypen.<sup>171</sup> Bezüglich der Ermittlung der Stundensätze anhand der Tabellenwerke lässt sich dort kein Einwand finden, wobei das hier kritisierende OLG Celle die Stundensätze, wie in Kap. 4.1 erwähnt, pauschal und „nach ständiger Rechtsprechung“ festsetzt. Daher könnte es im Kap. 5 eine Überlegung wert sein, ob eine Orientierung an den Tabellenwerken von Schulz-Borck und Pardey nicht eher einer „Würdigung aller Umstände“ im Sinne der Schätzung nach § 287 ZPO entspräche, als lediglich eine pauschale Schätzung nach „ständiger Rechtsprechung“.

Neben den Tabellenwerken von Pardey werden in der Rechtsprechung auch die Tabellenwerke von Schah Sedi erwähnt.<sup>172</sup> Auch diese macht konkrete Angaben und Vorschläge für einen Stundensatz, speziell für den Tötungsfall, der jedoch auch für den Verletzungsfall gelten kann.<sup>173</sup> Auch hier werden die Haushalte je nach Haushaltsnettoeinkommen und Familienmitglieder unterschieden. Dabei wird die Entgeltgruppe 3 bei einem (reduzierten) 2-Personenhaushalt mit einem Haushaltseinkommen von max. 3.500 Euro netto angenommen. Von einem „reduzierten 2-Personen-Haushalt“ wird gesprochen, wenn der Haushalt vor dem Tötungsfall aus zwei Personen bestand.<sup>174</sup> Die Entgeltgruppe 5 hingegen wird ab einem Haushaltsnettoeinkommen von über 3.500 Euro zugrunde gelegt. Ab der Entgeltgruppe 6 ist im Haushalt zusätzlich ein Kind über sechs Jahren vorhanden, in Entgeltgruppe 8 ist dieses unter sechs Jahren. Die Höhe des Haushaltsnettoeinkommens spielt ab diesen beiden Entgeltgruppen keine Rolle mehr. Dasselbe gilt für eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 9 und 10, lediglich mit einem 4-Per-

---

<sup>170</sup> Vgl. OLG Brandenburg, Urteil v. 13.10.16 – 12 U 180/15-, Rn. 16, juris.

<sup>171</sup> Vgl. OLG Celle, Urteil v. 26.06.19 – 14 U 154/18, NJW-RR 2019, 1306 (1312f.).

<sup>172</sup> Vgl. z.B. Ebd.

<sup>173</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 115.

<sup>174</sup> Vgl. Ebd. S. 58.

sonen-Haushalt. Ab einem 5-Personen-Haushalt kann die Entgeltgruppe 11 angenommen werden, ab einem Haushalt mit mindestens sechs Personen und davon vier Kindern kann auch über eine Einstufung oberhalb der Entgeltgruppe 11 nachgedacht werden.<sup>175</sup> Insgesamt zeigt sich, dass die Eingruppierungen nach Schah Sedi besonders bei Haushalten mit Kindern deutlich höher ausfallen als bei Pardey. Während bei Pardey eine Eingruppierung oberhalb der Entgeltgruppe 6 nur bei gehobenen Haushalten mit Kleinkindern oder mehreren schulpflichtigen Kindern infrage kommt, ist dies bei Schah Sedi schon bei einem Haushalt mit drei Personen, wovon mindestens eine Person ein Kleinkind ist, möglich.

Die Tabellen von Schah Sedi stehen ebenfalls in der Kritik, auch wenn die statistischen Daten aktueller sind als die von Pardey. Jedoch wird hier das Haushaltsnettoeinkommen als alleiniges Kriterium für den Aufwand im Haushalt als ungeeignet angesehen, da diese beiden Werte nicht zusammenhängen würden.<sup>176</sup> Da das Haushaltsnettoeinkommen teilweise auch für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen maßgebend ist, ist dies zu beachten. Allerdings sei hierbei anzumerken, dass das verfügbare Nettoeinkommen ebenfalls nur ein grober Anhaltspunkt für die Einteilung eines Haushaltes neben anderen Kriterien sei und daher der Einzelfall immer zu berücksichtigen sei.<sup>177</sup> J. Lang empfiehlt das Werk von Schah Sedi allerdings denjenigen, die sich in relativ kurzer Zeit Wissen über den HFS aneignen müssen oder wollen, da es im Vergleich zu den Tabellenwerken von Pardey kürzer und knapper formuliert sei und deshalb gerade für Einsteiger geeignet sei.<sup>178</sup>

Insgesamt gibt es bei der Orientierung der Stundensätze am TVÖD Kritik in der Literatur. Einer der größten Kritikpunkte ist wohl die Komplexität des TVÖDs, da dieser aus 15 Entgeltgruppen mit verschiedenen Entgeltstufen besteht und für einzelne Berufsgruppen, wie z.B. den Sozial- und Erziehungsdienst eigene Entgeltordnungen gelten.<sup>179</sup> Dadurch sei es noch schwieriger, die richtige Eingruppierung der fiktiven Ersatzkraft bei einem Schadensfall zu finden. Des Weiteren wird angemerkt, dass der TVÖD Bund nicht anwendbar sei, da es auf die örtlichen Verhält-

---

<sup>175</sup> Vgl. Ebd. S. 116.

<sup>176</sup> Vgl. OLG Celle, Urteil v. 26.06.19 – 14 U 154/18, NJW-RR 2019, 1306 (1313).

<sup>177</sup> Vgl. Ernst/Lang, in: VersR 2019, 1122 (1129).

<sup>178</sup> Vgl. Lang, in: Fachtagung Personenschaden 2020/I (2020), S. 67.

<sup>179</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 199.

nisse ankomme und daher zumindest auf die Tarifverträge der Kommunen abgestellt werden müsse, die eine Einteilung in Ost und West aufweisen.<sup>180</sup> Auf diese regionalen Unterschiede, die zwischen dem Land- und Großstadtleben herrschen, weisen auch Gräfenstein und Strunk hin.<sup>181</sup> Diese bekräftigen jedoch auch den Ansatz, dass sich der Stundensatz dennoch an der Entgeltgruppe 5 des TVÖD Bund orientieren könne, da diese Tarifgruppe maßgeblich für Haushaltstätigkeiten sei.<sup>182</sup> Auch Küppersbusch und Höher sehen eine grundsätzliche Anwendbarkeit des BAT bzw. heutigen TVÖD aufgrund des Urteils des BGH als gegeben an.<sup>183</sup> Nickel und Schwab hingegen verneinen die Anwendbarkeit des TVÖD und verweisen stattdessen auf den Tarifvertrag des DHB, der im folgenden Kapitel erläutert wird.<sup>184</sup> Balke und Jahnke schließen sich dieser Meinung an.<sup>185</sup>

#### **4.3.2 Tarifvertrag des DHB-Netzwerk Haushalt**

Wie im vorherigen Kapitel schon angedeutet, verweist die Literatur teilweise auch auf den Tarifvertrag des DHB. Der DHB ist dabei ein Arbeitgeberverband und hat unter anderem die Aufgabe, mit den zuständigen Gewerkschaften für Arbeitnehmer, die im Haushalt tätig sind, Tarifverträge abzuschließen.<sup>186</sup> Da die aktuell gültigen Tarifverträge über die Landesverbände lediglich gegen Geld angefordert werden können<sup>187</sup>, wird sich hierbei auf die Ausführungen von Nickel und Schwab mit den Werten aus 2018 gestützt. Der Tarifvertrag ist grundsätzlich ebenfalls in der Politik bekannt und wurde damals schon einmal als Orientierungshilfe für im Haushalt Tätige vorgeschlagen, um einen Mindestlohn für diese Branche festlegen zu können.<sup>188</sup> Der Unterschied zum TVÖD ist, dass der Tarifvertrag des DHB Netz-

<sup>180</sup> Vgl. Pardey, in: Geigel, der Haftpflichtprozess, Kap. 4 Rn. 224.

<sup>181</sup> Vgl. Gräfenstein/Strunk, in: NZV 2020, 176 (179).

<sup>182</sup> Vgl. Ebd. S. 180.

<sup>183</sup> Vgl. Küppersbusch/Höher (2020), Rn. 201, Vgl. BGH, Urteil v. 03.02.09 – VI ZR 183/08, NZV 2009, 278 (279).

<sup>184</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: Handbuch der Kfz-Schadensregulierung (2012), S. 981.

<sup>185</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 7, 96. Stundenlohn beim HFS Rn. 5., Vgl. Jahnke, in: Straßenverkehrsrecht, § 842 Rn. 128.

<sup>186</sup> Vgl. DHB Netzwerk Haushalt (Hrsg.), <http://www.dhb-netzwerk-haushalt.de/der-verband.html>

<sup>187</sup> Vgl. z.B. DHB Netzwerk Haushalt Hessen (Hrsg.) (2020), <https://www.dhb-netzwerkhaushalt-hessen.de/tarifvertraege/>

<sup>188</sup> Vgl. Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2012), BT-Drucks. 17/11370.

werk speziell für die Arbeit im Haushalt konzipiert wurde und daher den Anforderungen einer Arbeit im Haushalt besser entspricht.<sup>189</sup> Der Entgelttarifvertrag wurde zum 01.01.18 überarbeitet und besteht nun aus fünf statt den ehemaligen sieben Entgeltgruppen. Laut Nickel und Schwab sind besonders die Entgeltgruppen I und III relevant. Denn höhere Tarifgruppen kämen nicht mehr in Betracht, da diese eine staatliche Fachprüfung zum Haushälter oder Meister voraussetzen, welche die geschädigte Person zur Verrichtung ihres eigenen Haushaltes meist nicht aufweisen dürfte.<sup>190</sup> Zur Entgeltgruppe I zählen alle Tätigkeiten, die keine berufliche Ausbildung erfordern, jedoch Vorkenntnisse für eine Tätigkeit im Haushalt benötigen. Dies sind vor allem Reinigungs- und Pflegearbeiten im Haushalt. Dies könne laut Schah Sedi für alle Ein- bis Zwei-Personenhaushalte angenommen werden, die unter einem Haushaltsnettoeinkommen von 3.200 Euro liegen.<sup>191</sup> Die Entgeltgruppe III erfordert stattdessen eine abgeschlossene schulische oder berufliche Ausbildung. Hierbei geht es um eine selbstständige Verrichtung beim Organisieren des Haushalts, Planen und Zubereitung von Verpflegung und das Betreuen von anderen Personen im Haushalt.<sup>192</sup> Diese ist besonders bei zu betreuenden Kindern anzusetzen.<sup>193</sup> Je nach Bundesland gibt es verschieden hohe Stundensätze nach den jeweiligen Entgeltgruppen, wovon ein Auszug hier dargestellt wird.

Zu erwähnen ist bei dieser Darstellung, dass die Höhe der Stundensätze aus dem Jahr 2018 stammt, wobei manche Tarifgebiete die Stundenlöhne im Laufe des Jahres angepasst haben. In diesen Fällen wurde daher der aktuellere Wert für die Darstellung gewählt. Bei der Ermittlung des Netto-Stundenlohns wurden von Nickel und Schwab die Lohn- und die Kirchensteuer, sowie die Sozialversicherungsbeiträge in Höhe der 2018 geltenden Maßgaben abgezogen. Außerdem wurde bei der Anwendung dieses Tarifvertrages von einer monatlichen Regelstundenzahl von 165 Stunden und einem Arbeitsverhältnis von mehr als 6 Monaten ausgegangen, sodass auch ein Anspruch auf Sonderzahlungen entsteht.

---

<sup>189</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: SVR 2018, 454.

<sup>190</sup> Vgl. Ebd.

<sup>191</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S. 116.

<sup>192</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: SVR 2018, 454 (456).

<sup>193</sup> Vgl. Ebd., Vgl. Schah Sedi (2017), S. 116.

**Tab. 3: Netto-Stundenentgelt der Entgeltgruppen I und III verschiedener Tarifgebiete des DHB im Jahr 2018**

Tarifgebiet	Stundenlohn (netto)	
	Entgeltgruppe I	Entgeltgruppe III
Baden-Württemberg / Rhein Hessen-Pfalz	8,43 Euro	9,59 Euro
Bayern	8,08 Euro	9,19 Euro
Berlin	8,42 Euro	9,58 Euro
Brandenburg	8,42 Euro	9,58 Euro
Bremen/ Bremerhaven	7,91 Euro	8,99 Euro
Hamburg	8,77 Euro	9,73 Euro
Hessen	7,58 Euro	8,61 Euro
Mecklenburg-Vorpom- mern	7,91 Euro	8,99 Euro
Niedersachsen	7,94 Euro	9,03 Euro
Oldenburg	7,96 Euro	9,05 Euro
Nordrhein-Westfalen	8,12 Euro	9,22 Euro
Rheinland-Pfalz	7,58 Euro	8,61 Euro
Saarland	7,58 Euro	8,61 Euro
Sachsen	8,04 Euro	9,19 Euro
Sachsen-Anhalt	8,07 Euro	9,18 Euro
Schleswig-Holstein	7,91 Euro	8,99 Euro
Thüringen	8,07 Euro	9,18 Euro

Quelle: Eigene Darstellung, Daten entnommen aus: Nickel, Vera/Schwab, Hans-Josef, in: SVR 2018, 454 (455f.).

Es ist zu erkennen, dass die Spannbreite der Netto-Löhne der Entgeltgruppe I zwischen 7,58 Euro in Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland und 8,77 Euro in Hamburg liegt. Gerade die Großstädte wie Berlin und Hamburg, aber auch Baden-Württemberg, zahlen netto gut einen Euro mehr als die eben schon erwähnten eher ländlichen Regionen. Bei der Entgeltgruppe III zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier bilden Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland mit 8,61 Euro netto das Schlusslicht, während Hamburg mit 9,73 Euro die Spitze bildet, dicht gefolgt von

Baden-Württemberg (9,59 Euro) und Berlin und Brandenburg (9,58 Euro). Aus diesen Werten lässt sich schließen, dass die regionalen Verhältnisse tatsächlich auch im Nettobetrag gut einen Euro Unterschied ausmachen können und dass daher im Einzelfall eine Betrachtung der Region des Haushaltes nützlich sein könnte.

Da es sich hier jedoch um die Werte aus dem Jahr 2018 bis Anfang 2019 handelt, kann vermutet werden, dass die Werte zwei Jahre später durch die Lohnentwicklung leicht gestiegen sind. Zwei Jahre zuvor (2016) lag der Netto-Stundenlohn in Hamburg bei der damaligen Vergütungsgruppe II (heutige Entgeltgruppe I) bei 8,39 Euro, in Vergütungsgruppe IV (heutige Entgeltgruppe III) bei 9,25 Euro.<sup>194</sup> Er ist in diesen zwei Jahren also nur um 0,38 Euro bzw. 0,48 Euro gestiegen. Daher kann angenommen werden, dass der heutige Netto-Stundenlohn nach dem Tarifvertrag DHB in der Entgeltgruppe I bei circa 9 Euro liegen dürfte und bei der Entgeltgruppe III bei circa 10 Euro.

Auch in der Rechtsprechung wird sich auf diese Tarifverträge bezogen. Das OLG München bezog sich auf die damalige Vergütungsgruppe IV im Jahr 2009, welche zu dem Zeitpunkt einem Nettobetrag von circa 6,60 Euro in Bayern entsprach und rechtfertigte daher einen pauschalierten Stundensatz von 8 Euro.<sup>195</sup> Des Weiteren lassen sich hier vor allem ältere Entscheidungen finden, die den Tarifvertrag DHB zugrunde legten. Das OLG Frankfurt legte einen Nettolohn von 6,26 Euro bei einfachen Tätigkeiten der Vergütungsgruppe II nach den Ausführungen von Nickel und Schwab zugrunde.<sup>196</sup> Auch das OLG Dresden nahm bei einem Haushalt mit Kindern die Vergütungsgruppe IV im Tarifgebiet Sachsen mit einem damaligen Netto-Stundenlohn von 6,64 Euro an.<sup>197</sup> Laut der telefonischen Anfrage von Bock orientiert sich aktuell noch das OLG Karlsruhe am Tarifvertrag des DHB.<sup>198</sup> Des Weiteren sind die meisten Gerichte eher zu den anderen, bereits vorgestellten, Methoden bei der Wahl des Stundensatzes übergegangen.

Neben den Autoren der jährlichen Veröffentlichung dieser Werte des Tarifvertrages befürworten vor allem auch Balke und Jahnke die Anwendung der regionalen

---

<sup>194</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: SVR 2017, 132 (133f.).

<sup>195</sup> Vgl. OLG München, Urteil v. 21.03.14 – 10 U 1750/13-, Rn. 39, juris.

<sup>196</sup> Vgl. OLG Frankfurt, Beschluss v. 29.10.08 – 22 W 64/08-, Rn. 4, juris.

<sup>197</sup> Vgl. Dresden, Urteil v. 01.11.07 – 7 U 3/07-, Rn. 78, juris.

<sup>198</sup> Vgl. Bock, in: SVR 2020, 171 (173).

Entgelttarifverträge der DHB. Sie begründen dies damit, dass nur diese Tarifverträge die konkreten Tätigkeitsmerkmale der Haushaltstätigkeit beinhalten und daher nur so eine genaue Zuordnung zu einer Entgeltgruppe möglich ist.<sup>199</sup> J. Lang dagegen sieht in dem schon angesprochenen BGH Urteil aus 2009, in dem eine Eingruppierung einer fiktiven Ersatzkraft nach BAT X gebilligt wurde, einen Grund, die Tarifverträge der DHB-Landesverbände nicht mehr anzuwenden, wenn sich aus diesen ein geringerer Nettostundenlohn ergibt.<sup>200</sup> Auch 10 Jahre später bemängelt Lang die im Vergleich zum TVöD und den pauschalen Stundensätzen sehr gering ausfallenden Nettolöhne.<sup>201</sup> Nickel und Schwab sehen stattdessen bei der Anwendung der Stundensätze dieses Tarifvertrages eine „faire Entlohnung“<sup>202</sup>, da diese 15 % über dem Mindestlohn lägen und geben dabei eine Aussage des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie wider.<sup>203</sup> Betrachtet man im direkten Vergleich den geringsten Brutto-Stundenlohn der Länder Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland in Höhe von 12,76 Euro<sup>204</sup> und setzt dazu den im Jahr 2018 geltenden Mindestlohn in Höhe von 8,84 Euro in Relation, lässt sich in der Tat erkennen, dass die Brutto-Stundenlöhne des Tarifvertrages des DHB sogar gut 30 % über dem Mindestlohn liegen. Huber hingegen vertritt die Ansicht, dass sich dennoch zu diesen Netto-Stundenlöhnen keine Ersatzkraft, sowohl auf dem Land als auch in der Stadt, aufgrund des genau abzustimmenden Bedarfs der geschädigten Person finden lässt.<sup>205</sup> Insgesamt fällt das Meinungsbild bei der Anwendung der Tarifverträge nach den DHB-Landesverbänden auch hier sehr unterschiedlich aus.

#### **4.4 Bezugnahme auf festgelegte Stundensätze außerhalb des Schadensrechts**

Bisher wurden die Methoden dargestellt, die nicht auf eine Gesetzesgrundlage eines anderen Gesetzes zurückgreifen, sondern sich lediglich mit Hilfe von Tarifverträgen oder pauschalen Schätzungen Orientierung an aktuellen Netto-Stundenlöhnen schufen. Die beiden folgenden Möglichkeiten beziehen jedoch Normen aus

<sup>199</sup> Vgl. Balke, in: Regulierung von Verkehrsunfällen, § 7, 96. Stundenlohn beim HFS Rn. 5, Vgl. Jahnke, in: Straßenverkehrsrecht, § 842 Rn. 128.

<sup>200</sup> Vgl. Lang, in: SVR 2009, 222 (223).

<sup>201</sup> Vgl. Lang, in: Fachtagung Personenschaden 2020/I (2020), S. 66.

<sup>202</sup> Nickel/Schwab, in: SVR 2018, 454.

<sup>203</sup> Vgl. BMWi (Hrsg.) (2015), [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/qualitaetssicherung-fuer-haushaltsnahe-dienstleistungen-checkliste-fuer-anbieter.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/qualitaetssicherung-fuer-haushaltsnahe-dienstleistungen-checkliste-fuer-anbieter.pdf?__blob=publicationFile&v=5), S. 11.

<sup>204</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: SVR 2018, 454 (455f.).

<sup>205</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 200.

anderen Gesetzen mit ein, in denen die Vergütung einer Haushaltshilfe ebenfalls eine Rolle spielt.

#### **4.4.1 In der Haushaltshilfe nach § 74 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 38 SGB V**

Die Haushaltshilfe findet vor allem im Sozialrecht Anwendung und wird gemäß § 74 Abs. 1 SGB IX geleistet, wenn dem Leistungsempfänger wegen der Durchführung einer medizinischen Reha oder einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben die Weiterführung des Haushaltes nicht möglich ist. Des Weiteren muss nach § 74 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX eine andere im Haushalt lebende Person den Haushalt nicht weiterführen können und nach Nr. 3 ein Kind im Haushalt vorhanden sein, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder welches aufgrund einer Behinderung dauerhaft auf Hilfe angewiesen ist. Mit dem Verweis auf § 38 Abs. 4 SGB V werden die Möglichkeiten der Erstattung dieser Haushaltshilfe aufgezeigt. Diese Erstattung kann demnach erfolgen, wenn die Krankenkasse oder nach dem SGB IX der Reha-Träger keine Haushaltshilfe stellen kann oder es Gründe gibt, davon abzusehen. Nach dem Wortlaut des § 38 Abs. 4 SGB V hat der Versicherte daher die Möglichkeit, sich selbst eine Haushaltshilfe zu suchen und die Kosten in angemessener Höhe erstattet zu bekommen. Für Verwandte und Verschwägte bis zum zweiten Grad werden allerdings nur die Fahrtkosten und die Kosten des Verdienstausfalles übernommen. Aus dem Gesetz ergibt sich folglich, dass zunächst einmal tatsächliche Kosten entstanden sein müssen.<sup>206</sup> Mitglieder des Haushaltes zählen nicht als selbstbeschaffte Ersatzkraft und können daher auch keine Kostenerstattung in angemessener Höhe erhalten.<sup>207</sup> Dies ist in Bezug auf die Geltendmachung eines HFSs ein großer Unterschied, da dort eine fiktive Abrechnung möglich ist, im Sozialrecht jedoch nicht. Fraglich ist nun, was unter „angemessenen Kosten“ zu verstehen ist. Das BSG bestätigte hierbei, dass sich die Angemessenheit am tariflichen oder üblichen Entgelt unter Berücksichtigung von regionalen Unterschieden beurteilen lasse.<sup>208</sup> Dabei haben die SV-Träger in der Praxis oft feste Stundensätze festgelegt.<sup>209</sup> Das Bundessozialgericht (BSG) toleriert

---

<sup>206</sup> Vgl. Nolte, in: Kasseler Kommentar, SGB V, § 38 Rn. 35.

<sup>207</sup> Vgl. Wagner, in: Krauskopf, SGB V, § 38 Rn. 23.

<sup>208</sup> Vgl. BSG, Urteil v. 23.04.80 – 4 RJ 11/79-, SozR 2200 § 1273b Nr. 5, Rn. 18.

<sup>209</sup> Vgl. Nolte, in: Kasseler Kommentar, SGB V, § 38 Rn. 35.



die grundsätzliche Anwendbarkeit dieser Stundensätze in Bezug auf die Gleichbehandlung der Versicherten, stellt jedoch klar, dass die Gerichte nicht an diese Sätze gebunden sind.<sup>210</sup>

Durch das gemeinsame Rundschreiben der Spitzenverbände der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträger, sowie der Bundesagentur für Arbeit vom 31.10.1980 wurden sogenannte Höchstbeiträge für die Erstattung einer selbstbeschafften Ersatzkraft gebildet. Der Höchstbetrag für das Jahr 2021 liegt bei 10,25 Euro pro Stunde und wurde aus 2,5 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV berechnet.<sup>211</sup> Die Bezugsgröße stellt nach § 18 SGB IV das Durchschnittsentgelt der Rentenversicherung im vorvergangenen Jahr, aufgerundet auf den nächsthöheren, durch 420 teilbaren Wert, dar. Es handelt sich hierbei um einen Bruttobetrag.<sup>212</sup> Dementsprechend ist auch der Stundenlohn von 10,25 Euro ein Bruttobetrag, da in diesem Fall Kosten nur erstattet werden, wenn tatsächlich eine Hilfskraft eingestellt wurde. Setzt man den Nettobetrag mit 70 % des Bruttobetrages an, wie es der BGH gebilligt hat, würde der Netto-Stundenlohn 7,18 Euro betragen. In der Rechtsprechung hat diese Vorgehensweise ebenfalls Anklang gefunden. So orientierte sich das OLG Hamm an den Vorschriften des § 42 SGB VII i.V.m. des damaligen § 54 Abs. 1 SGB IX und § 38 Abs. 4 SGB V, in denen ein Höchststundenlohn von 8 Euro als angemessen galt. Es begründete damit den pauschal angesetzten Nettobetrag von 9 Euro, ohne auf die Problematik des Bruttolohns näher einzugehen.<sup>213</sup>

In der Literatur werden unterschiedliche Meinungen hinsichtlich der Anwendbarkeit dieses Höchstbetrages sichtbar. Balke bezieht sich auf das Urteil des OLG Hamm und macht darauf aufmerksam, dass eine höhere Vergütung als 8 Euro pro Stunde schon deshalb nicht zustande käme, da die gesetzliche Unfallversicherung gemäß § 26 Abs. 2 SGB VII mit allen geeigneten Mitteln leiste und es daher faktisch nicht möglich sei, 9 Euro als Nettobetrag anzusetzen.<sup>214</sup> Dem stimmen Burmann

---

<sup>210</sup> Vgl. BSG, Urteil v. 28.01.77 – 5 RKn 32/76-, BSGE 43, 170-173, SozR 2200 § 185b Nr.1 Rn. 21.

<sup>211</sup> Siehe Anhang 1, Höchstbeiträge für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft im Rahmen der Haushaltshilfe

<sup>212</sup> Vgl. Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.) (2021), <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/D/durchschnittseinkommen.html>

<sup>213</sup> Vgl. OLG Hamm, Urteil v. 21.12.12 – I-9 U 38/12, BeckRS 2013, 3051.

<sup>214</sup> Vgl. Balke, in: SVR 2013, 386 (387).

und Jahnke zu. Sie merken gleichzeitig aber auch an, dass der BGH Listen und Tabellen als Orientierung für eine Schätzung ausdrücklich akzeptiert habe und daher mit Blick auf den Zweck, den die Unfallversicherung verfolgt, die Anwendung dieser Werte toleriert werden sollte.<sup>215</sup> Lemcke erwähnt, dass die Gerichte im Gegensatz zum Schadensrecht eine solche Pauschalisierung als angemessen erachten und plädiert deshalb für eine stärkere Pauschalisierung im Schadensrecht.<sup>216</sup> Kritikpunkte stammen von Huber, Gräfenstein und Strunk, die eine generelle Anwendbarkeit der Höchstbeträge verneinen, da die Bemessung im Sozialversicherungsrecht sich nach dem gesetzlichen Anspruch richtet und im Schadensrecht ein voller Ausgleich erzielt werden müsse.<sup>217</sup>

#### **4.4.2 Bei der Heranziehung als Zeuge nach § 21 JVEG**

Neben dem Sozialrecht wird auch im Justiz- und Entschädigungsgesetz der Ausfall der Hausarbeit in bestimmten Fällen vergütet. Gemäß § 21 JVEG erhalten Zeugen eine Entschädigung für Nachteile in der Haushaltsführung von aktuell 17 Euro pro Stunde, wenn sie einen Haushalt für mehrere Personen führen und sie nicht erwerbstätig oder teilzeitbeschäftigt sind und sie außerhalb von ihrer Beschäftigungszeit als Zeuge herangezogen wurden. Bei Teilzeitbeschäftigten gilt nach § 21 S. 3 JVEG eine maximale Entschädigung von zehn Stunden pro Tag, abzüglich der täglichen Arbeitszeit. Als Haushalt mit mehreren Personen zählen diejenigen Haushalte, denen neben der berechtigten Person mindestens eine weitere Person zugehörig ist. Voll erwerbstätige Personen und Personen mit Erwerbsersatzeskommen fallen daher nicht unter diese Gesetzesgrundlage und haben daher keinen Anspruch.<sup>218</sup> Die 17 Euro pro Stunde sind ein fester Betrag, der weder über- noch unterschritten werden darf.<sup>219</sup> Bei der zeitlichen Berechnung muss kein konkreter Schaden in der Hausarbeit nachgewiesen werden, es kommt lediglich auf die Dauer der Heranziehung als Zeugen an.<sup>220</sup> Der Haushaltsführer kann jedoch auch nach Satz 3 die Kosten konkret fordern, je nach Zeiteinsatz der Vertretung.<sup>221</sup>

<sup>215</sup> Vgl. Burmann/Jahnke, in: NZV 2011, 473 (476).

<sup>216</sup> Vgl. Lemcke, in: r+s 2012, 409 (412).

<sup>217</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 200a, Vgl. Gräfenstein/Strunk, in: NZV 2020, 176 (180).

<sup>218</sup> Vgl. Bleutge, in: BeckOK Kostenrecht, JVEG, § 21 Rn. 2.

<sup>219</sup> Vgl. Ebd.

<sup>220</sup> Vgl. LSG Sachen, Beschluss v. 15.02.11 – L 6 SF 47/09 ERI, BeckRS 2011, 69126.

<sup>221</sup> Vgl. Ebd.

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) sah in dem Zweck des § 21 JVEG ein Pendant zum § 22 JVEG, der mit seiner Existenz zur Gleichberechtigung zwischen Erwerbstätigkeit und Hausarbeit beitragen sollte.<sup>222</sup> Denn gemäß § 22 JVEG erhalten Zeugen, denen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit ein Verdienstaufschlag entstanden ist, eine Entschädigung, die sich jedoch nach dem Brutto-Verdienst inklusive Sozialabgaben des Arbeitsgebers richtet und maximal 25 Euro pro Stunde betragen darf. Liegen weder die Voraussetzungen des § 21 noch des § 22 JVEG vor, so kann dennoch eine Entschädigung nach § 20 JVEG in Höhe von vier Euro pro Stunde infrage kommen, solange der Zeuge aufgrund seiner Heranziehung einen Nachteil erlitten hat.<sup>223</sup>

Besonders ein Gericht sorgte in der Literatur und Rechtsprechung dafür, dass die Betrachtung der festen Stundenlöhne des JVEG ebenfalls bei einem HFS infrage kommen könnte. Das Landesgericht (LG) Tübingen legte diesen Stundenlohn in Höhe von damals 12 Euro zugrunde und begründete die Anwendung des § 21 JVEG damit, dass es nicht gerechtfertigt sei, Unterschiede zwischen einem verletzungsbedingten Ausfall des Haushaltes und einem zeitlichen Ausfall des Haushaltes durch eine Zeugenaussage zu machen.<sup>224</sup> Auch in einem darauffolgenden Urteil folgte das LG Tübingen derselben Argumentation und Festsetzung des Stundensatzes.<sup>225</sup>

Diese beiden Urteile werden in der Literatur oftmals genauer analysiert. Wenker macht darauf aufmerksam, dass die Entscheidung mit Festlegung eines Stundensatzes von 12 Euro recht deutlich nach oben abweiche, da sich die ständige Rechtsprechung zu diesem Zeitpunkt auf einen Stundensatz von 8 bis 9 Euro eingependelt habe und Gründe für diese deutliche Differenz nicht zu erkennen seien, weshalb er weiterhin an der gängigen Rechtsprechung festhält.<sup>226</sup> Auch Balke spricht sich gegen die Anwendung des § 21 JVEG bei der Berechnung eines HFSs aus. Er weist hierbei daraufhin, dass die Grundsätze des Schadensrechts gelten und nicht die der Zeugenentschädigung, denn bei diesen komme es auf den Stundenlohn

---

<sup>222</sup> Vgl. BVerfG, Beschluss v. 10.10.78 – 2 BvL 3/78, NJW 1979, 32.

<sup>223</sup> Vgl. Bleutge, in: BeckOK Kostenrecht, JVEG, § 21 Rn. 7.

<sup>224</sup> Vgl. LG Tübingen, Urteil v. 10.12.13 – 5 O 80/13-, Rn. 41, juris.

<sup>225</sup> Vgl. LG Tübingen, Urteil v. 27.10.15 – 5 O 155/14-, Rn. 27, juris.

<sup>226</sup> Vgl. Wenker, in: jurisPR-VerkR, 04/14, Anm. 2.

einer fiktiven Ersatzkraft gerade nicht an.<sup>227</sup> Die gleiche Ansicht vertritt auch Pardey, der ebenfalls auf die unterschiedlichen Zwecke des Schadensrechts und des JVEGs eingeht.<sup>228</sup> Huber sieht die Herangehensweise über den § 21 JVEG ebenfalls als nicht geeignet an, weil dieser keine Differenzierung innerhalb verschiedener Regionen mache. Er spricht sich stattdessen für höhere Stundensätze als den damals zugrunde gelegten Stundensatz von 12 Euro aus und beruft sich dabei auf die derzeitigen Arbeitsmarktkosten.<sup>229</sup>

Bock hingegen befürwortet den Ansatz des LG Tübingens. Er macht darauf aufmerksam, dass eine Geltendmachung der Entschädigung nach § 21 Abs. 1 S. 2 JVEG sogar bei einer schriftlichen Beantwortung möglich sei. Außerdem stelle der Gesetzgeber durch die Höhe des Stundensatzes die Wichtigkeit der Haushaltstätigkeit heraus.<sup>230</sup> Im gleichen Zuge räumt er jedoch ebenfalls ein, dass bei der Gerichtsentscheidung des LG Tübingen die individuellen Verhältnisse im Haushalt nicht beachtet wurden, welche jedoch ebenfalls bei der gängigen Rechtsprechung mit pauschalisierten Stundensätzen nicht berücksichtigt würden. Insgesamt ist er der Meinung, dass die Höhe des Stundensatzes im § 21 JVEG näher an den individuellen Verhältnissen läge als die bisher durch die Gerichte zugrunde gelegten Stundensätze.<sup>231</sup>

## 5. Entwicklung eines geeigneten Stundensatzes

Rückblickend auf das Kapitel 4 lässt sich sagen, dass bereits zahlreiche verschiedene Ansätze und Orientierungshilfen durch die Gerichte genutzt wurden. Damit die in der Literatur und Rechtsprechung vorgebrachte Kritik bei der Entwicklung Berücksichtigung finden kann, werden die wichtigsten Erkenntnisse in einem ersten Schritt erneut aufgegriffen, um daraus Kriterien abzuleiten, die ein geeigneter Stundensatz im Regress aufweisen sollte. Anschließend wird sich mit einem Ansatz beschäftigt, der bisher noch nicht konkret in der Rechtsprechung Anwendung fand, um dann abschließend ein Modell für einen geeigneten Stundensatz vorzustellen.

---

<sup>227</sup> Vgl. Balke, in: SVR 2016, 59 (62).

<sup>228</sup> Vgl. Pardey, in: Geigel, der Haftpflichtprozess, Kap. 4 Rn. 224.

<sup>229</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 200a.

<sup>230</sup> Vgl. Bock, in: SVR 2020, 171 (174).

<sup>231</sup> Vgl. Ebd.

## 5.1 Kriterien aus der vorherigen Analyse

Zunächst sei gesagt, dass das Ziel der Entwicklung ein Stundensatz sein sollte, der in allererster Linie im Regress der SV-Träger, speziell der UV-Träger, bei der Geltendmachung eines HFSs angewendet werden kann. Darüber hinaus sollte jedoch auch darauf geachtet werden, dass der Stundensatz vor einem Gericht ebenfalls Bestand hat, sollte es zu einer Klage kommen. Daher sind bei der Entwicklung von vornherein die Maßstäbe und Gesetzesgrundlagen der Gerichte zu berücksichtigen.

Um Kriterien bilden zu können, wird chronologisch der Gliederung des Kapitels 4 vorgegangen. Bei pauschalierten Stundensätzen stellt das Hauptproblem die Vereinbarkeit mit dem § 287 ZPO dar. Bei fiktiver Abrechnung handelt es sich um eine Schätzung der Höhe des Stundensatzes, da konkret keine Kosten angefallen sind. Das Gericht ist zwar frei bei der Wahl der Schätzungsgrundlage, allerdings wird bei pauschalierten Stundensätzen zurecht eingewandt, ob diese mit dem Wortlaut „unter Würdigung aller Umstände“ des § 287 ZPO im Einklang stehen. Das Zutreffen dieses Einwands bestätigte, wie bereits erwähnt, der BGH im Jahr 2012, da das OLG München keine Argumentation für die Zugrundelegung eines Stundensatzes in Höhe von damals 8,50 Euro anführte.<sup>232</sup> Daraufhin verblieb das OLG München bei 8,50 Euro, orientierte sich jedoch an der Vergütungsgruppe VIII des BAT.<sup>233</sup> Bei einer aktuellen Entscheidung aus dem Jahr 2021 legte dieses jedoch erneut einen pauschalierten Stundensatz von 8 Euro zugrunde, setzte diesen jedoch in Relation zu den Stundensätzen im TVöD. Aus diesen Ausführungen kann vermutet werden, dass eine genauere Begründung in Bezug auf die Höhe des Stundensatzes ausreichend ist, damit ein pauschalierter Stundensatz angewendet werden kann. Sollte daher ein pauschalierter Stundensatz gewählt werden, ist dieser in Beziehung zu anderen Größen zu setzen. Dem folgend wird die Notwendigkeit einer nachvollziehbaren Argumentation als erstes Kriterium festgelegt.

Seit neuestem scheint auch die Berücksichtigung des Mindestlohns relevant zu sein. Als größter Kritikpunkt stellte sich hierbei der Mindestlohn als Bruttobetrag heraus, der bei einer Orientierung an diesem zunächst auf den Netto-Mindestlohn

---

<sup>232</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 22.05.12 – VI ZR 157/11-, juris.

<sup>233</sup> Vgl. OLG München, Urteil v. 04.10.12 – 1 U 2363/10-, Rn. 32, juris.

herunter gekürzt werden müsste. Würde man diesen zugrunde legen, käme bei einer pauschalen Kürzung von 30 % des heute gültigen Werts in Höhe von 9,50 Euro ein Betrag von 6,65 Euro heraus. Da dieser weit unter den im Kapitel 4 beschriebenen Stundensätzen liegt, ist eine Orientierung alleine an diesem Wert auszuschließen. Da der Mindestlohn jedoch in den kommenden Jahren steigen wird, sollte dieser nicht ganz unberücksichtigt bleiben. Stattdessen kann dieser als Untergrenze fungieren, dessen Wert bei der Zugrundelegung eines Stundensatzes nicht unterschritten werden darf.

Der BGH bekräftigte mit dem Urteil aus 2009 eine grundsätzliche Anwendung des damaligen BAT bzw. heutigen TVöD.<sup>234</sup> Da der BAT heutzutage nicht mehr existiert, entfällt dieser bei der folgenden Entwicklung eines Stundensatzes. Der in Kapitel 4.3.1.3 schon erwähnte wichtigste Kritikpunkt dürfte wohl die Komplexität des TVöDs mit seinen 15 Entgeltgruppen darstellen. So könnte eine Eingruppierung schwierig sein, gerade da die in der TV EntgO Bund beschriebenen Tätigkeitsmerkmale nicht der Tätigkeit in einem Haushalt entsprechen. Aus diesem Grund wurden von der Rechtsprechung häufiger die Tabellen von Pardey und Schah Sedi herangezogen, die eine Eingruppierungshilfe vorschlugen. Gerade die Eingruppierung durch Pardey anhand von drei verschiedenen Haushaltstypen und nach dem Vorhandensein von Kindern in einem Haushalt wurde bisher von der Rechtsprechung des BGHs geduldet und könnte auch zu einer Vereinfachung der Ermittlung eines Stundensatzes beitragen. Die neuere Kritik des OLG Celle in Bezug auf die Veraltung der Tabellenwerke greift nicht hinsichtlich der Berechnung eines Stundensatzes, weshalb die Einteilung von Pardey diesbezüglich eine Überlegung wert sein könnte. Bei Schah Sedi wird ebenfalls nach Haushaltstypen unterschieden, die jedoch auch anhand des monatlichen Nettoeinkommens abgegrenzt werden. Da in einer gerichtlichen Entscheidung das Haushaltsnettoeinkommen als Abgrenzungskriterium aufgrund der fehlenden Kompatibilität bemängelt wurde, sollte von diesem Kriterium zur Unterteilung vorerst Abstand genommen werden. Insgesamt stellt ein weiteres Kriterium für die Entwicklung folglich die Einfachheit und Verständlichkeit des Modells dar.

---

<sup>234</sup> Vgl. BGH, Urteil v. 03.02.09 – VI ZR 183/08-, juris.

Da bei Anwendung des TVöD Bund regionale Unterschiede unbeachtet blieben und dies ebenfalls einen Kritikpunkt darstellte, kamen ebenfalls die Tarifverträge des DHB-Netzwerks Haushalt in Betracht. Die Vorteile dieser Tarifverträge sind hauptsächlich die Tätigkeitsbeschreibungen, die sich speziell auf die Tätigkeiten in einem Haushalt fokussieren. Ebenfalls macht dieser Tarifvertrag auch regionale Unterschiede. Dennoch ist die geringe Höhe der einzelnen Entgeltgruppen ein großer Kritikpunkt, da sich zu diesem Entgelt in der heutigen Zeit eine Aushilfe nur schwer finden lassen dürfte. Aufgrund dessen stützt sich ein weiteres Kriterium auf die regelmäßigen, wirtschaftlichen Anpassungen, die auch bei einem fiktiven Stundensatz berücksichtigt werden sollten.

Im Kapitel 4.4 werden die Methoden bei anderen Rechtsgrundlagen außerhalb des Schadensrechts aufgezeigt. Bei den Höchstbeiträgen der Haushaltshilfe ist wie bei dem Mindestlohn zu beachten, dass es sich um Bruttobeträge handelt, da eine Anwendung dieser Höchstbeträge im Sozialrecht auch nur erfolgen kann, wenn tatsächliche Kosten entstanden sind. Würde man diese Bruttolöhne auf Nettolöhne herunterrechnen, käme man auf ähnlich niedrige Beträge wie die des Mindestlohns. Dennoch ist die Entwicklung der Höchstbeträge im Sozialrecht ein Argument dafür, dass auch im Schadensrecht eine gut begründete Pauschalisierung möglich sein könnte.

Im JVEG liegen die Stundensätze mit 17 Euro deutlich über denen, die bisher in der Rechtsprechung angewandt wurden. Das könnte daran liegen, dass bei der Ermittlung dieser nicht auf den Nettolohn einer fiktiven Ersatzkraft abgestellt wird, sondern vielmehr auf den Zeitraum, in dem die Person vor Gericht gebeten wird. Es handelt sich folglich um einen sehr kurzen Zeitraum. Als Kritik wird daher der fehlende Bezug zum Schadensrecht genannt. Das letzte Kriterium sollte daher die Grundsätze des Schadensrechts beinhalten.

## **5.2 Die Berücksichtigung des Stundensatzes auf dem aktuellen Arbeitsmarkt**

Nachdem die Kriterien aufgestellt wurden, die als Voraussetzungen für den Stundensatz gelten sollten, ist sich nun über die Höhe des Stundensatzes bewusst zu werden. Betrachtet man das Kapitel 4 umfassend, stellt sich heraus, dass die Stun-

denlöhne heutzutage je nach Methode zwischen 8 und 13 Euro netto im Schadensrecht liegen und bis zu 17 Euro seit 2021 im JVEG betragen. Dabei ist zu beachten, dass die aktuellen Gerichtsentscheidungen meist über Zeiträume entscheiden, die aufgrund der Dauer des Gerichtsprozesses circa zwei bis drei Jahre zurückliegen.

Neben den in Kapitel 4 beschriebenen Wahlmöglichkeiten, von denen die Gerichte Gebrauch gemacht haben, soll jedoch auch der aktuelle Arbeitsmarkt betrachtet werden, der abseits der bisher erläuterten Tarifverträge existiert. In der Literatur und der neuen Gerichtsentscheidung des OLG München lassen sich Hinweise finden, dass ein solch neuer Ansatz in Zukunft Bestandteil sein könnte. Im Urteil des OLG München wurde auf das Internetportal „putzperle.de“ Bezug genommen.<sup>235</sup> Diese Seite bietet Informationen über die Vergütungen von dort so bezeichneten „Putzfrauen“, dessen Vergütungen regional unterschiedlich hoch ausfallen.<sup>236</sup> Pauschal werden auf der Seite Angaben zu den Stundensätzen in brutto von Putzfrauen in Leipzig für 9,50 Euro, in Berlin für 10 Euro, in Hamburg für 11 Euro und in München für 12 Euro gemacht. Mit mehr Erfahrung würden die Stundensätze um circa 3 Euro steigen.<sup>237</sup> Zu erwähnen ist hierbei jedoch, dass es sich bei diesen pauschalen Stundensätzen lediglich um diejenigen für Putztätigkeiten handelt, da Sonderleistungen wie z.B. Bügeln, Kochen und Gartenarbeiten explizit erwähnt werden und zu höheren Stundenlöhnen führen würden. Auch die Stellenanzeigen deuten hauptsächlich auf Putzhilfen hin, die zum größten Teil Reinigungsarbeiten durchführen sollen. Ebenso sei in diesem Bereich eine geringe Entschädigung für Fahrtkosten nicht unüblich.<sup>238</sup> Hinsichtlich der Steuer- und Sozialabgaben wird auf der Internetseite hauptsächlich auf das Vorliegen eines Minijobs hingewiesen, bei welchem als Arbeitnehmer mit circa 14 % Abgaben zu rechnen ist. Bei einer selbstständigen Ersatzkraft seien dies circa 22 %. Es stellt sich daher die Frage, ob ein Abzug von pauschalen 30 % heutzutage noch gerechtfertigt ist, oder nicht eher 22 % als Durchschnittswert zwischen 30 und 14 der Realität mehr entsprechen würden.

---

<sup>235</sup> Vgl. OLG München, Urteil v. 10.03.21 – 10 U 176/20 -, Rn. 89., juris.

<sup>236</sup> Vgl. Lemonfrog AG (Hrsg.) (2021), <https://putzperle.de/de/ratgeber/wie-hoch-ist-mein-stundenlohn-als-putzfrau>

<sup>237</sup> Vgl. Ebd.

<sup>238</sup> Vgl. Ebd.



Auch in der Literatur unterbreitet Huber den Vorschlag, die Vergütung anhand von Onlineportalen wie z.B. [haushaltshilfen.de](http://haushaltshilfen.de) oder [happymaids.de](http://happymaids.de) zu bestimmen.<sup>239</sup> Gerade auf [www.diehaushaltshilfen.de](http://www.diehaushaltshilfen.de) zeigt sich, dass zu den Leistungen nicht nur die Reinigungsarbeiten zählen, sondern auch das Einkaufen, Kochen und die Betreuung der Kinder. Dabei beträgt die wöchentliche Kondition je nach Gebiet pro Stunde sogar knapp 30 Euro, während am Wochenende und Feiertagen Zuschläge hinzukommen.<sup>240</sup>

Betrachtet man weitere aktuelle Stellenanzeigen, beispielweise auf [indeed.com](http://indeed.com), beginnen die Stundensätze bei 11,50 Euro und enden bei circa 20 Euro, soweit diese nicht tariflich gezahlt werden. Diese Stundensätze sind dementsprechend ebenso auf einen Nettolohn zu kürzen.

Insgesamt zeigt sich ein sehr großes Spektrum hinsichtlich der Höhe eines Stundensatzes. Es wird jedoch auch deutlich, dass gerade für Tätigkeiten, die über das Reinigen hinausgehen, ein höherer Stundensatz gilt, als die Gerichte bisher angesetzt haben. Um das aktuelle Geschehen auf dem Arbeitsmarkt und die daraus entstehende Lohnentwicklung zu verfolgen, spielt die Berücksichtigung dieser Portale in dem kommenden Vorschlag eine wichtige Rolle.

### **5.3 Vorschlag zur Bestimmung eines geeigneten Stundensatzes**

Mithilfe der Methoden in Kapitel 4 und unter der Berücksichtigung des aktuellen Arbeitsmarktes im Kapitel 5.2 kann nun ein geeigneter Stundensatz entwickelt werden. Voraussetzung für diese Entwicklung ist die Überprüfung der Einhaltung der in Kapitel 5.1 aufgestellten Kriterien.

Vorab ist zu erwähnen, dass in der bisherigen Arbeit zwei wesentliche Problematiken aufgetaucht sind, die auch die Gerichte beschäftigt haben. Zum einen ist dies das Abstellen auf den Nettolohn. Die Probleme resultieren dabei aus den individuellen Steuer- und Sozialabgaben eines jeden Einzelnen und führen daher automatisch zu einem pauschalen Abzug, solange eine Einfachheit bei der Ermittlung des Stundensatzes geboten ist. Hierbei wurde der pauschale Abzug von 30 % vom Bruttoeinkommen durch den BGH geduldet. Viele Arbeitsstellen werden jedoch

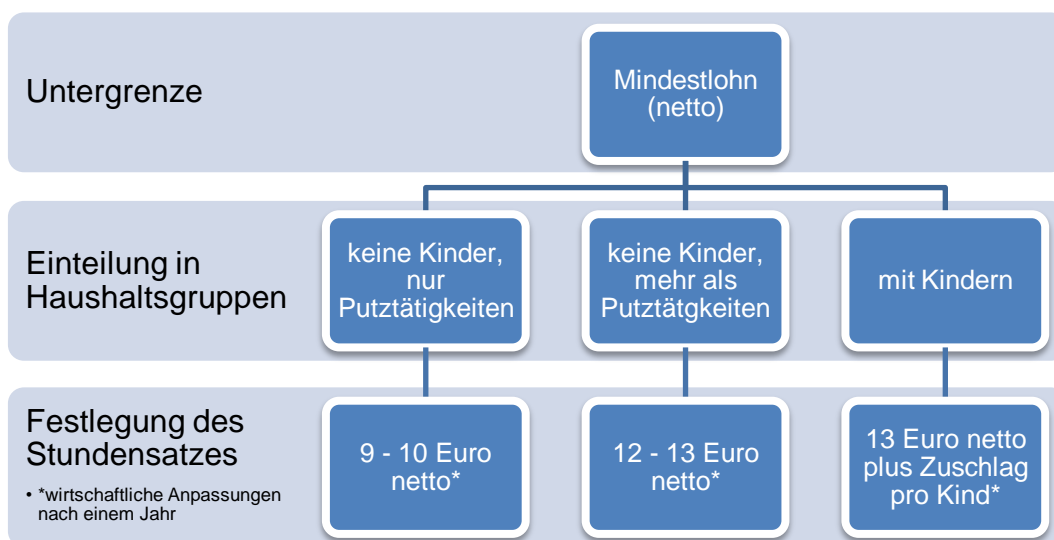
---

<sup>239</sup> Vgl. Huber, in: BGB Schuldrecht, §§ 842, 843 Rn. 200a.

<sup>240</sup> Vgl. die [die haushaltshilfen GmbH \(Hrsg.\) \(o.J.\)](http://www.diehaushaltshilfen.de/gebiete-und-preise/), <http://www.diehaushaltshilfen.de/gebiete-und-preise/>

für geringfügige Beschäftigungen ausgeschrieben, wodurch ein weitaus geringerer Abzug an Steuer- und Sozialabgaben anfällt (13,6 %). Selbstständige Ersatzkräfte führen wiederum einen Betrag von circa 22 % ab. Aus diesem Grund wurde sich bei der folgenden Darstellung für einen Abzug von circa 22 % entschieden, da dies den Mittelwert zwischen 30 % und 14 % ergibt und somit sowohl eine angestellte Ersatzkraft als auch ein geringfügig Beschäftigter in der Berechnung Berücksichtigung finden. Die zweite Problematik hängt ebenfalls mit dem Konflikt zwischen der Pauschalisierung von Werten und der daraus resultierenden Abweichung von den tatsächlichen Verhältnissen im Haushalt und dem Kriterium der einfachen Anwendbarkeit und Verständlichkeit zusammen. Denn je einfacher und verständlicher ein Modell ist, desto pauschalierter ist dieses vermutlich dargestellt. Um das Kriterium der Verständlichkeit und die Handbarkeit und leichtere Anwendung zu erfüllen, sollte es daher bei dem folgenden Modell nicht zu viele Unterteilungen, wie es bei der Anwendung des TVöD beispielweise der Fall ist, geben. Dies führt jedoch zwangsweise dazu, dass es auch Teile beinhaltet, die pauschaliert werden. Dennoch wurde versucht, bei dem Entwurf des Modells sich möglichst an den tatsächlichen Verhältnissen zu orientieren.

**Abb. 1: Entwurf eines Modells zur Bestimmung des Stundensatzes im HFS**



Quelle: Eigene Darstellung.

Das Modell ist unterteilt in drei Schritte. Zunächst gibt es eine Untergrenze, die für alle gleichermaßen gilt und nicht unterschritten werden darf. Im zweiten Schritt

wird eine Einteilung in drei verschiedene Haushaltsgruppen vorgenommen, die dann in einem dritten Schritt zu unterschiedlich hohen Stundensätzen führen, welche nach einem Jahr wirtschaftlich angepasst werden sollen.

Die Untergrenze stellt der Mindestlohn dar. Da bei einer fiktiven Abrechnung nur die Nettolöhne maßgebend sind, wird hier von einem Nettolohn ausgegangen, der sich durch einen pauschalen Abzug von 22 % ergibt. Wie in Kapitel 4.2 erwähnt, beträgt der Mindestlohn aktuell 9,50 Euro pro Stunde, wodurch sich ein Nettobetrag von derzeit 7,41 Euro ergibt. Es wird deutlich, dass dieser Betrag weitaus geringer ist, als die bisher angewandten Stundensätze durch die Gerichte. Dennoch sollte dieser Wert im Blick behalten werden, da dieser in den kommenden Jahren weiter steigen wird und eine Mindestgrenze vorgibt.

In einem nächsten Schritt soll eine Unterscheidung von verschiedenen Haushalten gemacht werden, da zwischen den einzelnen Haushalten eine große Bandbreite gegeben ist, in der zumindest eine Einteilung in drei verschiedene Gruppen sinnvoll erscheint. Bei dieser Einteilung wird hauptsächlich nach den Merkmalen der verschiedenen Tätigkeiten unterschieden. Die Größe und die technische Ausstattung eines Haushaltes werden in diesem Modell nicht betrachtet, da sich in dem Kapitel 4.3 gezeigt hat, dass es bei der Eingruppierung einer Tätigkeit vor allem auf die Art und den Schwierigkeitsgrad dieser ankommt und nicht in erster Linie auf die zeitliche Inanspruchnahme. Sollte es sich im Einzelfall um einen besonders großen Haushalt mit spezieller technischer Ausstattung handeln, kann ein höherer Stundensatz angesetzt werden. Bei den Tätigkeiten wurde zwischen dreien unterschieden. Die erste Kategorie bilden die Haushalte, die keine Kinder haben und bei denen nur der Ersatz von Reinigungsarbeiten nötig ist. Es handelt sich bei diesen Haushalten um diejenigen, in denen die Leitungsfunktion des Haushaltes durch die geschädigte Person weiterhin ausgeführt werden kann, weil die MdH im geringen Bereich liegt. Die zweite Kategorie stellt ebenfalls Haushalte ohne Kinder da, bei denen jedoch mehr als nur Reinigungsarbeiten durchgeführt werden müssen. Dazu zählen unter anderem das Einkaufen und die Zubereitung von Mahlzeiten sowie Gartenarbeiten. Da hier mehr Kompetenzen gefordert sind, wird ein dementsprechend höherer Stundensatz zugrunde gelegt. In der letzten Kategorie befinden sich alle Haushalte mit Kindern, für die eine zusätzliche Betreuung anfällt.

Da hier neben den Haushaltstätigkeiten auch Kompetenzen im Betreuungs- und Bildungsbereich vorliegen müssen, stellt dies die höchste zu vergütende Gruppe dar. Auch in den Tarifverträgen des DHB Netzwerk Haushalt (Kap. 4.3.2) wird den Haushalten mit Kindern eine höhere Entgeltgruppe (III statt I) zugeschrieben, was abermals eine komplexere Tätigkeit verdeutlicht.

In einem letzten Schritt wird den nun gebildeten Gruppen jeweils ein Stundensatz zugrunde gelegt. In der ersten Kategorie wird sich zur Bildung dieses Stundensatzes an der Lohnentwicklung auf dem aktuellen Arbeitsmarkt orientiert. Hierbei wurde das Internetportal „putzperle.de“ als geeignet angesehen, da auf dieser Seite zwischen Reinigungstätigkeiten und anderen Haushaltstätigkeiten differenziert wird und die meisten Stellenanzeigen auf Putztätigkeiten ausgelegt sind. Des Weiteren ist hier eine regionale Differenzierung zum Teil möglich. Je nach Ort unterscheiden sich daher die Brutto-Stundenlöhne etwas. Vergleicht man mehrere Städte miteinander, stellt sich jedoch heraus, dass zumindest ein Brutto-Stundenlohn von 12 bis 13 Euro je Stunde im Durchschnitt für Putztätigkeiten angemessen erscheint.<sup>241</sup> Es ergibt sich folglich nach Abzug von 22 % ein Betrag von 9,36 Euro bzw. 10,14 Euro netto. Es empfiehlt sich jedoch, auf dem Portal nach der jeweiligen Stadt zu schauen, um die dort gebotenen Stundenlöhne zu vergleichen, sodass sich eventuell ein nach oben oder nach unten abweichender Betrag ergibt. Mit einem Betrag von 9 bis 10 Euro netto liegt dieser im Rahmen der in der ständigen Rechtsprechung zugrunde gelegten pauschalierten Stundensätze (Kap. 4.1). Außerdem entspricht der Brutto-Betrag in etwa der Entgeltgruppe 1 des TVöD. Da das BAG eine Reinigungstätigkeit ohne das Beachten von besonderen Vorschriften ebenfalls in die Entgeltgruppe 1 eingruppiert hatte, scheint ein Nettobetrag zwischen 9 und 10 Euro für einfachste Tätigkeiten angemessen.

Ähnlich wird in der Kategorie zwei verfahren. Auch hier wird hauptsächlich auf die Tätigkeiten auf dem aktuellen Arbeitsmarkt geschaut. Hierbei wird das Portal putzperle.de jedoch nicht verwendet, da die dortigen Tätigkeitsbeschreibungen, wie auch schon erwähnt, oft nicht über die einer Reinigungstätigkeit hinausgehen. Es wird hier vorgeschlagen, auf das Portal indeed.com auszuweichen. Neben der bereits schon angesprochenen großen Spannweite der Bruttolöhne gibt es dort auch

---

<sup>241</sup> Vgl. Lemonfrog AG (Hrsg.) (2021), <https://putzperle.de/de/putzstellen>

Anzeigen der Personalvermittlung „Mary Poppins“ für Privathaushalte. Diese haben sich vor allem auf eine Vermittlung von Haushaltshilfen, die über Putztätigkeiten hinaus auch für die Hausbesorgungen, das Zubereiten der Mahlzeiten und die Versorgung der Kinder zuständig sind, an verschiedenen Standorten spezialisiert.<sup>242</sup> So ist auch hier eine Differenzierung je nach Region möglich. Die aktuellen Stellenanzeigen dieser Vermittlung weisen für hauswirtschaftliche Tätigkeiten einen Stundenlohn von 12 bis 20 Euro brutto aus.<sup>243</sup> Teilweise sind die Aufgaben etwas unterschiedlich, da bei manchen Stellenanzeigen die hauswirtschaftliche Organisation und/oder die Kinderbetreuung eine größere Rolle spielen als bei anderen. Insgesamt zeigt sich jedoch, dass die Tätigkeiten, in denen es zusätzlich zu den Reinigungsarbeiten auch um die Organisation des gesamten Haushaltes geht, mit einer höheren Vergütung bezahlt werden. Deshalb wird angeregt, solange keine Stellenanzeige für den genauen Wohnort der geschädigten Person vorhanden ist, den Durchschnittswert zu bilden. Dieser läge bei 16 Euro brutto. Kürzt man anschließend den Betrag um 22 %, käme man auf einen Netto-Stundenlohn von 12,48 Euro. Der Brutto-Stundenlohn von 16 Euro entspricht in etwa einer Bezahlung nach TVöD Entgeltgruppe 3 oder 4, in der eine Ausbildung noch nicht gefordert wird (siehe Kap. 4.3.1.2). Etwas geringer fallen die Brutto-Stundenlöhne der Tarifverträge des DHB aus. Der Brutto-Stundenlohn von 16 Euro lässt sich eher bei der Entgeltgruppe III finden, da hier zu beachten ist, dass bei den Werten von Nickel und Schwab der Arbeitgeberanteil sowie Sonderzahlungen im Bruttobetrag mitberücksichtigt wurden.<sup>244</sup> Des Weiteren wurde dort bei der Ermittlung des Nettobetrages die Ausübung einer geringfügigen Beschäftigung außer Acht gelassen.

Die letzte Kategorie stellt einen Haushalt mit Kindern dar, für die ein zusätzlicher Betreuungsaufwand anfällt. Diese Unterteilung lässt sich auch in den Tabellenwerken von Pardey und Schah Sedi wiederfinden (Kap. 4.3.1.3), weshalb dieser Vorschlag auch in dieses Modell mit eingeflossen ist. Da es sich bei der Betreuung der

---

<sup>242</sup> Vgl. Agentur Mary Poppins (Hrsg.) (2021), <https://www.agenturmarypoppins.de/>

<sup>243</sup> Vgl. Indeed (Hrsg.) (2021), <https://de.indeed.com/Agentur-Mary-Poppins-Jobs?vjk=325829d3d8cd2a52&advn=7697057350903787>

<sup>244</sup> Vgl. Nickel/Schwab, in: SVR 2018, 454 (455).

Kinder um eine zusätzliche Aufgabe handelt, wird als Grundwert der Wert genommen, der sich aus der Kategorie 2 ergibt. Darauf aufbauend wird ein Zuschlag für jedes im Haushalt lebende und betreuungsbedürftige Kind erhoben. Dies bedeutet, dass auf Kinder, die zwar im Haushalt leben, aber keine Betreuung mehr benötigen, kein Zuschlag entfällt. Bei der Höhe der Zuschläge wird sich an dem Vorschlag von Schah Sedi orientiert, die ebenfalls einen Zuschlag von 1 bis 1,50 Euro je nach Alter des Kindes ansetzt.<sup>245</sup> Für noch nicht schulpflichtige Kinder wird daher ein Zuschlag in Höhe von 1,50 Euro netto pro Stunde zusätzlich zum Grundwert der Kategorie 2 empfohlen und für schulpflichtige Kinder ein Zuschlag in Höhe von 1 Euro. Ein solcher Zuschlag erscheint sinnvoll, da gerade auch bei den Tarifverträgen des DHB Netzwerk Haushalt bei der Erziehung von Kindern von einer höheren Vergütungsgruppe ausgegangen wird. Ebenfalls lassen eine höhere Vergütung die eben schon erwähnten Stellenanzeigen zu. Eine Unterscheidung zwischen schulpflichtigen und nicht schulpflichtigen Kindern erscheint ebenfalls angebracht, da diese in den Tabellenwerken ebenfalls vorkommt und es nach dem allgemeinen Verständnis bekannt ist, dass Kleinkinder mehr Betreuung benötigen als Schulkinder. Beispielhaft würde der Netto-Stundenlohn für eine vierköpfige Familie mit zwei schulpflichtigen Kindern demnach 14,48 Euro betragen (12,48 Euro + 1 Euro + 1 Euro). Dieser Stundenlohn würde dem entsprechenden Nettobetrag durch pauschalen Abzug von 22 % der Entgeltgruppe 8 des TVöD entsprechen. Hier zeigt sich bei der Eingruppierung eines solchen Haushaltes eine Abweichung nach oben, da Pardey nur in Fällen mit gehobenen Haushalten und Kleinkindern auf diese Entgeltgruppe abstellen würde. Bei Schah Sedi hingegen würde eine solche Familie sogar in Entgeltgruppe 9 eingestuft werden, solange der von ihr vorgeschlagene pauschalierte Ansatz nicht beachtet wird. Da die aktuellen Stellenanzeigen jedoch einen Brutto-Stundenlohn bis teilweise 22 Euro pro Stunde anbieten und dies einem pauschalen Nettobetrag von 17,16 Euro entspricht, kann der Vorschlag dennoch als realitätsnah aufgefasst werden, da auf dem Portal von diehaushaltshilfen.de sogar von einem Stundensatz von circa 30 Euro brutto ausgegangen wird. Abschließend sollte eine regelmäßige wirtschaftliche Anpassung der Werte vorgenommen werden, um die Aktualität dieser zu gewährleisten. Dabei wird sich an

---

<sup>245</sup> Vgl. Schah Sedi (2017), S.118.

der Anpassung der Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 65 und § 68 SGB VI und der gesetzlichen Unfallversicherung gemäß § 95 SGB VII orientiert. Diese werden jeweils zum 01.07. eines jeden Jahres angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales beschlossen. Nach einem jetzigen Entwurf beträgt der Anpassungsfaktor für dieses Jahr in den alten Bundesländern 1,0000 und in den Neuen 1,0072.<sup>246</sup> Wurde also in einer Regressabteilung eines UV-Trägers für das Jahr 2020 der HFS mit einem Stundenlohn von 12,48 Euro berechnet und befindet sich der Haushalt in einem neuen Bundesland, wird zum 01.07 eine Anpassung auf 12,57 Euro vorgenommen ( $12,48 * 1,0072$ ). Grundsätzlich kann eine Anpassung der in dieser Arbeit vorgeschlagenen Nettolöhne für die Anwendung zur Berechnung von einem HFS in den kommenden Jahren ebenfalls durchgeführt werden. Hier wird allerdings empfohlen, die Stellenanzeigen, die aktuell vorhanden sind, parallel zu verfolgen, damit die Anpassung möglichst nahe an den tatsächlichen Gegebenheiten eines Haushaltes liegt.

Insgesamt wurde mit diesem Vorschlag versucht, ein Modell zu entwickeln, welches die in 5.1. aufgestellten Kriterien erfüllt und somit auch einer möglichen Gerichtsverhandlung standhalten kann. Die Ausführungen aus Kapitel 4.4 konnten hier keine weitere Berücksichtigung finden, da diese aufgrund anderer gesetzlicher Voraussetzungen ermittelt wurden und daher dem Grundgedanken des Schadensrechts, die tatsächlichen Verhältnisse im Haushalt auch fiktiv abzubilden, nicht entsprechen. Jedoch bieten diese dennoch aufgrund der pauschalierenden Herangehensweise einen Anreiz, auch im Schadensrecht bestimmte Werte zu pauschalieren, um die Berechnung eines HFSs verständlicher zu gestalten.

## 6. Fazit

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass die Frage, welcher Stundensatz für einen HFS im Regress angemessen ist und wie sichergestellt werden kann, dass dieser seine Aktualität behält, nicht leicht zu beantworten ist. Denn diese Frage bringt viele Bedingungen mit sich, die erfüllt sein müssen, um vor einem Gericht standzuhalten. Das Ziel dieser Arbeit war es, für den Regress der UV-

---

<sup>246</sup> Vgl. BMAS (23.03.2021), [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurfe/ref-rentenwertbestimmungsverordnung-2021.pdf?\\_\\_blob=publication-file&v=2](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Referentenentwurfe/ref-rentenwertbestimmungsverordnung-2021.pdf?__blob=publication-file&v=2)

Träger einen Stundensatz zu entwickeln, der in der Praxis angewendet werden kann, um eine Erleichterung bei der Durchsetzung von Regressansprüchen, die einen HFS beinhalten, zu ermöglichen.

Nach der Definition wurde insbesondere auf den Stundensatz als wichtige Berechnungsgröße, neben dem Zeitbedarf und der MdH, eingegangen. Es stellte sich heraus, dass die Festlegung eines Stundensatzes nur bei der fiktiven bzw. normativen Abrechnung eine Rolle spielt, da bei der konkreten Abrechnung der Betrag erstattet wird, der tatsächlich entstanden ist und sich daher keine Problematik bei der Höhe des Stundensatzes ergibt. Die erste Problematik bei der fiktiven Abrechnung resultierte aus dem Abstellen auf den Nettolohn, da die Steuer- und Sozialabgaben eines jeden einzelnen oft nicht gleich hoch ausfallen. Der BGH duldet hier einen pauschalen Abzug von 30 % des Bruttoeinkommens. Nicht berücksichtigt blieben dabei jedoch die geringer ausfallenden Abgaben bei einer geringfügigen Beschäftigung, die in diesem Bereich des Öfteren ausgeübt wird. Aus diesem Grund schien eine pauschale Kürzung um 22 % als Mittelwert zwischen diesen unterschiedlich hohen Abgaben als geeignet. Im weiteren Verlauf wurden die Möglichkeiten bei der Wahl des Stundensatzes anhand von Gerichtsentscheidungen erörtert. Dabei zeigte sich, dass viele Gerichte seit Jahren pauschalierte Stundensätze annehmen, ohne eine Begründung für diese vorzuweisen. Daher beanstandete der BGH eine solche Vorgehensweise bereits im Jahr 2012, welche manche Gerichte jedoch trotzdem nicht davon abhielt, weiterhin Stundensätze ohne Begründung festzusetzen. Außerdem wurde der Mindestlohn ins Spiel gebracht. Die Bezugnahme auf diesen wurde jedoch von Literatur und Rechtsprechung weitestgehend abgelehnt, da es sich um einen Bruttobetrag handelte und der Nettobetrag weitaus geringer ausfiel als die bisher zugrunde gelegten Stundensätze. Eine häufig angewendete Methode stellte die Orientierung an Tarifverträgen dar, die vor allem durch die Werke von Pardey und Schah Sedi bekannt und erleichtert wurde. Diese boten eine Eingruppierungshilfe zunächst in den BAT und dann in den anschließenden TVÖD an, da sich die Anwendung dieser aufgrund der vielen Entgeltgruppen und der nicht auf einen Haushalt ausgelegten Tätigkeitsbeschreibungen als schwierig gestaltete. Diese Komplexität stellte demnach einen großen Kritikpunkt bei der Orientierung an diesen dar, weshalb in der Literatur oftmals die Tarifverträge des DHB Netzwerk Haushalt vorgeschlagen wurden, da diese neben einer regionalen



Differenzierung zusätzlich auf die Tätigkeitsbeschreibungen im Haushalt eingehen. Hierbei wurde stattdessen die dennoch sehr geringe Bezahlung bemängelt. Die in Kapitel 4.4 erläuterten Normen im JVEG und im Sozialversicherungsrecht wurden insgesamt aufgrund anderer gesetzlicher Voraussetzungen als nicht geeignet in Bezug auf die Bestimmung eines Stundensatzes im Schadensrecht angesehen, zeigen jedoch auch die Akzeptanz von pauschalisierten Stundensätzen durch die Gerichte im Sozialversicherungsrecht und die höher zugrunde gelegten Werte im JVEG. Sie bieten daher eine Richtung, eine solche Vorgehensweise in Zukunft auch in das Schadensrecht zu integrieren. Seit Neuerem wird auch die Betrachtung der Stundenlöhne auf dem aktuellen Arbeitsmarkt (Kap. 5.2) durch Internetportale als Idee aufgeworfen. Da diese den tatsächlichen Verhältnissen in Bezug auf die Höhe eines Stundensatzes am nächsten kommen und es bei allen vorher vorgestellten Möglichkeiten Kritik gab, wurden diese als Grundlage für die Entwicklung eines Stundensatzes gewählt. Um den Verstoß gegen § 287 ZPO vorzubeugen, wurde versucht, eine zu grobe Pauschalisierung zu verhindern, indem die Haushalte je nach Mitgliedern und Haushaltstätigkeiten in drei große Gruppen untergliedert wurden. Aus diesem Grund ergeben sich drei verschieden hohe Stundensätze, die jeweils in Relation zu den in Kapitel 4 beschriebenen Methoden gesetzt wurden, um deren Nachvollziehbarkeit noch einmal zu verdeutlichen. Diese Stundensätze unterliegen der wirtschaftlichen Anpassung jeweils zum 01. Juli eines jeden Jahres, sodass auch die Aktualität gewahrt werden kann.

Insgesamt wurde ein Modell für einen Stundensatz entwickelt, das einen Mittelweg zwischen der Problematik der Pauschalisierung und der Einfachheit und Verständlichkeit in der Anwendung darstellen soll. Aufgrund der verschiedenen Kritikpunkte der einzelnen Methoden schien es schwer, ein Modell zu entwickeln, welches uneingeschränkt auf alle Haushalte angewendet werden kann. Es bleibt zu sagen, dass im Einzelfall immer auch die tatsächlichen Verhältnisse wahrgenommen werden sollten und daher von diesem Modell abgewichen werden kann, da dieses keinen Alleinanspruch impliziert. Dennoch kann es als Orientierung in der Sachbearbeitung des Regresses herangezogen werden, da nicht in jedem Fall geklagt wird. Um im Schadensrecht insgesamt eine einheitlichere Vorgehensweise bei der Festsetzung des Stundensatzes zu erreichen, bleibt ein weiteres Urteil des BGH zu dieser Thematik abzuwarten.

## 7. Literaturverzeichnis

**Agentur Mary Poppins (Hrsg.):** Wir finden Personal für Kinder, Haus und Tiere.

Als Festanstellung, Halbtagsbeschäftigung oder Minijob. 2021. Online:

<https://www.agenturmarypoppins.de/> [29.04.2021].

**Balke, Rüdiger:** Stundenlohn Haushaltsführungsschaden. In: SVR, 2013, S. 386 – 387.

**Balke, Rüdiger:** Stundenlohn beim Haushaltsführungsschaden. In: SVR 2016, S. 59 – 62.

**Balke, Rüdiger et. al (Hrsg.):** Regulierung von Verkehrsunfällen, 2. Aufl., Koblenz 2021.

**Bock, Christian:** Stundensätze beim Haushaltsführungsschaden. In: SVR, 2020, S.171 – 174.

**Boecken, Winfried et al. (Hrsg.):** Gesamtes Arbeitsrecht, NomosKommentar, 1. Aufl., Baden-Baden 2016.

**Breuer, Joachim et al. (Hrsg.):** Losebl., Stand: 01/2020: Lauterbach Unfallversicherung Sozialgesetzbuch VII, 4. Aufl., Stuttgart 2020.

**Brose, Wiebke:** Haftung und Risiken nach den arbeitsrechtlichen Grundsätzen und dem SGB VII, in: RdA, 2011, S. 205 – 221.

**Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat (Hrsg.):** Rundschreiben: Neuregelung der Entgelte für die Tarifbeschäftigten, Auszubildenden, Studierenden und Praktikantinnen/Praktikanten des Bundes ab 1. April 2021. 05.02.2021. Online: [https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2021/RdSchr\\_20210205.html](https://www.bmi.bund.de/RundschreibenDB/DE/2021/RdSchr_20210205.html) [29.04.2021].

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** Gesetz für bessere Löhne in der Pflege. Pflegelöhneverbesserungsgesetz. 22.11.19. Online: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/pflegelohneverbesserungsgesetz.html> [29.04.2021].

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** Fragen und Antworten zum Pflegemindestlohn. 11.05.2020. Online: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/Fragen-und-Antworten-Pflegemindestlohn/faq-mindestlohn-pflege.html> [29.04.2021].

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.):** Das Mindestlohngesetz. 29.01.2021. Online: <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohngesetz.html> [29.04.2021].
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.):** Qualitätssicherung für haushaltsnahe Dienstleistungen – Checkliste für Anbieter. Eine Arbeitshilfe für Anbieter haushaltsnaher Dienstleistungen. Berlin, 2015. Online: [https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/qualitaetssicherung-fuer-haushaltsnahe-dienstleistungen-checkliste-fuer-anbieter.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Downloads/P-R/qualitaetssicherung-fuer-haushaltsnahe-dienstleistungen-checkliste-fuer-anbieter.pdf?__blob=publicationFile&v=5) [29.04.2021].
- Burmann, Michael et al. (Hrsg.):** Straßenverkehrsrecht Kommentar, 26. Aufl., München 2020.
- Burmann, Michael/Jahnke, Jürgen:** Die Auswirkungen der Eintrittspflicht einer gesetzlichen Unfallversicherung (u.a. Berufsgenossenschaft) für die zivilrechtlichen Schadensersatzansprüche. In: NZV, 2011, S. 473 – 477.
- Clausen, Tilman/Schroeder-Printzen, Jörn (Hrsg.):** Münchener Anwaltshandbuch. Medizinrecht, 3. Aufl., München 2020.
- Conze, Peter et al. (Hrsg.):** Personalbuch Arbeitsrecht und Tarifrecht öffentlicher Dienst. TVöD – TV-L – TV-Hessen – TV-Ärzte mit Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Exkursen zum Beamtenrecht, 6. Aufl., München 2020.
- Dauner-Lieb, Barbara/Langen, Werner:** BGB Schuldrecht. ProdHaftG / UKlaG, NomosKommentar, Bd. 2/3, 4. Aufl., Baden-Baden 2021.
- Deutsche Rentenversicherung (Hrsg.):** Durchschnittseinkommen. 2021. Online: <https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/D/durchschnittseinkommen.html> [29.04.2021].
- DHB Netzwerk Haushalt e.V.(Hrsg.):** Der Verband. O.J. Online: <http://www.dhb-netzwerk-haushalt.de/der-verband.html> [29.04.2021].
- DHB Netzwerk Haushalt Hessen e.V.(Hrsg.):** Tarifverträge. 2020. Online: <https://www.dhb-netzwerkhaushalt-hessen.de/tarifvertraege/> [29.04.2021].
- Diehaushaltshilfen GmbH (Hrsg.):** Gebiete und Preise. O.J. Online: <http://www.diehaushaltshilfen.de/gebiete-und-preise/> [29.04.2021].
- Dörndorfer, Josef et al. (Hrsg.):** BeckOK Kostenrecht, 32. Edition, München 2021.

- Ernst, Hans-Günter/Lang, Herbert:** Schmerzensgeld und Haushaltsführungsschaden – Sind die Schätzungsgrundlagen noch aktuell? In: VersR, 2019, S. 1122 – 1130.
- Gräfenstein, Helmut/Strunk, Valeska:** Der Haushaltsführungsschaden - Berechnung, Beweislast und Schadenminderungspflicht. In: NZV, 2020, S. 176 – 183.
- Haag, Kurt (Hrsg.):** Geigel der Haftpflichtprozess mit Einschluss des materiellen Haftpflichtrechts, 28. Aufl., Saarbrücken 2020.
- Himmelreich, Klaus et al. (Hrsg.):** Handbuch der Kfz-Schadensregulierung, 2. Aufl., Köln 2012.
- ISAR Medien GmbH (Hrsg.):** BAT – Bundesangestelltentarifvertrag. O.J. Online: <http://oeffentlicher-dienst.info/bat/> [01.04.2021].
- Körner, Anne et al.:** Losebl., Stand: 12/2020: Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, SGB V, 112. Aufl., München 2020.
- Körner, Anne et al.:** Losebl., Stand: 12/2020: Kasseler Kommentar Sozialversicherungsrecht, SGB X, 112. Aufl., München 2020.
- Küppersbusch, Gerhard/Höher, Heinz Otto:** Ersatzansprüche bei Personenschaden, 13. Aufl., München 2020.
- Küppersbusch, Gerhard:** Aktuelle Fragen beim Regress des Sozialversicherungsträgers nach § 110 SGB VII. In: NZV, 2005, S. 393 – 398.
- Lang, Herbert:** Schätzung des Haushaltsführungsschadens auf Basis von Tabellenwerken. In: jurisPR-VerkR, 2009, Anm. 1.
- Lang, Herbert:** „Taggenaue“ Berechnung des Schmerzensgeldes und Verwendung von Tabellen beim Haushaltsführungsschaden. In: jurisPR-VerkR, 2019, Anm. 1.
- Lang, Jörg:** Haushaltsführungsschaden. In: SVR 2009, S. 222 – 223.
- Lang, Jörg:** Hausarbeitsschaden – bei Verletzung und Tötung: Die Sicht des Sozialversicherungsträgers. In: Huber et al. (Hrsg.): Fachtagung Personenschaden 2020/I, Bd. 2, Baden-Baden 2020, S. 37 – 70.
- Lemcke, Hermann:** Haftung für die Folgen eines ärztlichen Zweitangriffs. In: r + s 2012, S.409 – 412.

- Lemonfrog AG (Hrsg.):** Was verdient eine Putzfrau? 2021. Online: <https://putzperle.de/de/ratgeber/wie-hoch-ist-mein-stundenlohn-als-putzfrau> [29.04.2021].
- Müller-Glöge, Rudi et al. (Hrsg.):** Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 21. Aufl., München 2021.
- Nickel, Vera/Schwab, Hans-Josef:** Stundensätze beim Haushaltsführungsschaden 2016. In: SVR, 2017, S. 132 – 135.
- Nickel, Vera/Schwab, Hans-Josef:** Stundensätze beim Haushaltsführungsschaden 2018. In: SVR, 2018, S. 454 – 457.
- Pardey, Frank:** Grundsätze der Ermittlung des Haushaltsführungsschadens (Teil 3). In: SVR, 2018. S. 165 – 172.
- Pardey, Frank:** Der Haushaltsführungsschaden: Schadenersatz bei Beeinträchtigung oder Ausfall unentgeltlicher Arbeit in Privathaushalten, 9. Aufl., Karlsruhe 2018.
- Rauscher, Thomas/Krüger, Wolfgang (Hrsg.):** Münchener Kommentar zur Zivilprozessordnung mit Gerichtsverfassungsgesetz und Nebengesetzen, Bd. 1, 6. Aufl., München 2020.
- Säcker, Franz Jürgen et al. (Hrsg.):** Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Bd. 7, 8. Aufl., München 2020.
- Schah Sedi, Cordula:** Praxishandbuch Haushaltsführungsschaden – Tabellen und Berechnungshilfen, 1. Aufl., Bonn 2017.
- Schlegel, Rainer/Voelzke, Thomas (Hrsg.):** Losebl., Stand 01/2021: juris Praxis-kommentar, SGB X, Saarbrücken 2021.
- Schulz-Borck, Hermann/Pardey Frank:** Der Haushaltsführungsschaden – Entgelt-tabellen TVöD/Bund zur Bewertung von Personenschäden in der Haushaltsführung, Karlsruhe 2020.
- Schütze, Bernd (Hrsg.):** SGB X Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz, 9. Aufl., München 2020.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.):** Zeitverwendung 2012/2013. 24.10.19. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/aktivitaeten-typ-zve.html;jsessionid=B00CFE3325E0EC8593198C7F9C278CB7.live741> [30.03.2021].

**Statistisches Bundesamt (Hrsg.):** Haushalt. 2021. Online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Glossar/haushalt.html> [29.04.2021].

**Wagner, Regine/Knittel, Stefan (Hrsg.),** Losebl., Stand: 07/2020: soziale Krankenversicherung Pflegeversicherung, SGB IV, SGB V, Bd. 1, München 2020.

**Wenker, Rainer:** Haftung bei Unfall zwischen Überholer und durch eine Lücke Einfahrendem. In: jurisPR-VerkR, 2014, Anm. 2.

## Anhang 1: Höchstbeiträge für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft im Rahmen der Haushaltshilfe



### Höchstbeträge selbstbeschaffte Haushaltshilfe (§ 74 SGB IX)

Ansprechpartner:  
 Ronald Hecke  
 Tel.: 030 13001-5231  
 E-Mail: ronald.hecke@dguv.de

#### Höchstbeträge

#### für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft im Rahmen der Haushaltshilfe

ab	pro Stunde	pro Tag
01.01.2021	10,25 EUR	82,00 EUR
01.01.2020	10,00 EUR	80,00 EUR
01.01.2019	9,75 EUR	78,00 EUR
01.01.2018	9,50 EUR	76,00 EUR
01.01.2017	9,25 EUR	74,00 EUR
01.01.2016	9,00 EUR	72,00 EUR
01.01.2015	8,75 EUR	70,00 EUR
01.01.2014	8,75 EUR	70,00 EUR
01.01.2013	8,50 EUR	68,00 EUR
01.01.2012	8,25 EUR	66,00 EUR
01.01.2010	8,00 EUR	64,00 EUR
01.01.2009	8,00 EUR	64,00 EUR
01.01.2008	7,75 EUR	62,00 EUR
01.01.2006	7,75 EUR	62,00 EUR
01.01.2004	7,50 EUR	60,00 EUR

Entsprechend dem „Gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenverbände der Kranken-, Unfall- und Rentenversicherungsträger sowie der Bundesanstalt für Arbeit“ vom 31.10.1980 erstatten die Unfallversicherungsträger im Rahmen der Haushaltshilfe die Kosten für eine selbstbeschaffte Ersatzkraft bis zu einem täglichen Höchstbetrag von 2,5 v.H. der monatlichen Bezugsgröße (§ 18 SGB IV), auf- oder abgerundet auf den nächsten geraden Euro-Betrag (s. Rundschreiben VB 036/2003).

Anstelle einer Haushaltshilfe werden auch die notwendigen Kosten für eine Kinderbetreuung bis zu einem Höchstbetrag übernommen:

ab	Höchstbetrag
01.01.2021	180,00 EUR
01.01.2016	160,00 EUR
01.01.2012	145,00 EUR

**Eigenständigkeitserklärung:**

Ich erkläre, dass ich diese schriftliche Ausarbeitung selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die dem Wortlaut oder dem Sinn nach veröffentlichten oder nicht veröffentlichten Arbeiten anderer entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall unter genauer Angabe der Quelle kenntlich gemacht. Dies gilt auch für Übersetzungen, angefügte Zeichnungen, bildliche Darstellungen, Skizzen und dergleichen.

Ich weiß, dass das gegenteilige Vorgehen ein Verstoß gegen ethische Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens ist und als Täuschung gewertet wird. Dies führt zum Nichtbestehen der Prüfung.

Ich habe die beigefügte Arbeit noch nicht zum Erwerb eines anderen Leistungsnachweises eingereicht.

Hamburg, 31.05.2021

Sarah Korth



Ort, Datum

Name

Unterschrift