

Was ist zu beachten beim Beschäftigen einer Person im Privathaushalt?

Haushaltsarbeit ist eine Arbeit mit niedriger sozialer Anerkennung, jedoch für Einzelne, Familien und Gesellschaft von großer Bedeutung. Das tagtägliche Säubern, Aufräumen, Verpflegung und Betreuung von Kindern, Kranken und Älteren ist die Grundlage für das Funktionieren der Haushalte und der Gesellschaft. Diese Arbeit ist anstrengend und erfordert eine Reihe von Fähigkeiten. Sie wird in Deutschland zunehmend an bezahlte Arbeitskräfte abgegeben, meistens an Migrantinnen. Als Organisation, die seit vielen Jahren zur Erwerbsarbeit in Privathaushalten arbeitet, geben wir von RESPECT folgende Empfehlungen an ArbeitgeberInnen aus:

Auch für die Grauzone Privathaushalt gelten gesetzliche Bestimmungen des **Arbeitsrechts**, die es einzuhalten gilt. Seriöses und respektvolles Auftreten gegenüber der Haushaltsarbeiterin und dem Haushaltsarbeiter ist eine grundlegende Voraussetzung. Wichtig sind klare Absprachen.

Bei der Arbeit im Haushalt wird ein **reguläres Arbeitsverhältnis** eingegangen, unabhängig davon, ob dies in einem schriftlichen Vertrag festgelegt wurde oder bei den zuständigen Behörden angemeldet wurde.

Jede Person hat das **Recht auf den Lohn** für die erledigte Arbeit. Dieses Recht ist unabhängig vom Aufenthaltsstatus und kann vor Gericht eingeklagt werden.

Haushalts- und Betreuungsarbeit ist eine anspruchsvolle Arbeit und muss dementsprechend angemessen entlohnt werden. Der **Lohn** kann sich den Tariflöhnen oder gesetzlichen Mindestlöhnen für vergleichbare Tätigkeiten wie z. B. Innenreinigung oder Pflege orientieren. Diese betragen 2012 in Berlin ca. 9 Euro pro Stunde. Löhne, die weit unter den Tariflöhnen oder den branchenüblichen Löhnen liegen, gelten als „sittenwidrig“ und somit unrechtmäßig.

Arbeitszeiten müssen klar abgesprochen werden. Es ist unzumutbar, von der Arbeiterin ohne vorherige Absprache und entsprechende zusätzliche Bezahlung zu verlangen, nach dem Ende der verabredeten Zeit zusätzliche Aufgaben zu erledigen. Termine müssen rechtzeitig abgesagt oder verschoben werden, so dass die Arbeiterin nicht umsonst zur Arbeit kommt.

Es müssen genaue Absprachen über die **Arbeitsaufgaben** getroffen werden. Dazu gehören klare Anweisungen: Es kann nicht erwartet werden, dass die Arbeiterin/ der Arbeiter intuitiv wissen soll, wie der jeweilige Haushalt funktioniert und wie die ArbeitgeberInnen die Arbeiten ausgeführt haben möchten.

Auch die Haushaltsarbeiterin erkrankt manchmal! Dies kann kein Anlass für fristlose Kündigung sein. Es ist empfehlenswert, zu Beginn der Beschäftigung klar abzusprechen, wie die Arbeiterin im **Krankheitsfall** unterstützt wird. Wenn man sich an formalen Beschäftigungsverhältnissen orientiert, heißt das sechs Wochen Lohnfortzahlung. Außerdem kann überlegt werden, ob die Arbeiterin eine andere Person vorschlagen kann, die die Arbeit vorübergehend übernimmt.

Unabhängig vom Aufenthaltsstatus ist jede/r ArbeiterIn in Deutschland gesetzlich unfallversichert. Um der Angestellten den Zugang zu diesen Rechten umstandslos zu ermöglichen, sollten die ArbeitgeberInnen **gesetzliche Unfallversicherung** für ihren Haushalt abschließen. Angaben zur Person der Angestellten und deren Aufenthaltsstatus sind dafür nicht nötig.

Bei einer plötzlichen Kündigung steht die Arbeiterin unter Umständen ganz ohne Einkommen da – es ist für sie deswegen sehr wichtig, rechtzeitig über eine Kündigung informiert zu werden. Die **Kündigungsfrist** soll zu Beginn der Arbeit vereinbart werden. Ähnliches gilt auch für den Fall, dass die ArbeitgeberInnen für längere Zeit wegfahren, z.B. in Urlaub. Dies kann so geregelt werden, dass die Arbeiterin bezahlte Urlaubstage bekommt oder dass ihre Arbeitstermine während der Abwesenheit ArbeitgeberInnen nicht ausfallen.

Die Haushaltsarbeiterin ist kein Automat, sondern eine gleichwertige Person mit einer Lebensgeschichte, Gefühlen, Würde und Rechten, die es zu respektieren gilt!