



DGB

Hausangestellte – das Ende der Ausbeutung?

Das neue Übereinkommen 189 der
Internationalen Arbeitsorganisation

Impressum

Herausgeber:
DGB Bundesvorstand
Internationale Gewerkschaftspolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
www.dgb.de

verantwortlich:
Michael Sommer, DGB Vorstandsbereich 01

Redaktion:
Dr. Wolfgang Lutterbach, Dr. Bianca Kühl

Wir bedanken uns für die Beiträge bei:
Prof. Dr. Eva Kocher, Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder)
Karin Pape, Wiego
Mariam Puvogel

Kontakt:
E-Mail: internationales@dgb.de
Telefon: 030-24060-524

Fotos:
S.4 International Labour Organization (ILO), S. 11 Europa-Universität Viadrina Frankfurt/Oder, S. 13 privat,
S. 15 Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)

Titelbild:
Foto mit freundlicher Genehmigung des Internationalen Gewerkschaftsbundes im Rahmen seiner Kampagne
„End Modern Days of Slavery for Millions of Domestic Workers“

Layout und Druck:
PrintNetwork pn GmbH

Stand: Oktober 2012

Preis der Broschüre und Kosten für Porto und Versand können Sie beim DGB-Online-Bestellservice einsehen.

Bestellung von Broschüren und Materialien des DGB bitte über das DGB-Online-Bestellsystem:
Link: www.dgb-bestellservice.de

Schriftliche Bestellungen NUR für Bestellerinnen/Besteller ohne Zugang zum Internet: PrintNetwork pn GmbH,
Stralauer Platz 33 – 34, 10243 Berlin

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
1. Das Übereinkommen 189 – was regelt es?	4
2. Haushaltsdienstleistungen in Deutschland	9
3. Deutschland kann ratifizieren – ein Gutachten von Prof. Dr. Eva Kocher.....	11
4. Das DGB-Kooperationsprojekt „Faire Mobilität“	13
5. Interview mit Myrtle Witbooi – Gewerkschaft der Hausangestellten Südafrikas ...	15
6. Der Text des Übereinkommens 189 und der Empfehlung 201	18

Vorwort



Hausangestellte in deutschen Haushalten haben eine lange Tradition, wenn auch eher in Form der Putzkraft und Kinderfrau, die für einige Stunden in der Woche ins Haus kommt. Aktuelle Zahlen belegen, dass der Bedarf an Hilfe bei Haushaltsführung, Kinderbetreuung und der Pflege von Angehörigen – kurz gesagt: an haushaltsnahen und personenbezogenen Dienstleistungen – steigt. Die steigende Nachfrage nach Dienstleistungsangeboten im Haus hat auch etwas mit der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen zu tun.

Mittlerweile beschäftigen vier Millionen Haushalte in Deutschland eine Hausangestellte – 2,6 Millionen davon auf regelmäßiger Basis. Angemeldet sind aber nur 250.000 Beschäftigungsverhältnisse. Das heißt, dass in Deutschland der weitaus größte Teil der zumeist weiblichen Hausangestellten irregulär beschäftigt ist. Das bedeutet für die Frauen sehr oft den Ausfall von Sozialleistungen und keine ausreichende Absicherung im Alter.

Dabei ist der Aspekt der Schwarzarbeit bei den haushaltsnahen Dienstleistungen nur eines von vielen Problemen. Ausbeuterische Löhne, die oft unter fünf Euro pro Stunde liegen, kommen ebenso hinzu wie überlange Arbeitszeiten oder Belästigung am Arbeitsplatz. Kurzum: Es wird Zeit, dass dieser immer wichtiger werdende Dienstleistungssektor einer Regulierung unterworfen wird, die die Bedürfnisse der Beschäftigten umfassend berücksichtigt.

Die Interessenlagen sind klar: Arbeitgeberinnen wollen haushaltsnahe Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die bezahlbar, bedarfsorientiert, unbürokratisch und legal sind. Grundsätzlich gilt: Auch Haushalte sind Arbeitgeber, und als solche haben sie Rechte und Pflichten.

Und auch die Beschäftigten im Haushalt haben ein Recht auf gute und existenzsichernde Arbeit, auf Tariflöhne und Arbeitsschutz. So gibt es in Deutschland bereits Tarifverträge für Beschäftigte in Privathaushalten, die hier als Orientierung dienen können.

Wir sind international beim Schutz der Rechte von Hausangestellten einen entscheidenden Schritt weitergekommen. Im vergangenen Jahr hat nämlich die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) nach langen Debatten ein entsprechendes Übereinkommen (mit der Nummer 189 in der langen Reihe bahnbrechender Standards zum Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf der ganzen Welt) verabschiedet.

Mit diesem Übereinkommen wurde der Wirtschaftssektor Haushaltsdienstleistungen erstmals aus seinem Schattendasein ins Rampenlicht internationaler Politik geholt. Dies ist nicht zuletzt auch ein historischer Erfolg vieler Gewerkschaften von Hausangestellten und Nichtregierungsorganisationen, die das Thema durch jahrzehntelange Öffentlichkeits- und Überzeugungsarbeit an den Verhandlungstisch gebracht haben.

Mit dem ILO-Übereinkommen 189 ist Hausarbeit in vielen Ländern zum ersten Mal als reguläre Lohnarbeit anerkannt worden. Doch ein ILO-Übereinkommen wird erst dann auf nationaler Ebene wirksam, wenn es auch vom Parlament ratifiziert und in nationales Recht umgesetzt wird. Uruguay und die Philippinen haben diesen Schritt bereits vollzogen. Hierzulande prüft die Bundesregierung noch juristisch, ob das neue Übereinkommen mit der nationalen Gesetzgebung vereinbar ist. Ein Rechtsgutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung gibt den Weg bereits frei: Bundestag und Bundesrat können laut Gutachten dem Übereinkommen 189 zustimmen, gesetzliche Ratifizierungshemmnisse gibt es keine.

Ich bin zuversichtlich, dass Deutschland schon bald dieses so wichtige neue Übereinkommen ratifiziert und damit auch für viele andere Länder sichtbar vorangeht.

Diese Broschüre stellt die wichtigsten Elemente des ILO-Übereinkommens 189 und die begleitende Empfehlung 201 vor und beschreibt die aktuelle Situation von Hausangestellten in Deutschland. Sie blickt aber auch nach Südafrika, wo mutige Gewerkschafterinnen schon seit langem für gerechte Arbeitsbedingungen für Hausangestellte kämpfen.



Michael Sommer

1. Das Übereinkommen 189 – was regelt es?

Als am 16. Juni 2011 die Annahme des ILO-Übereinkommens zum Schutz von Hausangestellten im Plenarsaal der Vereinten Nationen verkündet wurde, ließen Hausangestellte, die als Delegierte zur Internationalen Arbeitskonferenz gekommen waren, vom Balkon ein großes Transparent fallen:



Dies war der erfolgreiche Höhepunkt zweijähriger intensiver Vorbereitungen und Beratungen in den Mitgliedsländern und auf den Internationalen Arbeitskonferenzen 2010 und 2011. Organisierte Hausangestellte hatten mit Unterstützung von Gewerkschaften mehrere Jahrzehnte für die Anerkennung als Arbeitnehmerinnen¹ und damit einhergehende Arbeitsrechte gekämpft. Auch innerhalb der ILO ist der Schutz von Hausangestellten ein seit vielen Jahren diskutiertes Anliegen. Schon 1936 befasste sich eine der ILO-Resolutionen mit dem Thema. Es sollte allerdings noch weitere 74 Jahre dauern, bis die Arbeitnehmergruppe, unterstützt durch einige Regierungen, innerhalb der ILO durchsetzen konnte, dass die Verhandlung einer internationalen Norm auf die Tagesordnung für die Internationalen Arbeitskonferenzen 2010 und 2011 gesetzt wurde. Die deutsche Bundesregierung hat diesen Vorschlag von Anfang an unterstützt.

¹ Da das Thema Hausangestellte zumindest in Deutschland ein vorrangig weibliches ist, wird in dieser Broschüre durchgängig die weibliche Bezeichnung gewählt. Männer sind dabei mitzudenken.

Was regelt das Übereinkommen 189?

Der Grundgedanke des Übereinkommens ist es, Hausangestellte mit anderen Arbeitnehmerinnen gleichzustellen. In vielen Ländern sind Hausangestellte nicht als Arbeitnehmerinnen anerkannt und deshalb ausgeschlossen von vielen Arbeitsschutzgesetzen. Das Übereinkommen gilt für alle Hausangestellte, die de jure oder de facto in einem privaten Haushalt gegen Entgelt angestellt sind und wenn diese Arbeit zur Sicherung ihres Lebensunterhalts beiträgt. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie Voll- oder Teilzeit arbeiten, ob sie Ausländerinnen sind – mit Papieren oder ohne – oder die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Unerheblich ist auch, welche Tätigkeiten im Haushalt ausgeübt werden. Ob Putzen, Kochen, Einkaufen, Betreuung von Kindern oder Alten –

sofern es sich um Beschäftigungsverhältnisse im privaten Haushalt handelt, sind sie im Geltungsbereich des Übereinkommens. Ausgeschlossen sind hingegen Babysitterinnen, Au-Pairs oder jene, die als Selbstständige arbeiten. Das erste Mal gibt es damit internationale Mindeststandards für Hausangestellte. Wie sehen diese aus?

1. Die Gleichbehandlung von Hausangestellten mit anderen Berufsgruppen

In vielen Ländern ist es Hausangestellten nach wie vor nicht erlaubt, Gewerkschaften und anderen Interessenverbänden beizutreten. Dies widerspricht den ILO-Kernarbeitsnormen, die für alle Mitgliedsstaaten bindend sind. Die Forderung nach Vereinigungsfreiheit ist daher ein zentrales Anliegen des Übereinkommens 189. Zudem richtet sich das Übereinkommen gegen jede Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht oder Herkunft. (Art. 2)

2. Verbindliche Regelungen zum Arbeitsverhältnis

Hausarbeit zeichnet sich durch einen besonders hohen Anteil an informeller Arbeit aus. Dadurch sind Überschreitungen der bezahlten Arbeitszeit, Nicht-Einhaltung der Ruhezeiten und unregelmäßige Entlohnung ein häufiges Problem. Das Übereinkommen 189 beinhaltet aus diesen Gründen die Forderung nach dem Recht auf schriftliche Arbeitsverträge für Hausangestellte, in denen Arbeitszeiten, Urlaubstage, Lohn und andere relevante Bedingungen festgehalten werden. Arbeitszeit ist auch, wenn Hausangestellte im Haushalt zur Verfügung stehen müssen und muss als solche bezahlt werden. Darüber hinaus wird durch das Übereinkommen der Anspruch auf mindestens einen freien Tag pro Woche geltend gemacht. (Art. 7 & 10)

3. Abschaffung der Kinderarbeit

Vielerorts sind Hausangestellte die besonders schutzbedürftigen Mitglieder der Gesellschaft. Oft sind es Migrantinnen ohne Aufenthaltsstatus oder gar Kinder. Durch das Übereinkommen 189 wird sichergestellt, dass das Mindestalter für Angestellte im jeweiligen Staat nicht unterschritten werden darf. (Art. 4)

4. Wirksamer Zugang zum Rechtssystem

Um Rechte auch in Anspruch nehmen zu können, muss den Hausangestellten die Möglichkeit gegeben werden, im Falle von Lohnbetrug oder jeglichem anderen Missbrauch die Gerichte anrufen zu können. In Artikel 17 des Übereinkommens 189 ist daher festgelegt, dass der Zugang zu Gerichten und anderen Streitschlichtungsmechanismen garantiert werden muss. Das kann in Deutschland für Probleme sorgen, weil möglicherweise der Paragraph 89 des Aufenthaltsgesetzes für arbeitsrechtliche Prozesse geändert werden muss. Denn dieser schreibt behördliche Mitteilungen an die Ausländerbehörde über sogenannte ‚sans papiers‘ gesetzlich fest. (Art. 8, 10 & 17)

5. Das Recht auf Mutter- und Gesundheitsschutz

Der Frauenanteil bei Hausangestellten liegt weltweit – auch hierzulande – bei über 90%. Regelungen zum Mutterschutz sind so von besonderer Bedeutung und deshalb in das Übereinkommen 189 integriert. (Art. 14) Darüber hinaus sichert Artikel 13 das Recht auf einen sicheren Arbeitsplatz, der die Gesundheit nicht gefährdet.

6. Schutz gegen alle Formen von Zwangsarbeit, Missbrauch und Belästigungen

Durch die Ratifizierung des Übereinkommens 189 wird eine Voraussetzung geschaffen werden, Zwangsarbeit zu bekämpfen und gewaltsame Übergriffe auf Hausangestellte schon im Voraus zu verhindern. Hierzu sollen Überprüfungen der Vermittlungsagenturen für Hausarbeit stattfinden, insbesondere solcher, die Migrantinnen vermitteln. Darüber hinaus fordert das Übereinkommen, dass die Entscheidung, ob im Haushalt der Arbeit-

geberin gewohnt wird, von den Angestellten zu treffen ist. Bei sogenannten ‚live-in‘-Arbeitsverhältnissen, bei denen Hausangestellte im Haushalt ihrer Arbeitgeberin wohnen, hat die Arbeitgeberin die Privatsphäre zu achten. (Art. 5)

7. Geltende Tarif- und Branchenlöhne müssen respektiert werden

Auch Hausarbeit ist Arbeit. Sie muss daher angemessen und fair entlohnt werden. Dass dies bei Arbeit im Privathaushalt häufig nicht der Fall ist, zeigen auch die offiziellen Statistiken, die deutlich machen, dass Hausangestellte von ihrer Arbeit oftmals nicht leben können. Die Forderung des DGB, „kein Lohn unter 8,50 € pro Stunde“, gilt auch für Hausarbeit. Ein gesetzlicher Mindestlohn würde auch undokumentierten Hausangestellten helfen, endlich faire Löhne durchzusetzen. Zudem würden Lohnunterbietung und Ausbeutung generell verhindert werden. (Art. 11 & 12)

8. Kontrollen der Arbeitsbedingungen

Ein privater Haushalt, der eine Person beschäftigt, ist als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten zu betrachten. Da Hausangestellte aber an ihrem Arbeitsplatz meist sehr isoliert sind, werden geltende Bestimmungen sehr oft aufgrund fehlender Kontrollmöglichkeiten missachtet. Das Übereinkommen 189 fordert daher die Einführung von Arbeitsinspektionen, bei gleichzeitiger Respektierung der Privatsphäre von Arbeitgeberinnen. (Art. 17)

Für geschätzte 100 Millionen Hausangestellte weltweit bedeutet dies den Schritt aus der Schattenwirtschaft, der informellen Ökonomie, in abgesicherte regulierte Beschäftigungsverhältnisse – allerdings erst dann, wenn das entsprechende Land das ILO-Übereinkommen ratifiziert und sich damit verpflichtet, das Übereinkommen in geltendes nationales Recht umzusetzen.

Brauchen Hausangestellte in Deutschland ein ILO-Übereinkommen?

Hausangestellte in Deutschland sind anderen Arbeitnehmerinnen bereits gleichgestellt und haben damit die gleichen Rechte. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt gibt es keine Anhaltspunkte dafür, dass es für Deutschland mit dem gegebenen Rechtsrahmen Hindernisse für die Ratifikation des Übereinkommens geben könnte. Mit anderen Worten: Deutschland müsste keine Anpassungen bestehender Gesetze vornehmen. Der Schutz, der im Übereinkommen 189 als Minimum geregelt ist, ist in Deutschland bereits bestehende Rechtslage. (siehe Kapitel 3)

Gleichwohl ist allgemein bekannt, dass ein überwiegender Teil der Hausangestellten in Deutschland irregulär arbeitet, also ohne Steuern zu bezahlen und ohne Anmeldung zur Sozialversicherung. Schätzungen differieren zwischen 70 % und 95 %. Damit ist der Privathaushalt in Deutschland, wenn er Arbeitgeber ist, in der Realität ein rechtsfreier Raum. Schwarzarbeit in Privathaushalten wird als „normal“ angesehen, bestenfalls als Kavaliersdelikt. Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder während des Urlaubs gibt es überwiegend nicht. Durch das besondere, persönliche Abhängigkeitsverhältnis kann es zu Fällen schwerer Ausbeutung kommen. Allerdings wird oftmals ein informelles Arrangement als nützlich für beide Seiten angesehen. Gesellschaftliche Folgekosten, insbesondere bei der Alterssicherung, werden dabei nicht in Betracht gezogen.

Für Migrantinnen ohne rechtmäßigen Aufenthaltsstatus kommt hinzu, dass sie über keinerlei Krankenversicherung verfügen. Da öffentliche Stellen – mit Ausnahme von Schulen und Weiterbildungseinrichtungen – nach § 87 des Aufenthaltsgesetzes verpflichtet sind, Migrantinnen ohne Aufenthaltsstatus zu melden, suchen jene Migran-

tinnen aus Angst vor Entdeckung keine öffentlichen Stellen auf. Dadurch können sie die ihnen zustehenden zahlreichen Rechte und Handlungsmöglichkeiten nicht in Anspruch nehmen, sondern bleiben faktisch abhängig und rechtlos.

Was heißt es, ein Übereinkommen zu ratifizieren?

Wenn Staaten sich über Mindeststandards auf den Internationalen Arbeitskonferenzen verständigen und diese mit Mehrheit annehmen, so drücken sie durch eine Ratifizierung aus, dass sie es ernst meinen und dass diese Mindeststandards in ihren eigenen Ländern gelten sollen. Es ist ein Bekenntnis, dass in einer globalisierten Welt die Konkurrenz nicht über immer schlechtere Arbeits- und Lebensbedingungen und ausbeuterische Löhne ausgetragen werden darf.

Ratifizierungen von ILO-Standards sind auf Dauer angelegt und nicht abhängig vom Programm einzelner Parteien oder aktueller Regierungsvorhaben. Internationale Verpflichtungserklärungen spiegeln wider, wie sich ein Land in der internationalen Staatengemeinschaft sieht.

Der Überwachungsmechanismus der ILO ist einzigartig innerhalb des UN-Systems und gewährleistet die Einhaltung der Standards. In regelmäßigen Abständen muss der ILO über die Anwendung der Standards berichtet werden. Damit geht ein Land die Selbstverpflichtung ein, nach einer Ratifizierung keine gesetzlichen Änderungen vorzunehmen, die eine Verschlechterung des betreffenden ILO-Übereinkommens beinhalten würde. Die Ratifizierung des Übereinkommens für Hausangestellte wäre ein politisches Signal, dass die Regelung des Sektors – auch jenseits der Mindeststandards – ernst genommen wird.

Was können Bundesregierung und Bundestag tun, um die Situation von Hausangestellten zu verbessern?

Es reicht nicht aus, allein die rechtliche Situation von Hausangestellten durch die Ratifizierung des Übereinkommens zu verbessern, weitere Initiativen sind erforderlich:

- Ein allgemein geltender gesetzlicher Mindestlohn als untere Grenze der Bezahlung würde Lohndumping auch in diesem stetig wachsenden Dienstleistungssektor verhindern.
- Für ein gerechtes Entlohnungssystem bieten die Entgelttarifverträge, die zwischen der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) und dem Deutschen Hausfrauenbund (DHB) bzw. für den Bereich der ländlichen Hauswirtschaft zwischen der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und den Arbeitgeberverbänden der Land- und Forstwirtschaft abgeschlossen worden sind, eine erste Orientierung.
- Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung dieses Tarifvertrages würde dazu beitragen, spezifische Mindeststandards, die die Tarifpartner verhandelt haben, durchzusetzen.
- Schließlich sollte die behördliche Meldepflicht an die Ausländerbehörden kein Hindernis für migrantische Hausangestellte sein, notwendige arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen zu führen.

Die Empfehlung 201 der Internationalen Arbeitsorganisation, die im Zusammenhang mit der Konvention 189 verabschiedet wurde, gibt zahlreiche weitere Hinweise, wie die Artikel des Übereinkommens mit Leben gefüllt werden können und welche konkreten Maßnahmen die Situation von Hausangestellten verbessern, z. B.

A. Einrichtung von Beratungsstellen – Informationen:

- Die Einrichtung von zugänglichen Beschwerdemechanismen, damit Hausangestellte Fälle von Missbrauch, Belästigung und Gewalt melden können. (Art. 7a)
- Die Einrichtung einer innerstaatlichen Hotline mit Dolmetscherdiensten für Hausangestellte, die Unterstützung benötigen. (Art. 21.1 a)
- Sensibilisierung der Arbeitgeberin für ihre Pflichten durch die Bereitstellung von Informationen über bewährte Praktiken bei der Beschäftigung von Hausangestellten, arbeits- und einwanderungsrechtliche Pflichten gegenüber migrantischen Hausangestellten, Vollstreckungs- u. Zwangsmaßnahmen bei Verstößen sowie Unterstützungsdienste, die Hausangestellten und ihren Arbeitgeberinnen zur Verfügung stehen. (Art. 21.1 d)
- Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes zur Unterrichtung von Hausangestellten in einer Sprache, die sie verstehen, über ihre Rechte, einschlägige Rechtsvorschriften, verfügbare Beschwerdemechanismen und Rechtsbehelfe sowohl hinsichtlich des Arbeitsrechts als auch des Einwanderungsrechts, und Rechtsschutz bei Verbrechen wie Gewalt, Menschenhandel und Freiheitsentzug sowie zur Bereitstellung aller sonstigen sachdienlichen Informationen, die sie möglicherweise benötigen. (Art. 21.1 f)

B. Vollzug – Strafverfolgung

- Sicherstellen, dass alle Beschwerden wegen Missbrauch, Belästigung und Gewalt untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden. (Art. 7 b)

C. Besondere Schutzmaßnahmen für „live-ins“:

- Die Einrichtung von Programmen für den Wegzug aus dem Haushalt und die Rehabilitation von Hausangestellten, die Missbrauch, Belästigung und Gewalt ausgesetzt waren, einschließlich der Bereitstellung einer vorübergehenden Unterkunft und gesundheitlicher Betreuung. (Art. 7 c)
- Die Entwicklung eines Netzwerkes von Notunterkünften [für migrantische Hausangestellte]. (Art.21.1 c)

D. Bessere Statistiken

- Maßnahmen ergreifen, um Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Statistiken über Unfälle und Krankheiten im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit und von anderen Statistiken festzulegen, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie im Rahmen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zur Verhütung von Risiken und Unfällen beitragen. (Art. 19 c)
- Die Mitglieder [...] geeignete Indikatoren und Messsysteme entwickeln, um die innerstaatlichen Statistikämter besser zu befähigen, wirksam die Daten zu erheben, die erforderlich sind, um eine effektive Politikgestaltung auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit zu unterstützen. (Art. 25.2)

E. Besserer Schutz für Hausangestellte in Diplomatenhaushalten

- Im Rahmen der diplomatischen Immunität sollten Mitglieder erwägen:
 - a) Politiken und Verhaltensregeln für diplomatisches Personal zu entwickeln mit dem Ziel, Verletzungen der Rechte von Hausangestellten zu verhindern;
 - b) auf bilateraler, regionaler und multilateraler Ebene zusammenzuarbeiten, um sich über missbräuchliche Praktiken gegenüber Hausangestellten auszutauschen und solche Praktiken zu verhindern. (Art. 26.4)

2. Haushaltsdienstleistungen in Deutschland

In Deutschland beschäftigen vier Millionen Haushalte eine Hausangestellte, 2,6 Millionen davon auf regelmäßiger Basis. Im Gegensatz zu anderen europäischen Ländern wie Spanien und Italien findet die Arbeit meist auf Teilzeitbasis statt, durchschnittlich arbeitet eine Hausangestellte 4,7 Std. wöchentlich in einem Haushalt. ‚Live-in‘-Anstellungen, bei denen auf Vollzeitbasis gearbeitet und im Haushalt der Arbeitgeberin gewohnt wird, sind in Deutschland vergleichsweise selten.

Über 80% der Arbeit im Privathaushalt findet informell statt

Obwohl 2009 bei einer Umfrage des Statistischen Bundesamtes 2,6 Millionen Haushalte angaben, regelmäßig eine Person im Haus zu beschäftigen, wurden nur ca. 250.000 Arbeitsverhältnisse angemeldet². Dies zeigt, wie hoch der Anteil der informellen Arbeitsverhältnisse in diesem Sektor in Deutschland ist. Der Anteil der informellen Beschäftigungen wird auf ca. 80% am Gesamtarbeitsvolumen geschätzt. Probleme, die sich daraus ergeben, sind nicht nur der Verlust von Steuern und Sozialabgaben für den Staat, sondern auch die Risiken für die Angestellten selbst. Denn wer nie in eine Rentenkasse eingezahlt hat, ist besonders durch Altersarmut gefährdet. Auch Ansprüche auf Urlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall – Dinge, die für andere Arbeitnehmerinnen selbstverständlich sind – können so nur schwer eingefordert werden.

² Zum Thema Schwarzarbeit in deutschen Haushalten siehe auch: Chiara Benassi, Schwarzarbeit in deutschen Haushalten auf www.gegenblende.de

Der Anteil prekärer Arbeit ist auch bei den gemeldeten Beschäftigungen der Normalfall

2009 wurden nur 40.000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse in deutschen Haushalten erfasst. Der Anteil der Minijobs lag dagegen bei 200.000 Beschäftigungen, Tendenz steigend. Dieser Trend zeigt eine allgemeine Problematik in Deutschland: Normalarbeitsverhältnisse werden immer mehr zu Gunsten von geringfügiger Beschäftigung ersetzt. Dieser Prozess geht auf Kosten der Arbeitnehmerinnen, denn von einem 400-Euro-Job kann kein Mensch seine Existenz sichern. Statt Aufstockung von Hartz IV sollte sozialversicherungspflichtige Beschäftigung das Ziel sein, auch für Hausangestellte, die in den meisten Fällen alleinstehende Frauen sind und nicht bloß einen Zuverdienst brauchen. Die Forderung des DGB, Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro einzuführen, würde darüber hinaus die Gefahr der Altersarmut senken und sicherstellen, dass Hausangestellte sozial abgesichert sind.

³ Für eine ausführliche Debatte siehe: Gottschall, Karin; Schwarzkopf, Manuela (2010): Irreguläre Arbeit in Privathaushalten. Rechtliche und institutionelle Anreize zu irregulärer Arbeit in Privathaushalten in Deutschland. Bestandsaufnahme und Lösungsansätze Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Arbeitspapier 217, 1–78, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung

Informelle Arbeit im Haushalt – ein gesamteuropäisches Problem

Auch im Vergleich mit anderen EU-Staaten ist der Anteil der nicht gemeldeten „Schwarzarbeit“ in Deutschland sehr hoch. Dies hängt nicht zuletzt damit zusammen, dass es bislang noch an Regulierungs-Modellen für den Sektor fehlt. Noch sind die Anmeldeverfahren für Arbeitgeberinnen und Hausangestellte kompliziert. Eine übersichtlichere Gestaltung des Anmeldeverfahrens ist jedoch unbedingt notwendig, soll der Anteil der irregulären Beschäftigung nachhaltig gesenkt werden³.

Öffentlich geförderte Dienstleistungsagenturen als Regulierungsansatz?

Eine immer wiederkehrende Idee zur Regulierung – und in den 90er Jahren bereits in vielen Kommunen erprobt – ist die der sogenannten öffentlich geförderten Dienstleistungsagentur. Diesen Ansatz zur Regulierung befürworten auch die DGB-Frauen. Agenturen ermöglichen es Haushalten, unterschiedliche Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen und stundenweise abzurechnen. Die Interessenten schließen einen Vertrag mit der Dienstleistungsagentur, in welchem die Art und der Preis der zu erbringenden Leistung geregelt sind.

Die Beschäftigten der Agentur wären sozialversicherungspflichtig angestellt und würden ihrer Tätigkeit in verschiedenen Haushalten nachgehen. Durch die Zahlung von Tariflöhnen würden Arbeitsplätze entstehen, von denen die Beschäftigten auch leben könnten und sie würden gleichzeitig gesetzliche Rentenansprüche erwerben.

Die bisherigen Arbeitgeberinnen würden Kundinnen und müssten sich nicht um Fragen der Anmeldung und Zahlung von Sozialabgaben kümmern. Auch würde beispielsweise im Fall von Krankheit bzw. Urlaub garantiert werden, dass die Dienstleistung weiterhin vertrauenswürdig erbracht wird.

Durch Dienstleistungsagenturen kann sich auch die Professionalität der Haushaltsdienstleistungen verbessern, da hier z.B. durch die Sozialpartner festgelegt werden kann, dass im Rahmen der beruflichen Weiterbildung Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden müssen. Dies würde auch dazu beitragen, das Image des Berufszweiges aufzuwerten.

Des Weiteren müssten sich die Haushalte weder um die Einstellung noch um die Entlassung der Hausangestellten kümmern. Da die Dienstleistung zumeist in Abwesenheit der (arbeitenden) Kundinnen erbracht wird, ist es auch immer eine Vertrauensfrage, wen man in seine Privatwohnung lässt. Im Falle einer Agentur hat die Kundin bei Problemen immer einen greifbaren Ansprechpartner.

Aus gewerkschaftlicher Sicht könnte noch ein weiteres Argument für die Dienstleistungsagenturen sprechen: Hier könnten über die Gründung von Betriebsräten, die Interessen der Arbeitnehmerinnen auf betrieblicher Ebene vertreten und bessere Arbeitsbedingungen verhandelt werden.

Bereits 2007 hat das Institut für Arbeit und Qualifizierung ein Aktionsprogramm für mehr haushaltsnahe und familienunterstützende Dienstleistungen gefordert. Hierzu zählen u. a. folgende Aspekte⁴:

- das Aktionsprogramm sollte auf Bundesebene konzipiert und gesteuert werden, wobei regionale und lokale Akteure mit einzubeziehen sind
- es bedarf einer Ausweitung der Steuerentlastungen für die Kundinnen
- Anschubfinanzierungen bzw. Gründungshilfen sowohl für private Existenzgründungen als auch für andere Initiativen müssten gewährt werden
- weitere Subventionen, um die Dienstleistung bezahlbar zu halten, z. B. in Form von Zuschüssen für die verkaufte Arbeitsstunde
- eine gesellschaftspolitische Debatte zur Schwarzarbeit in deutschen Haushalten könnte zu einer Aufwertung von haushaltsnahen Dienstleistungen führen

Öffentlich geförderte Dienstleistungsagenturen könnten somit ein gangbarer Weg sein, die Arbeit von Hausangestellten bezahlbar und gesellschaftlich akzeptiert zu gestalten. Und was noch wichtiger ist: es würden sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze geschaffen.

⁴ Weinkopf, Claudia / Hieming, Bettina, 2008: Instrumente der Arbeitsmarktpolitik und haushaltsnahe Dienstleistungen. IAQ-Expertise 2007 hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin: BMFSFJ

3. Deutschland kann ratifizieren – ein Gutachten von Prof. Dr. Eva Kocher

5 Die Studie ist unter dem Titel „Hausarbeit als Erwerbsarbeit: Der Rechtsrahmen in Deutschland: Voraussetzungen einer Ratifikation der ILO-Domestic Workers Convention durch die Bundesrepublik Deutschland“ im Mai 2012 bei der Hans-Böckler-Stiftung erschienen.

Die Zahl der Beschäftigten in Privathaushalten wächst – auch weil immer mehr ältere Menschen pflegebedürftig sind. Mit der Ratifizierung des ILO-Übereinkommens für Hausangestellte könnte Deutschland mehr Aufmerksamkeit auf deren Lage lenken, zeigt ein Gutachten der Hans-Böckler-Stiftung⁵.

Rund 208.000 Beschäftigte in privaten Haushalten weist das Statistische Bundesamt für 2010 aus. Die meisten sind Frauen, die Tendenz ist steigend. Besonders Pflgetätigkeiten gewinnen beträchtlich an Bedeutung, erläutert Dr. Eva Kocher, Juraprofessorin an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder). Sie hat im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung die rechtliche Situation von Hausangestellten untersucht.



Kocher kommt zu dem Ergebnis, dass die deutschen Gesetze zwar den Mindestvorgaben der ILO entsprechen. Bei einigen Fragen weist sie jedoch auf Verbesserungsbedarf hin:

Allgemeine Grundsätze. Hausangestellte sind grundsätzlich Arbeitnehmerinnen im Sinne des deutschen Arbeitsrechts, denn sie arbeiten in der Regel weisungsgebunden und sind in die Organisation des Haushalts eingegliedert. Das gilt auch für ausländische Beschäftigte – es sei denn, sie sind nur vorübergehend aus ihrem Heimatland nach Deutschland entsandt. Allerdings greifen bei Arbeitskräften in Privathaushalten einige Ausnahmeregelungen.

Arbeitsschutz. Sowohl das Arbeitsschutz- als auch das Arbeitssicherheitsgesetz gelten für Hausangestellte nicht. Anforderungen an die Gestaltung des Arbeitsplatzes ergeben sich lediglich aus den Mindestvorgaben zur „Fürsorgepflicht“ nach einer der ältesten Vorschriften des deutschen Arbeitsrechts. Doch das Übereinkommen erlaube es, die „besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit“ zu berücksichtigen. Nach der Ratifizierung müsste der Gesetzgeber den Schutz dann schrittweise an andere Beschäftigungsverhältnisse angleichen.

Arbeitszeit. Im deutschen Recht unterliegen im Haushalt Beschäftigte dem allgemeinen Arbeitszeitschutz. Sie haben zum Beispiel Anspruch darauf, pro Woche mindestens 24 Stunden am Stück frei zu haben. Bereitschaftszeiten sind ebenfalls als Arbeitszeit anzusehen. Ausnahmen vom Arbeitszeitgesetz gelten nur für Beschäftigte, die „in häuslicher Gemeinschaft mit den ihnen anvertrauten Personen zusammenleben und diese eigenverantwortlich erziehen, pflegen oder betreuen“ – etwa bei der Arbeit in SOS-Kinderdörfern oder in betreuten Wohngruppen. Insgesamt ist das deutsche Recht bei diesem Thema sogar schon weiter, als es die Konvention verlangt.

Entlohnung. Aktuell bestehen Tarifverträge für die Hausarbeit zwischen dem Deutschen Hausfrauenbund auf Arbeitgeberseite und der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Einen gesetzlichen Mindestlohn gibt es lediglich für die Pflegebranche. Pflegekräfte, die von privaten Haushalten beschäftigt werden, sind hiervon zumeist nicht erfasst.

Das Übereinkommen sieht nur vor, dass ein nationaler Mindestlohn gezahlt wird, wenn es einen gibt. Immerhin begrenzt das deutsche Recht Sachleistungen der Arbeitgeberin anstelle einer Entlohnung in Geld – eine weitere Anforderung des ILO-Übereinkommens.

Soziale Sicherung. Grundsätzlich werden geringfügig beschäftigte Hausangestellte wie andere geringfügig Beschäftigte behandelt. Allerdings sind die Pauschalbeiträge zu den Sicherungssystemen geringer. Dieser Widerspruch zu den Bestimmungen des Übereinkommens kann jedoch auch noch nach der Ratifikation beseitigt werden, so Kocher.

Schutz vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt. Aufgrund der mangelnden Sichtbarkeit und fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung ihrer Tätigkeit ergeben sich für Hausangestellte über die Gleichbehandlung mit anderen Beschäftigten hinaus besondere Schutzbedürfnisse. Die Gefahr von Ausbeutung und einer mangelnden Trennung von Erwerbsarbeit und Freizeit ist groß. Wohnen sie mit im Haushalt, haben Beschäftigte aber ein Recht auf Schutz ihrer Privatsphäre. Den Mindestanforderungen des Übereinkommens genüge das deutsche Recht.

Rechtsdurchsetzung. Auf dem Papier scheinen Hausangestellte also vollwertige Arbeitnehmerinnen zu sein, mit – fast – allen Rechten eines abhängig Beschäftigten. Empirische Studien lassen aber vermuten, „dass die überwiegende Zahl der Privathaushalte ihren gesetzlichen Melde- und Beitragspflichten und vermutlich auch sonstigen Arbeitgeberpflichten nicht nachkommt“. Die Juristin spricht sich dafür aus, „über eine Anpassung der Eingriffsrechte nachzudenken“ – natürlich unter Wahrung der Privatsphäre der Arbeitgeberin: Arbeitsstätten in einer Wohnung dürfen ohne das Einverständnis der Inhaberin nur dann betreten werden, wenn ein konkreter Verdacht eines schwerwiegenden Rechtsverstoßes vorliegt.

Kochers Fazit: Eine Ratifizierung des ILO-Übereinkommens sei auch ohne aktuelle Rechtsänderungen möglich. Sie sei „hilfreich, um eine Klarstellung der aktuellen gesetzlichen Situation sowie ein klareres Bewusstsein aller Betroffenen zu ermöglichen“. Denn die mangelnde Sichtbarkeit der Hausangestellten äußere sich auch „in einer mangelnden Beachtung in der rechtlichen und praktischen Diskussion“.

4. Das DGB-Kooperationsprojekt „Faire Mobilität“

Ein Beispiel für eine Beratungsstelle, wie in der begleitenden Empfehlung 201 vorgeschlagen, ist das DGB-Kooperationsprojekt „Faire Mobilität“, das migrantische Arbeitnehmerinnen berät, darunter auch zahlreiche Hausangestellte. Die Beraterin des Büros in Berlin, Sylwia Timm, erklärt die Situation von migrantischen Hausangestellten in Deutschland.



Wie ist denn in Berlin/Deutschland die momentane Situation für migrantische Hausangestellte? Aus welchen Ländern kommen die Hausangestellten und in was für Arbeitsverhältnissen sind sie angestellt?

Die momentane Arbeitssituation von migrantischen Hausangestellten in Deutschland sieht sehr schlecht aus. Der deutsche Privathaushalt gilt als der „Tummelplatz prekärer Arbeitsverhältnisse“⁶, auf dem in der Regel die arbeitsrechtlichen Mindeststandards nicht eingehalten werden.

6 ver.di – Branchenbericht „Die Arbeitssituation von Migrantinnen in der Pflege“, 2010

Die Hausangestellten, die die Beratungsstelle „Faire Mobilität“ in Berlin kontaktieren, kommen aus Ländern in Mittel- und Osteuropa, überwiegend aus Polen. Das hängt damit zusammen, dass unser Beratungsangebot sich z. Zt. vor allem an die polnischen Beschäftigten richtet.

Die polnischen Haushaltshilfen werden gewöhnlich über polnische und deutsche Vermittlungsagenturen in deutsche Haushalte geschickt, um dort eine pflegebedürftige Person zu versorgen und darüber hinaus hauswirtschaftliche Arbeiten zu verrichten.

Der private Haushalt ist also nach wie vor ein prekärer Arbeitsplatz. Arbeitgeberinnen sind oft nicht bereit, Hausarbeit als vollwertige Arbeit anzuerkennen. Auch wenn die Hausangestellten tatsächlich mehr pflegerisch tätig sind, hat das oft keine Auswirkungen auf die Bezahlung. Wie sind in Berlin/Deutschland die Lohnniveaus, die du erlebst?

Wenn die Einstellung im Haushalt über eine Vermittlungsagentur erfolgt, bekommt die Haushaltshilfe in der Regel einen monatlichen Nettolohn in Höhe von ca. 800 Euro bei Vollzeitbeschäftigung, oft ohne Einhaltung von Ruhezeiten und Pausen.

In Deutschland sind sogenannte ‚live-in‘-Verhältnisse, in denen die Hausangestellten im Haushalt der Arbeitgeberin wohnen, noch selten, da wenig Vollzeit gearbeitet wird. Bei den osteuropäischen Hausangestellten, die in Deutschland arbeiten, ist es jedoch häufiger der Fall. Zu welchen Problemen kann es für Hausangestellte führen, im Haushalt zu leben, in dem sie auch arbeiten? Und was müsste verändert werden, um hier Veränderungen zu schaffen?

Im Bereich der häuslichen Pflege in Deutschland sind die ‚live-in‘-Verhältnisse der Regelfall. Dies führt u.a. dazu, dass die osteuropäischen Haushaltshilfen überwiegend

unter extrem schlechten Arbeitsbedingungen arbeiten müssen. Zudem entziehen sich die ausbeuterischen Arbeitsverhältnisse leider weitgehend der staatlichen Kontrolle. Die Löhne der Frauen (Männer gibt es hier quasi überhaupt nicht), die pflegerische Tätigkeiten leisten, liegen weit unterhalb des Pflegemindestlohnlevels, und die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes kommen kaum zur Anwendung.

Um die Situation zu ändern, ist es zunächst wichtig, die Politik und die Öffentlichkeit über die prekären Beschäftigungsverhältnisse in der häuslichen Pflege zu informieren. Es muss dann der politische Wille da sein, um konkrete Schritte zu unternehmen, um hier zu Verbesserungen zu kommen.

Das wären vielleicht keine neuen Maßnahmen, die in diesem Zusammenhang zu erwarten wären. Um z. B. dem Niedrigstlohnlevel in der häuslichen Pflege entgegenzuwirken, müsste man den Haushalt so behandeln, als ob er Pflegebetrieb wäre, so wie es im Steuerrecht bereits der Fall ist. Dann hätten die Hausangestellten in den Haushalten mit pflegebedürftigen Angehörigen den Anspruch auf den Pflege-Mindestlohn.

Wie beurteilst du den Umstand, dass über die zentrale Arbeitsvermittlung⁷ die Regelung der „Hausangestellten in Haushalten mit pflegebedürftigen Angehörigen“ eingeführt worden ist?

Die Regelung der ZAV gibt einen Rahmen für die Migration der Pflegekräfte nach Deutschland vor. Sie schützt jedoch leider nicht davor, dass das Lohnniveau extrem niedrig bleibt, da die angestellten Pflegekräfte als unqualifizierte Arbeitnehmerinnen eingestellt werden.

1. Was macht ihr als Beratungsstelle?

Die Aufgabe der sechs Beratungsstellen, die im Projekt „Faire Mobilität“ des DGB-Bundesvorstandes eingerichtet werden, ist es, einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Durchsetzung von Ansprüchen und Rechten von Arbeitnehmerinnen aus Mittel- und Osteuropa zu leisten. Die Beratungsstelle in Berlin wendet sich mit ihren Unterstützungsleistungen vor allem an die Haushaltshilfen/Pflegekräfte, die oft nicht wissen, welche Rechte für sie gelten und ob (und wie) sie diese durchsetzen können.

Was könnte deiner Einschätzung nach durch die Ratifikation des Übereinkommens 189 der Internationalen Arbeitsorganisation für die Situation von Migrantinnen, die im Privathaushalt arbeiten, verändert werden?

Das Übereinkommen ist vor allem für diejenigen migrantischen Haushaltshilfen wichtig, die keine Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen. Es bietet ihnen zum ersten Mal einen arbeitsrechtlichen Schutz an, wie er auch für andere Arbeitnehmerinnen gilt.

⁷ Die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung** (abgekürzt **ZAV**) mit Sitz in Bonn und Agenturen und Abteilungen in 18 weiteren Städten Deutschlands ist eine besondere Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit Sitz in Bonn. Sie ist für alle Berufs- und Personengruppen zuständig, die keinen regional abgegrenzten Arbeitsmarkt haben, wie Künstler, Facharbeiter aus dem Bühnen- und Filmbereich oder Führungskräfte im Management. Ein weiterer zentraler Aufgabebereich der ZAV ist die Vermittlung ausländischer Arbeitnehmerinnen. Teils in Zusammenarbeit mit den örtlichen Agenturen für Arbeit führt die ZAV verschiedene Programme durch, mittels derer ausländische Arbeitnehmerinnen für eine bestimmte Zeit die Erlaubnis erhalten, in Deutschland arbeiten zu können. Besonders der Bereich der Pflege und Betreuung spielt dabei eine große Rolle. Die Auslandsvermittlung bietet an zwölf Standorten in Deutschland Information und Beratung über Beschäftigung, Studium und Ausbildung weltweit sowie Jobvermittlung für Fachkräfte bestimmter Branchen und einige akademische Berufsgruppen. Seit dem 1. Mai 2011 ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zudem zuständig für die Erteilung von EU-Arbeitsgenehmigungen (für Bulgarien und Rumänien) und für Zustimmungen zu Aufenthaltstiteln von Drittstaatsangehörigen.

5. Interview mit Myrtle Witbooi – Gewerkschaft der Hausangestellten Südafrikas

Dass Hausangestellte zu organisieren eine schwere Aufgabe ist, zeigt die South African Domestic Service and Allied Workers Union (SADSAWU). Sie ist eine der ältesten Organisationen, die sich für die Rechte von Hausangestellten in Südafrika einsetzt und schon vor der Annahme des internationalen Übereinkommens der ILO über Hausangestellte im Juni 2011 wichtige Erfolge verbuchen konnte. Myrtle Witbooi, Gründungsmitglied und Generalsekretärin der Gewerkschaft sowie Vorsitzende des Internationalen Hausangestellten-Netzwerkes IDWN, blickt auf ihre 30-jährige aktive Gewerkschaftsarbeit und die mit diesem neuen Übereinkommen verbundenen Herausforderungen zurück.



Was wird sich durch das neue ILO-Übereinkommen für südafrikanische Hausangestellte ändern?

Unsere Arbeitsgesetze sind zwar gut, aber es sind immer noch Verbesserungen möglich, und dieses ILO-Übereinkommen wird uns dabei helfen. Außerdem ist unsere Regierung dadurch stärker gefordert, die vorhandenen Gesetze auch in Kraft zu setzen, indem beispielsweise die Zahl der Arbeitsaufsichtsbeamten erhöht wird. Die südafrikanische Regierung hat es Hausangestellten im Jahr 2010 ermöglicht, sich an die Arbeitsaufsicht zu wenden. Es gibt eine Telefonnummer, die sie im Falle eines Problems anrufen können, aber da es an Aufsichtsbeamten fehlt, besteht nach wie vor kaum Aussicht auf Hilfe von dieser Seite. Wie in allen Ländern mangelt es auch hier an den für die Finanzierung der Arbeitsaufsicht erforderlichen Mitteln.

Der Zugang zur Arbeitsaufsicht ist ein in dem neuen ILO-Übereinkommen verankertes Recht. Wie haben Sie es geschafft, dieses Recht bereits 2010 in Südafrika durchzusetzen?

Die südafrikanische Regierung hat früher sämtliche Entscheidungen im Zusammenhang mit Hausangestellten im Alleingang getroffen, aber vor einem Jahr hat sie sich bereit erklärt, die Sozialpartner einzubeziehen. Wir haben vorgeschlagen, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsministerium ein Forum für Hausangestellte einzurichten. Es tagt regelmäßig, um sich mit ihrer Situation zu befassen und kann als ihr Sprecher gegenüber der Regierung fungieren. Als uns das Ministerium nach unseren Hauptforderungen fragte, erwähnten wir den Zugang zur Arbeitsaufsicht. Das Forum und die Vorbereitungsarbeit für das ILO-Übereinkommen haben die Regierung dazu veranlasst, den Arbeitsaufsichtsbeamten Interventionen im Falle von Hausangestellten zu gestatten.

Haben Arbeitsaufsichtsbeamte freien Zutritt zu privaten Haushalten?

Nein, sie müssen die Arbeitgeberin um Genehmigung bitten, aber die Arbeitgeberinnen verweigern ihnen den Zutritt normalerweise nicht und lassen sie mit ihren Angestellten reden. Vor ein paar Jahren sah die Situation noch anders aus, aber jetzt sind die Arbeitgeber meistens zum Dialog bereit, auch mit den Gewerkschaften. Sie wissen, dass wir

Beziehungen aufbauen wollen und kein Interesse daran haben, sie zu zerstören. Hier und da mag es noch Vorbehalte geben, aber ich habe es noch nie erlebt, dass ein Arbeitgeber den Zutritt zu dem Arbeitsplatz von Hausangestellten verweigert hat.

Wie viele Mitglieder hat die SADSAWU?

Rund 30.000. Wir haben im Laufe der Jahre mindestens 80.000 Hausangestellten geholfen, aber nicht alle sind Mitglied geworden. Sie kommen zu uns, wenn sie Probleme haben, und danach sehen wir viele nie wieder, aber andere kommen am nächsten Tag zurück. Wir sagen den Beschäftigten nie, dass sie unserer Gewerkschaft beitreten müssen, um unsere Hilfe zu bekommen. Wir wissen, dass diese Berufsgruppe schwer zu organisieren ist, da es ihr prioritär darum geht, über die Runden zu kommen. Viele südafrikanische Gewerkschaften mussten aufgeben, aber dank der Entschlossenheit unserer Führungsspitze hat die SADSAWU überlebt, und dank der Unterstützung, die wir vom niederländischen Gewerkschaftsbund FNV erhalten, gewinnen wir an Stärke und können neue Mitglieder werben.

Wir leisten zudem Sensibilisierungsarbeit bei unserem Dachverband, dem Congress of South African Trade Unions (COSATU), da viele Gewerkschafter selbst Hausangestellte beschäftigen. Wenn jedes COSATU-Mitglied sein Hauspersonal bei unserer Gewerkschaft anmeldet, könnten wir eine der stärksten Gewerkschaften werden.

Viele Gewerkschaften haben Schwierigkeiten, Kontakt zu Hausangestellten aufzunehmen, da sich ihr Arbeitsplatz in Privathaushalten befindet. Wie machen Sie das?

Wir veröffentlichen jeden Monat ein Informationsblatt über unsere Aktivitäten mit Nachrichten aus dem Bereich der Hausarbeit, das unsere Mitglieder in ihrer Nachbarschaft verteilen: in Kirchen, Parks, in die Hausangestellte mit den Kindern ihrer Arbeitgeber gehen, in öffentlichen Verkehrsmitteln usw. In dem Informationsblatt steht unsere Telefonnummer, und da die Hausangestellten Mobiltelefone haben, können sie sich mit uns in Verbindung setzen, indem sie uns z. B. eine SMS schicken, und wir rufen sie dann zurück. Außerdem klopfen wir an Türen, um unsere Informationsblätter an Hausangestellte zu verteilen. Es ist wichtig, an die Türen zu klopfen, denn wenn wir die Blätter in den Briefkasten werfen, bekommen sie sie eventuell nie zu sehen. Unsere aktiven Mitglieder helfen uns an ihren freien Tagen.

Welches sind die wichtigsten Aktivitäten, mit denen Sie Hausangestellten helfen?

In den letzten beiden Jahren haben wir aktiv für das ILO-Übereinkommen über Hausangestellte gekämpft. Außerdem organisieren wir eine Vielzahl von Aktivitäten, um Hausangestellte über ihre Rechte zu informieren, und wir halten regelmäßig Workshops zum Thema Aids und zu Fragen wie Gewalt ab. Was Aids betrifft, sind sich viele beispielsweise ihrer Rechte oder der Gesetze nicht bewusst. Sie werden unter Umständen ungerechtfertigterweise entlassen, weil ihr Arbeitgeber meint, dass sie viel husten. Die COSATU hat eine Anlaufstelle eingerichtet, bei der sie sich in ganz verschiedenen Fragen Rat holen können.

Einige sind sich nicht bewusst, dass es eine Form von Gewalt bzw. von Einschüchterung ist, wenn ihr Arbeitgeber sie anschreit oder sie beleidigt. Wir versuchen auch, ihnen im Zusammenhang mit sexueller Belästigung die Grenzen klarzumachen. Es ist ihnen nicht immer bewusst, dass es nicht normal ist, wenn ein Arbeitgeber ihnen beispielsweise den Arm streichelt und Komplimente über ihr Aussehen macht. Unsere Aufklärungsar-

beit geht aber über die Arbeitswelt hinaus, da einige von ihnen von ihren Ehemännern geschlagen werden und das für normal halten.

Hausangestellte werden von jeher unterbewertet. Wir wollen sie stärken und ihnen Achtung verschaffen. Wenn eine Hausangestellte Mitglied wird, hoffen wir, dass sich ihre Mitgliedschaft nicht nur auf die Zahlung der Beiträge beschränkt, weshalb wir sie über all unsere Aktivitäten informieren. Wir arbeiten zudem mit anderen Organisationen zusammen, um unseren Mitgliedern mehr Entfaltungsmöglichkeiten zu geben.

Es wird zum Teil argumentiert, dass die Zahlung des Mindestlohns für Hausangestellte, wie in dem neuen ILO-Übereinkommen vorgesehen, nicht realistisch sei, da sich die meisten Arbeitgeber dies nicht leisten könnten. Was sagen Sie dazu?

Der Mindestlohn muss gezahlt werden. Wenn eine Hausangestellte lange für weniger als den Mindestlohn beschäftigt war, können wir zu einer Einigung mit ihrem Arbeitgeber gelangen: Entweder zahlt er jeden Monat einen Teil des ausstehenden Lohns oder wir stellen ihn bloß. Arbeitgeber, die es sich nicht leisten können, den Mindestlohn zu zahlen, sollten die Arbeitszeit verkürzen. Arbeitgeber können keine Angestellten beschäftigen, die sie nicht bezahlen können. Sie sollten ihnen die Möglichkeit geben, sich anderswo einen menschenwürdigen Lebensunterhalt zu verdienen. Niemand wird deshalb seine Arbeit verlieren, denn im Gegensatz zu dem, was uns einige Interessengruppen glauben machen wollen, verlieren Hausangestellte ihre Arbeit nicht infolge des Mindestlohns, sondern aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten, weil Betriebe schließen. Sie stehen nicht völlig ohne Arbeit da, sondern arbeiten statt fünf Tagen beispielsweise nur noch drei Tage die Woche.

Diejenigen, die es sich nicht leisten können, einer Hausangestellten den Mindestlohn zu zahlen, sind häufig diejenigen, die am dringendsten Hilfe benötigen, weil sie außerhalb des Hauses arbeiten und jemanden brauchen, der sich um ihre Kinder kümmert, die jedoch nicht genug verdienen, um den Mindestlohn zu zahlen. Wir raten den Betroffenen, mit ihrer Hausangestellten zu einer Einigung zu gelangen, indem sie zum Beispiel deren Arbeitszeit verkürzen, anstatt zu verlangen, dass sie ständig für sie da ist, selbst abends und an den Wochenenden.

Was bringt Ihnen Ihre Gewerkschaftsarbeit persönlich?

Große Genugtuung! Als ich in den 60er und 70er Jahren selbst als Hausangestellte gearbeitet habe, hatten wir keinerlei Rechte, keine Stimme. Diejenigen, die den Mund aufmachten, wurden entlassen. Damals, unter der Apartheid, konnten Regierungsvertreter zu uns nach Hause kommen, unsere Kinder wegnehmen – alles war möglich. Die Arbeit von Hausangestellten wurde durch das „Dienstbotengesetz“ geregelt, das besagte, dass alles, was der Arbeitgeber sagte, Gesetzeskraft hatte und die Angestellten keinerlei Mitspracherecht hatten. Im Laufe der Jahre haben die Gewerkschaften Druck auf die Regierung ausgeübt, und nach und nach haben wir die Achtung unserer Rechte durchgesetzt, aber wirklich geändert hat sich die Situation erst mit der Wahl einer demokratischen Regierung. Jetzt haben wir das Recht, unsere Meinung zu sagen und müssen keine Angst mehr vor den Arbeitgebern haben. Hausangestellte verfügen über etwas mehr Freiheiten, und das neue ILO-Übereinkommen kann uns dabei helfen, diese Freiheiten weiter auszubauen. Voraussetzung ist allerdings, dass es ratifiziert und von den Hausangestellten genutzt wird. Ein gutes Übereinkommen bzw. gute Arbeitsgesetze reichen nicht aus, um das Leben der Hausangestellten zu verändern, weil sie sich deren Existenz zunächst einmal bewusst sein müssen. Hier sind wir gefordert, aber auch das Arbeitsministerium hat die Aufgabe, die Beschäftigten über die zu ihrem Schutz existierenden Gesetze und Normen zu informieren.

Internationale Arbeitskonferenz

Übereinkommen 189

Übereinkommen über Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 2011 zu ihrer einhundertsten Tagung zusammengetreten ist,

ist sich der Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation bewusst, menschenwürdige Arbeit für alle durch die Verwirklichung der Ziele der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung zu fördern;

anerkennt den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft, der die Verbesserung der Erwerbschancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Familienpflichten, mehr Möglichkeiten zur Betreuung von alternden Bevölkerungen, von Kindern und von Menschen mit Behinderungen sowie erhebliche Einkommens-transfers innerhalb und zwischen Ländern einschließt;

ist der Auffassung, dass hauswirtschaftliche Arbeit nach wie vor unterbewertet und unsichtbar ist und hauptsächlich von Frauen und Mädchen durchgeführt wird, von denen viele Migrantinnen oder Angehörige benachteiligter Gemeinschaften sind und die besonders anfällig für Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und andere Verletzungen der Menschenrechte sind;

ist ferner der Auffassung, dass in Entwicklungsländern mit historisch geringen Chancen auf eine formale Beschäftigung Hausangestellte einen bedeutenden Anteil der einheimischen Erwerbsbevölkerung darstellen und weiterhin zu den am stärksten ausgegrenzten Personen gehören;

weist darauf hin, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Hausangestellten, soweit nichts anderes bestimmt ist;

verweist auf die besondere Relevanz für Hausangestellte des Übereinkommens (N. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, des Übereinkommens (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975, des Übereinkommens (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, des Übereinkommens (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und der Empfehlung (Nr. 198) betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006, sowie des Multilateralen Rahmens der IAO für Arbeitsmigration: Nichtverbindliche Grundsätze und Leitlinien für einen rechtsbasierten Ansatz für die Arbeitsmigration (2006);

anerkennt die besonderen Bedingungen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit durchgeführt wird, die es wünschenswert erscheinen lassen, die allgemeinen Normen durch spezifische Normen für Hausangestellte zu ergänzen, um sie in die Lage zu versetzen, ihre Rechte in vollem Umfang in Anspruch zu nehmen;

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität und insbesondere dessen Zusatzprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, und dessen Zusatzprotokoll gegen die Schleusung von

Migranten auf dem Land-, See- und Luftweg, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen;
hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und
dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.
Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2011, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

Artikel 1

Im Sinne dieses Übereinkommens:

- a) bezeichnet der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit, die in einem oder mehreren Haushalten oder für einen oder mehrere Haushalte durchgeführt wird;
- b) bezeichnet der Ausdruck „Hausangestellter“⁸ jede Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet;
- c) ist eine Person, die hauswirtschaftliche Arbeit nur gelegentlich oder sporadisch und nicht berufsmäßig verrichtet, kein Hausangestellter.

8 Die männliche Form schließt grundsätzlich die weibliche Form mit ein.

Artikel 2

1. Das Übereinkommen gilt für alle Hausangestellten.
2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, folgende Gruppen ganz oder teilweise aus seinem Geltungsbereich ausnehmen:
 - a) Gruppen von Arbeitnehmern, denen auf andere Weise ein mindestens gleichwertiger Schutz geboten wird;
 - b) begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern, bei denen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung auftreten.
3. Jedes Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, hat in seinem ersten Bericht über die Durchführung des Übereinkommens nach Artikel 22 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation alle auf diese Weise ausgenommenen besonderen Gruppen von Arbeitnehmern und die Gründe für deren Ausnahme anzugeben und in späteren Berichten alle etwaigen Maßnahmen anzugeben, die getroffen worden sind, um die Anwendung des Übereinkommens auf die betreffenden Arbeitnehmer auszudehnen.

Artikel 3

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um die wirksame Förderung und den wirksamen Schutz der Menschenrechte aller Hausangestellten, wie in diesem Übereinkommen festgelegt, sicherzustellen.
2. Jedes Mitglied hat in Bezug auf Hausangestellte die in diesem Übereinkommen dargelegten Maßnahmen zu ergreifen, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und zu verwirklichen, nämlich:
 - a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;
 - b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;
 - c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit;
 - d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.
3. Wenn sie Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte und die Arbeitgeber von Hausangestellten in den Genuss der Vereinigungsfreiheit und der

effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kommen, haben die Mitglieder das Recht der Hausangestellten und der Arbeitgeber von Hausangestellten zu schützen, Verbände, Vereinigungen und Bünde ihrer Wahl zu gründen und diesen, vorbehaltlich der Regeln des betreffenden Verbands, beizutreten.

Artikel 4

1. Jedes Mitglied hat ein Mindestalter für Hausangestellte festzulegen, das mit den Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, in Einklang steht und nicht niedriger ist als das durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmer allgemein festgelegte Alter.
2. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Arbeit, die von Hausangestellten verrichtet wird, deren Alter unter 18 Jahren und über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung liegt, ihrer Schulpflicht nicht im Wege steht oder ihre Möglichkeiten zur Teilnahme an weiteren Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnahmen nicht beeinträchtigt.

Artikel 5

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wirksam vor allen Formen von Missbrauch, Belästigung und Gewalt geschützt sind.

Artikel 6

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wie Arbeitnehmer allgemein, in den Genuss fairer Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdiger Arbeitsbedingungen und, wenn sie im Haushalt wohnen, menschenwürdiger Lebensbedingungen, die ihre Privatsphäre achten, kommen.

Artikel 7

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte in geeigneter, nachprüfbarer und leicht verständlicher Weise über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden, und zwar vorzugsweise, wenn möglich, durch schriftliche Verträge in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen, insbesondere über:

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- b) die Anschrift der gewöhnlichen Arbeitsstätte oder Arbeitsstätten;
- c) das Anfangsdatum und, wenn der Vertrag für einen bestimmten Zeitraum gilt, seine Dauer;
- d) die Art der auszuführenden Arbeit;
- e) die Entlohnung, die Berechnungsmethode und das Zahlungsintervall;
- f) die normale Arbeitszeit;
- g) den bezahlten Jahresurlaub und die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten;
- h) gegebenenfalls die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft;
- i) gegebenenfalls die Probezeit;
- j) gegebenenfalls die Rückführungsbedingungen;
- k) die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich einer vom Hausangestellten oder vom Arbeitgeber gegebenenfalls einzuhaltenden Kündigungsfrist.

Artikel 8

1. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften haben vorzuschreiben, dass migrantische Hausangestellte, die in einem Land angeworben werden, um hauswirtschaftliche Arbeit in einem anderen Land zu verrichten, ein schriftliches Stellenangebot oder einen schriftlichen Arbeitsvertrag, der in dem Land, in dem die Arbeit verrichtet

- werden soll, durchgesetzt werden kann, mit den in Artikel 7 genannten Beschäftigungsbedingungen erhalten, bevor sie zur Aufnahme der hauswirtschaftlichen Arbeit, für die das Angebot oder der Vertrag gilt, Landesgrenzen passieren.
2. Der vorangegangene Absatz gilt nicht für Arbeitnehmer, die gemäß bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen oder im Rahmen von Gebieten regionaler Wirtschaftsintegration für Beschäftigungszwecke Freizügigkeit genießen.
 3. Die Mitglieder haben Maßnahmen zu ergreifen, um miteinander zusammenzuarbeiten, damit die wirksame Anwendung der Bestimmungen dieses Übereinkommens auf migrantische Hausangestellte sichergestellt wird.
 4. Jedes Mitglied hat durch Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags, für den sie rekrutiert worden sind, Anspruch auf Rückführung haben.

Artikel 9

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte:

- a) mit ihrem Arbeitgeber oder potenziellen Arbeitgeber frei vereinbaren können, ob sie im Haushalt wohnen möchten;
- b) die im Haushalt wohnen, nicht verpflichtet sind, während der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten oder des Jahresurlaubs im Haushalt oder bei Mitgliedern des Haushalts zu bleiben;
- c) berechtigt sind, ihre Reise- und Identitätsdokumente in ihrem Besitz zu halten.

Artikel 10

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen mit dem Ziel, die Gleichbehandlung von Hausangestellten und Arbeitnehmern allgemein in Bezug auf die normale Arbeitszeit, die Überstundenvergütung, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen sicherzustellen, wobei die besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit zu berücksichtigen sind.
2. Die wöchentliche Ruhezeit hat mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen.
3. Zeiten, in denen Hausangestellte nicht frei über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufforderungen Folge zu leisten, sind insoweit als Arbeitszeiten anzusehen, wie dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere, der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel festgelegt ist.

Artikel 11

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte vom Mindestlohnschutz erfasst werden, soweit ein solcher Schutz besteht, und dass das Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird.

Artikel 12

1. Hausangestellte sind in regelmäßigen Zeitabständen und mindestens einmal im Monat direkt in bar zu entlohnen. Sofern die Zahlungsweise nicht durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge vorgesehen ist, kann die Zahlung mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers per Banküberweisung, Bankscheck, Postscheck, Zahlungsanweisung oder durch ein anderes gesetzliches geldliches Zahlungsmittel erfolgen.
2. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder Schiedssprüche können die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts der Hausangestellten in Form von Sachleistungen vorsehen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die allgemein

für andere Gruppen von Arbeitnehmern gelten, unter der Voraussetzung, dass Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer mit solchen Sachleistungen einverstanden ist, dass sie dem persönlichen Gebrauch und Nutzen des Arbeitnehmers dienen und dass der ihnen zugemessene Geldwert fair und angemessen ist.

Artikel 13

1. Jeder Hausangestellte hat das Recht auf eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung. Jedes Mitglied hat in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit der Hausangestellten bei der Arbeit sicherzustellen.
2. Die im vorstehenden Absatz genannten Maßnahmen können in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, schrittweise durchgeführt werden.

Artikel 14

1. Jedes Mitglied hat in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten im Bereich der Sozialen Sicherheit, einschließlich des Mutterschutzes, Bedingungen zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für Arbeitnehmer allgemein gelten.
2. Die im vorstehenden Absatz genannten Maßnahmen können in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, schrittweise umgesetzt werden.

Artikel 15

1. Um Hausangestellte, einschließlich migrantischer Hausangestellter, die von privaten Arbeitsvermittlern angeworben oder vermittelt worden sind, wirksam vor missbräuchlichen Praktiken zu schützen, hat jedes Mitglied:
 - a) die für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern, die Hausangestellte anwerben oder vermitteln, maßgeblichen Bedingungen in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis festzulegen;
 - b) sicherzustellen, dass angemessene Einrichtungen und Verfahren zur Untersuchung von Beschwerden, angeblichem Missbrauch und angeblichen betrügerischen Praktiken hinsichtlich der Tätigkeiten privater Arbeitsvermittler im Zusammenhang mit Hausangestellten vorhanden sind;
 - c) alle erforderlichen und geeigneten Maßnahmen im Rahmen seiner Zuständigkeit und gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern zu treffen, um einen ausreichenden Schutz für Hausangestellte vorzusehen und Missbräuche gegenüber Hausangestellten zu verhindern, die in seinem Hoheitsgebiet durch private Arbeitsvermittler angeworben oder vermittelt worden sind. Diese Maßnahmen haben Rechtsvorschriften zu umfassen, die die jeweiligen Verpflichtungen des privaten Arbeitsvermittlers und des Haushalts gegenüber dem Hausangestellten festlegen und Zwangsmaßnahmen vorsehen, einschließlich des Verbots privater Arbeitsvermittler, die Missbrauch betreiben oder betrügerische Praktiken anwenden;
 - d) wenn Hausangestellte in einem Land für eine Arbeit in einem anderen Land angeworben werden, den Abschluss von bilateralen, regionalen oder multilate-

- ralen Vereinbarungen in Erwägung zu ziehen, um Missbrauch und betrügerische Praktiken bei der Anwerbung, Vermittlung und Beschäftigung zu verhindern;
- e) Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die von privaten Arbeitsvermittlern erhobenen Gebühren nicht vom Entgelt der Hausangestellten abgezogen werden.
2. Bei der Durchführung jeder der Bestimmungen dieses Artikels hat jedes Mitglied sich mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, zu beraten.

Artikel 16

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis sicherzustellen, dass alle Hausangestellten entweder von sich aus oder über einen Vertreter effektiven Zugang zu Gerichten oder anderen Streitbeilegungsmechanismen haben unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die Arbeitnehmern allgemein zur Verfügung stehen.

Artikel 17

1. Jedes Mitglied hat wirksame und zugängliche Beschwerdemechanismen und Mittel zu schaffen, um die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Schutz der Hausangestellten sicherzustellen.
2. Jedes Mitglied hat unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit Maßnahmen gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften in Bezug auf Arbeitsaufsicht, Durchsetzung und Zwangsmaßnahmen zu entwickeln und durchzuführen.
3. Soweit dies mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vereinbar ist, haben solche Maßnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen unter gebührender Achtung der Privatsphäre Zugang zu den Räumlichkeiten des Haushalts gewährt werden kann.

Artikel 18

Jedes Mitglied hat die Bestimmungen dieses Übereinkommens in Beratung mit den maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden durch Rechtsvorschriften sowie Gesamtarbeitsverträge oder zusätzliche der innerstaatlichen Praxis entsprechende Maßnahmen durchzuführen, indem je nach Sachlage bestehende Maßnahmen auf Hausangestellte ausgedehnt oder an diese angepasst werden oder indem spezifische Maßnahmen für sie entwickelt werden.

Artikel 19

Dieses Übereinkommen berührt nicht günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen auf Hausangestellte anwendbar sind.

Artikel 20

Die förmlichen Ratifikationen dieses Übereinkommens sind dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes zur Eintragung mitzuteilen.

Artikel 21

1. Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes eingetragen ist.
2. Es tritt, zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind, in Kraft.

3. In der Folge tritt dieses Übereinkommen für jedes Mitglied zwölf Monate nach der Eintragung seiner Ratifikation in Kraft.

Artikel 22

1. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren seit seinem erstmaligen Inkrafttreten durch förmliche Mitteilung an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündigung wird von diesem eingetragen. Sie wird zwölf Monate nach der Eintragung wirksam.
2. Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und binnen eines Jahres nach Ablauf der in Absatz 1 genannten zehn Jahre von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für weitere zehn Jahre gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen innerhalb des ersten Jahres jedes neuen Zehnjahres-Zeitraums nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 23

1. Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeitsorganisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die von den Mitgliedern mitgeteilt worden sind.
2. Der Generaldirektor macht die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die mitgeteilt worden ist, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam, zu dem dieses Übereinkommen in Kraft tritt.

Artikel 24

Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes übermittelt dem Generalsekretär der Vereinten Nationen zur Eintragung nach Artikel 102 der Charta der Vereinten Nationen vollständige Auskünfte über alle nach Maßgabe der vorausgehenden Artikel eingetragenen Ratifikationen und Kündigungen.

Artikel 25

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes erstattet der Allgemeinen Konferenz, wann immer er es für nötig erachtet, einen Bericht über die Durchführung dieses Übereinkommens und prüft, ob die Frage seiner Neufassung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 26

1. Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen neu fasst, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gilt Folgendes:
 - a) Die Ratifikation des neu gefassten Übereinkommens durch ein Mitglied hat ungeachtet des Artikels 22 ohne weiteres die Wirkung einer sofortigen Kündigung des vorliegenden Übereinkommens, sofern das neu gefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.
 - b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neu gefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Übereinkommen von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.
2. In jedem Fall bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt für diejenigen Mitglieder in Kraft, die dieses, nicht jedoch das neu gefasste Übereinkommen ratifiziert haben.

Artikel 27

Der englische und der französische Wortlaut dieses Übereinkommens sind in gleicher Weise verbindlich.

Internationale Arbeitskonferenz

Empfehlung 201

Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 2011 zu ihrer neunundneunzigsten Tagung zusammengetreten ist, die das Übereinkommen über Hausangestellte, 2011, angenommen hat, hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, eine Frage, die den vierten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung zur Ergänzung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, erhalten sollen. Die Konferenz nimmt heute, am 16. Juni 2011, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, bezeichnet wird.

1. Die Bestimmungen dieser Empfehlung ergänzen diejenigen des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011 (im Folgenden „das Übereinkommen“ genannt), und sollten in Verbindung mit ihnen berücksichtigt werden.
2. Wenn sie Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte in den Genuss der Vereinigungsfreiheit und der effektiven Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kommen, sollten die Mitglieder:
 - a) alle gesetzlichen oder administrativen Beschränkungen oder sonstigen Hindernisse für das Recht von Hausangestellten, eigene Verbände zu gründen oder Arbeitnehmerverbänden eigener Wahl beizutreten, und für das Recht von Verbänden von Hausangestellten, Arbeitnehmerverbänden, -vereinigungen und -bünden beizutreten, ermitteln und beseitigen;
 - b) erwägen, Maßnahmen zu ergreifen oder zu unterstützen, um die Fähigkeit der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, der Verbände, die Hausangestellte vertreten, und derjenigen der Arbeitgeber von Hausangestellten zu stärken, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu fördern, vorausgesetzt, dass die Unabhängigkeit und Autonomie solcher Verbände innerhalb des rechtlichen Rahmens jederzeit geschützt werden.
3. Wenn sie Maßnahmen für die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf ergreifen, sollten die Mitglieder im Einklang mit internationalen Arbeitsnormen u. a.:
 - a) dafür sorgen, dass Vorkehrungen für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen den Grundsatz der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten und die Privatsphäre der Hausangestellten achten und mit der IAA-Richtliniensammlung „Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten“ (1997) und anderen einschlägigen internationalen Datenschutznormen im Einklang stehen;
 - b) jede Diskriminierung im Zusammenhang mit solchen Untersuchungen verhindern;
 - c) sicherstellen, dass von Hausangestellten keinesfalls verlangt wird, einen HIV- oder Schwangerschaftstest durchzuführen oder den HIV- oder Schwangerschaftsstatus preiszugeben.

4. Mitglieder, die ärztliche Untersuchungen für Hausangestellte in Betracht ziehen, sollten erwägen:
 - a) Mitgliedern des Haushalts und Hausangestellten öffentliche Gesundheitsinformationen über die vorrangigen Gesundheitsprobleme und Krankheiten zur Verfügung zu stellen, die im jeweiligen innerstaatlichen Kontext Anlass für die Notwendigkeit ärztlicher Untersuchungen geben;
 - b) Mitgliedern des Haushalts und Hausangestellten Informationen über freiwillige ärztliche Untersuchungen, ärztliche Behandlungen und bewährte Gesundheits- und Hygienepraktiken zur Verfügung zu stellen, die mit öffentlichen Gesundheitsinitiativen für die Bevölkerung insgesamt im Einklang stehen;
 - c) Informationen über vorbildliche Praktiken für arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen zu verbreiten und dafür zu sorgen, dass diese angepasst werden, um der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit Rechnung zu tragen.

5. (1) Die Mitglieder sollten unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, die Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet werden, für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich sind, ermitteln und solche Arten von Kinderarbeit außerdem verbieten und beseitigen.
 - (2) Bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten sollten die Mitglieder den Bedürfnissen von Hausangestellten unter 18 Jahren und über dem durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit widmen und Maßnahmen zu ihrem Schutz ergreifen, u. a. durch:
 - a) eine strikte Beschränkung ihrer Arbeitszeit, um zu gewährleisten, dass sie über ausreichende Zeit für Erholung, Bildung und Ausbildung, Freizeitaktivitäten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen;
 - b) das Verbot von Nacharbeit;
 - c) die Beschränkung von Arbeit, die körperlich oder psychisch übermäßig belastend ist;
 - d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen.

6. (1) Die Mitglieder sollten erforderlichenfalls geeignete Unterstützung bieten, um sicherzustellen, dass die Hausangestellten ihre Beschäftigungsbedingungen verstehen.
 - (2) Zusätzlich zu den in Artikel 7 des Übereinkommens aufgeführten Angaben sollten die Beschäftigungsbedingungen auch Folgendes umfassen:
 - a) eine Stellenbeschreibung;
 - b) Krankenurlaub und gegebenenfalls jeder sonstige Urlaub aus persönlichen Gründen;
 - c) die Höhe des Entgelts oder des Ausgleichs für Überstunden und Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 (3) des Übereinkommens;
 - d) alle anderen Zahlungen, auf die der Hausangestellte⁹ Anspruch hat;
 - e) alle Sachleistungen und ihr Geldwert;
 - f) Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft;
 - g) alle zulässigen Abzüge vom Entgelt des Arbeitnehmers.
 - (3) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung eines Musterarbeitsvertrags für hauswirtschaftliche Arbeit in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, in Betracht ziehen.

⁹ Die männliche Form schließt grundsätzlich die weibliche Form mit ein.

- (4) Der Mustervertrag sollte Hausangestellten, Arbeitgebern, repräsentativen Verbänden und der Allgemeinheit jederzeit unentgeltlich verfügbar gemacht werden.
7. Die Mitglieder sollten die Einrichtung von Mechanismen zum Schutz der Hausangestellten vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt in Betracht ziehen, beispielsweise:
- a) die Einrichtung von zugänglichen Beschwerdemechanismen, damit Hausangestellte Fälle von Missbrauch, Belästigung und Gewalt melden können;
 - b) sicherstellen, dass alle Beschwerden wegen Missbrauch, Belästigung und Gewalt untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden; und
 - c) die Einrichtung von Programmen für den Wegzug aus dem Haushalt und die Rehabilitation von Hausangestellten, die Missbrauch, Belästigung und Gewalt ausgesetzt waren, einschließlich der Bereitstellung einer vorübergehenden Unterkunft und gesundheitlicher Betreuung.
8. (1) Die Arbeitszeiten, einschließlich der Überstunden und der Bereitschaftszeiten entsprechend Artikel 10 (3) des Übereinkommens, sollten genau aufgezeichnet werden, und diese Informationen sollten dem Hausangestellten frei zugänglich sein.
- (2) Die Mitglieder sollten diesbezüglich die Ausarbeitung einer Anleitung für die Praxis in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, in Erwägung ziehen.
9. (1) Hinsichtlich der Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht frei verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufforderungen nachzukommen (Bereitschaftszeiten), sollten die Mitglieder, soweit dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge festgelegt wird, Folgendes regeln:
- a) die Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren von einem Hausangestellten Bereitschaftszeiten verlangt werden können, und die Art und Weise, wie diese gemessen werden könnten;
 - b) den Ruhezeitausgleich, auf den ein Hausangestellter Anspruch hat, wenn die normale Ruhezeit durch Bereitschaftszeiten unterbrochen wird;
 - c) die Höhe des Entgelts für Bereitschaftszeiten.
- (2) Hinsichtlich Hausangestellten, deren normale Aufgaben nachts verrichtet werden, und unter Berücksichtigung der mit Nachtarbeit verbundenen Zwänge sollten die Mitglieder Maßnahmen in Erwägung ziehen, die den in Unterabsatz 9 (1) vorgeschriebenen vergleichbar sind.
10. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte während des Arbeitstags Anspruch auf angemessene Ruhezeiten haben, die es ihnen gestatten, Mahlzeiten einzunehmen und Ruhepausen einzulegen.
11. (1) Die wöchentliche Ruhezeit sollte mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden betragen.
- (2) Der festgelegte wöchentliche Ruhetag sollte von den Parteien gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen und unter Berücksichtigung der Arbeitserfordernisse und der kulturellen, religiösen und sozialen Bedürfnisse des Hausangestellten einvernehmlich bestimmt werden.

- (3) Falls die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge die Kumulierung der wöchentlichen Ruhezeit über einen längeren Zeitraum als sieben Tage für die Arbeitnehmer allgemein vorsehen, sollte ein solcher Zeitraum 14 Tage für Hausangestellte nicht überschreiten.
12. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge sollten die Gründe bestimmen, aus denen von Hausangestellten verlangt werden kann, während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zu arbeiten, und ungeachtet eines etwaigen finanziellen Ausgleichs einen angemessenen Ruhezeitausgleich vorsehen.
13. Wenn Hausangestellte die Mitglieder des Haushalts während des Urlaubs begleiten, sollte die entsprechende Zeit nicht als Teil ihres Jahresurlaubs zählen.
14. Wenn die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts in Form von Sachleistungen vorgesehen wird, sollten die Mitglieder Folgendes in Erwägung ziehen:
- a) die Festlegung einer Gesamtbegrenzung des Anteils des Entgelts, der in Sachleistungen gezahlt werden kann, um das für den Unterhalt der Hausangestellten und ihrer Familienangehörigen notwendige Entgelt nicht über Gebühr zu vermindern;
 - b) die Berechnung des Geldwerts der Sachleistungen unter Bezugnahme auf objektive Kriterien wie, je nachdem, Marktwert, Selbstkostenpreis oder behördlich festgesetzte Preise;
 - c) die Beschränkung der Sachleistungen auf diejenigen, die für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Hausangestellten eindeutig geeignet sind, wie Verpflegung und Unterkunft;
 - d) sicherstellen, dass, wenn ein Hausangestellter in einer vom Haushalt bereitgestellten Unterkunft wohnen muss, kein Abzug vom Entgelt in Bezug auf diese Unterkunft vorgenommen werden darf, es sei denn, der Arbeitnehmer ist damit einverstanden;
 - e) sicherstellen, dass Gegenstände, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der hauswirtschaftlichen Arbeit haben, wie Uniformen, Werkzeuge oder Schutzausrüstungen, sowie ihre Reinigung und Instandhaltung nicht als Sachleistungen angesehen werden und ihre Kosten nicht vom Entgelt des Hausangestellten abgezogen werden.
15. (1) Hausangestellte sollten zum Zeitpunkt jeder Zahlung eine leicht verständliche schriftliche Aufstellung des ihnen zustehenden Gesamtentgelts und des genauen Betrags und Zwecks aller vorgenommenen Abzüge erhalten.
- (2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten alle ausstehenden Zahlungen unverzüglich geleistet werden.
16. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten in Bezug auf den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit oder Tod des Arbeitgebers Bedingungen zustehen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen der Arbeitnehmer allgemein.
17. Unterkunft und Verpflegung sollten, wenn sie bereitgestellt werden, unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten Folgendes umfassen:
- a) ein separates, privates Zimmer, das angemessen möbliert, ausreichend belüftet und mit einem Schloss versehen ist, dessen Schlüssel dem Hausangestellten ausgehändigt werden sollte;
 - b) Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden;

- c) angemessene Beleuchtung und gegebenenfalls Heizung und Klimatisierung entsprechend den im Haushalt vorherrschenden Bedingungen;
 - d) qualitativ gute und ausreichende Mahlzeiten, die, soweit es vertretbar ist, den etwaigen kulturellen und religiösen Erfordernissen des betreffenden Hausangestellten angepasst sind.
18. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aus anderen Gründen als einer schweren Verfehlung sollte Hausangestellten, die im Haushalt wohnen, eine angemessene Kündigungsfrist und Freizeit während dieser Frist eingeräumt werden, damit sie sich eine neue Beschäftigung und eine neue Unterkunft suchen können.
19. Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, Maßnahmen ergreifen, um:
- a) Hausangestellte zu schützen, indem arbeitsbezogene Gefahren und Risiken, soweit es praktisch durchführbar ist, beseitigt oder auf ein Mindestmaß beschränkt werden, um Schäden, Erkrankungen und Todesfälle zu vermeiden und die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in der Arbeitsstätte Haushalt zu fördern;
 - b) ein angemessenes und zweckmäßiges Aufsichtssystem im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens und angemessene Zwangsmaßnahmen bei Verstößen gegen die Vorschriften über Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit vorzusehen;
 - c) Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Statistiken über Unfälle und Krankheiten im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit und von anderen Statistiken festzulegen, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie im Rahmen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zur Verhütung von Risiken und Unfällen beitragen;
 - d) Ratschläge zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu erteilen, einschließlich ergonomischer Aspekte und Schutzausrüstung;
 - e) Ausbildungsprogramme zu entwickeln und Richtlinien zu verbreiten zu Anforderungen im Bereich der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, die speziell für hauswirtschaftliche Arbeit gelten.
20. (1) Die Mitglieder sollten gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften Mittel in Erwägung ziehen, um die Zahlung der Sozialabgaben durch Arbeitgeber, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, zu erleichtern, beispielsweise durch ein vereinfachtes Zahlungssystem.
- (2) Die Mitglieder sollten den Abschluss von bilateralen, regionalen oder multilateralen Vereinbarungen in Erwägung ziehen, um migrantischen Hausangestellten, für die solche Vereinbarungen gelten, Gleichbehandlung in Bezug auf die Soziale Sicherheit sowie den Zugang zu Ansprüchen der Sozialen Sicherheit und deren Wahrung oder Übertragbarkeit zu gewährleisten.
- (3) Der Geldwert von Sachleistungen sollte für die Zwecke der Sozialen Sicherheit gebührend berücksichtigt werden, auch in Bezug auf den Beitrag der Arbeitgeber und die Leistungsansprüche der Hausangestellten.
21. (1) Die Mitglieder sollten zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen, um den effektiven Schutz von Hausangestellten und insbesondere von migrantischen Hausangestellten sicherzustellen, beispielsweise:
- a) die Einrichtung einer innerstaatlichen Hotline mit Dolmetschdiensten für Hausangestellte, die Unterstützung benötigen;

- b) im Einklang mit Artikel 17 des Übereinkommens die Einrichtung eines Systems für Vorabbesuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt werden sollen;
 - c) die Entwicklung eines Netzwerks von Notunterkünften;
 - d) Sensibilisierung der Arbeitgeber für ihre Pflichten durch die Bereitstellung von Informationen über bewährte Praktiken bei der Beschäftigung von Hausangestellten, arbeits- und einwanderungsrechtliche Pflichten gegenüber migrantischen Hausangestellten, Vollstreckungs- und Zwangsmaßnahmen bei Verstößen sowie Unterstützungsdienste, die Hausangestellten und ihren Arbeitgebern zur Verfügung stehen;
 - e) Sicherstellung des Zugangs von Hausangestellten zu Beschwerdemechanismen und ihrer Möglichkeit, zivil- und strafrechtliche Rechtsmittel zu ergreifen, sowohl während als auch nach der Beschäftigung, unabhängig von der Ausreise aus dem betreffenden Land;
 - f) Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes zur Unterrichtung von Hausangestellten in einer Sprache, die sie verstehen, über ihre Rechte, einschlägige Rechtsvorschriften, verfügbare Beschwerdemechanismen und Rechtsbehelfe sowohl hinsichtlich des Arbeitsrechts als auch des Einwanderungsrechts, und Rechtsschutz gegen Verbrechen wie Gewalt, Menschenhandel und Freiheitsentzug sowie zur Bereitstellung aller sonstigen sachdienlichen Informationen, die sie möglicherweise benötigen.
- (2) Mitglieder, die Herkunftsländer von migrantischen Hausangestellten sind, sollten den effektiven Schutz der Rechte dieser Arbeitnehmer unterstützen, indem sie diese vor der Abreise über ihre Rechte unterrichten, Rechtshilfefonds, Sozialdienste und spezielle konsularische Dienste einrichten und andere zweckmäßige Maßnahmen treffen.
22. Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, erwägen, durch Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen die Bedingungen festzulegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags, für den sie rekrutiert worden sind, Anspruch auf unentgeltliche Rückführung haben.
23. Die Mitglieder sollten bei privaten Arbeitsvermittlern bewährte Praktiken in Bezug auf Hausangestellte, einschließlich migrantische Hausangestellte, fördern, wobei die Grundsätze und Ansätze in dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und in der Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, berücksichtigt werden sollten.
24. Soweit dies mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis betreffend die Achtung der Privatsphäre vereinbar ist, können die Mitglieder die Bedingungen in Erwägung ziehen, unter denen Arbeitsinspektoren oder andere mit der Durchsetzung der für hauswirtschaftliche Arbeit geltenden Vorschriften beauftragte Bedienstete befugt sein sollten, die Räumlichkeiten zu betreten, in denen die Arbeit durchgeführt wird.
25. (1) Die Mitglieder sollten in Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, Politiken und Programme festlegen, um:
- a) die kontinuierliche Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten zu fördern, gegebenenfalls einschließlich einer Ausbildung

- im Lesen und Schreiben, um ihre berufliche Entwicklung und ihre Beschäftigungschancen zu verbessern;
- b) den Bedürfnissen der Hausangestellten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Rechnung zu tragen;
 - c) sicherzustellen, dass die Anliegen und Rechte von Hausangestellten im Rahmen allgemeinerer Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten berücksichtigt werden.
- (2) Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und, soweit solche bestehen, mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten, geeignete Indikatoren und Messsysteme entwickeln, um die innerstaatlichen Statistikämter besser zu befähigen, wirksam die Daten zu erheben, die erforderlich sind, um eine effektive Politikgestaltung auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit zu unterstützen.
26. (1) Die Mitglieder sollten erwägen, untereinander zusammenzuarbeiten, um die wirksame Anwendung des Übereinkommens über Hausangestellte, 2011, und dieser Empfehlung auf migrantische Hausangestellte sicherzustellen.
- (2) Die Mitglieder sollten auf bilateraler, regionaler und globaler Ebene im Hinblick auf die Verbesserung des Schutzes von Hausangestellten zusammenarbeiten, insbesondere in Angelegenheiten, die die Prävention von Zwangsarbeit und Menschenhandel, den Zugang zur Sozialen Sicherheit, die Überwachung der Tätigkeiten von privaten Arbeitsvermittlern, die Personen für eine Tätigkeit als Hausangestellte in einem anderen Land anwerben, die Verbreitung von bewährten Praktiken und die Erhebung von Statistiken über hauswirtschaftliche Arbeit betreffen.
- (3) Die Mitglieder sollten geeignete Schritte unternehmen, um sich bei der Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens durch verstärkte internationale Zusammenarbeit oder Unterstützung oder beides, einschließlich der Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, für Programme zur Beseitigung von Armut und für universelle Bildung, gegenseitig behilflich zu sein.
- (4) Im Rahmen der diplomatischen Immunität sollten die Mitglieder erwägen:
- a) Politiken und Verhaltensregeln für diplomatisches Personal anzunehmen mit dem Ziel, Verletzungen der Rechte von Hausangestellten zu verhindern;
 - b) auf bilateraler, regionaler und multilateraler Ebene zusammenzuarbeiten, um sich mit missbräuchlichen Praktiken gegenüber Hausangestellten zu befassen und solche Praktiken zu verhindern.

PROFIS IN DER PFLEGE BRAUCHEN GUTE LOHN- UND ARBEITS- BEDINGUNGEN



WIR FORDERN

- Wertschätzung und Anerkennung für die Beschäftigten
- Attraktivere Arbeitsbedingungen und tarifliche Bezahlung
- Investition in gut ausgebildete Fachkräfte
- Pflege braucht Nachwuchs, auch Männer sind gezielt anzusprechen

Mehr Informationen:

www.buendnis-fuer-gute-pflege.de



V.i.S.d.P.: ver.di - Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft, Bundesvorstand, Bereich Gesundheitspolitik, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Stand März 2012, W-Nr.: 3122-2-0312

WWW.BUENDNIS-FUER-GUTE-PFLEGE.DE



