

Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung 2011

Bericht IV(2B)

# **Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte**

Vierter Punkt der Tagesordnung

ISBN 978-92-2-723107-7 (print)  
ISBN 978-92-2-723108-4 (web)  
ISSN 0251-4095

---

*Erste Auflage 2011*

---

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

---

## Inhaltsverzeichnis

	<i>Seite</i>
EINLEITUNG .....	1
VORGESCHLAGENE TEXTE .....	3
A. Entwurf eines Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte .....	3
B. Entwurf einer Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte .....	8



## EINLEITUNG

Die erste Beratung über die Frage der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte im Hinblick auf die Ausarbeitung neuer Urkunden über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte fand auf der 99. Tagung (2010) der Internationalen Arbeitskonferenz statt. Im Anschluss an diese Aussprache und gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung hat das Internationale Arbeitsamt auf der Grundlage der von der Konferenz auf ihrer 99. Tagung angenommenen Schlussfolgerungen<sup>1</sup> einen Bericht IV(1)<sup>2</sup> ausgearbeitet und übermittelt, der die Entwürfe eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung enthält. Die Regierungen wurden gemäß Artikel 39 Absatz 6 der Geschäftsordnung der Konferenz ersucht, dem Amt nach Befragung der maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bis spätestens 18. November 2010 etwaige Änderungsvorschläge oder Bemerkungen zu übermitteln. Die Regierungen wurden ferner ersucht, dem Amt zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob die vorgeschlagenen Texte ihrer Ansicht nach eine geeignete Grundlage für die Beratung der Konferenz auf ihrer 100. Tagung (Juni 2011) darstellen, und anzugeben, welche Verbände von ihnen befragt worden sind. Es ist darauf hinzuweisen, dass eine solche Befragung nach Artikel 5 (1) a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, auch im Fall von Ländern erforderlich ist, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragung sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen.

Zum Zeitpunkt der Ausarbeitung dieses Berichts waren beim Amt Antworten von Mitgliedsgruppen von 93 Mitgliedstaaten eingegangen, darunter der Regierungen der folgenden 81 Mitgliedstaaten: Ägypten, Albanien, Argentinien, Äthiopien, Australien, Belarus, Belgien, Benin, Botsuana, Bulgarien, China, Costa Rica, Dänemark, Die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Eritrea, Finnland, Frankreich, Ghana, Griechenland, Honduras, Indien, Indonesien, Irak, Island, Israel, Italien, Japan, Jordanien, Kanada, Kap Verde, Katar, Kenia, Kroatien, Lettland, Malaysia, Marokko, Mauritius, Mexiko, Montenegro, Myanmar, Namibia, Nicaragua, Niederlande, Oman, Österreich, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Republik Moldau, Rumänien, Russische Föderation, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien, Seychellen, Simbabwe, Slowakei, Slowenien, Spanien, Sudan, Swasiland, Thailand, Trinidad und Tobago, Tschechische Republik, Tunesien, Uganda, Ukraine, Ungarn, Uruguay, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Republik Tansania, Vereinigtes Königreich, Vereinigte Staaten und Zypern.

Der vorliegende Band (Bericht IV (2B)) enthält die vorgeschlagenen Texte, die aufgrund der Bemerkungen der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und

---

<sup>1</sup> Siehe IAA: *Report of the Committee on Domestic Workers, Provisional Record* Nr. 12, Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

<sup>2</sup> IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, Bericht IV (1), Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung, Genf, 2011 (veröffentlicht 2010).

der Arbeitnehmer und aus den in Bericht IV(2A)<sup>3</sup> in den Kommentaren des Amtes genannten Gründen abgeändert worden sind. Darüber hinaus wurden einige kleinere redaktionelle Änderungen vorgenommen, um insbesondere eine vollständige Übereinstimmung des Textes in den verschiedenen Sprachen sicherzustellen.

Falls die Konferenz dies beschließt, werden diese Texte auf der 100. Tagung (Juni 2011) als Grundlage für die zweite Beratung dienen, um ein Übereinkommen ergänzt durch eine Empfehlung über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte anzunehmen.

---

<sup>3</sup> IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, Bericht IV(2A), Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung, Genf, 2011.

## VORGESCHLAGENE TEXTE

### A. Entwurf eines Übereinkommens über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation, die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am ... 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, was zunehmende bezahlte Arbeitsmöglichkeiten für männliche und weibliche Arbeitnehmer mit Familienpflichten 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 Migranten oder Angehörige historisch benachteiligter Gemeinschaften sind und daher besonders anfällig für Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und andere Missbräuche 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 rechtebasierten 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, wobei das Recht jedes Hausangestellten und jedes Mitglieds eines Haushalts auf Schutz der Privatsphäre berücksichtigt werden sollte;

verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, 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 Fakultativprotokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, 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 ... 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 Haushalt oder Haushalten oder für einen Haushalt oder Haushalte durchgeführt wird;
- b) bezeichnet der Ausdruck „Hausangestellter“ jede Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet;
- c) ist eine Person, die hauswirtschaftliche Arbeit nur gelegentlich oder sporadisch und nicht als Mittel zum Lebensunterhalt verrichtet, kein Hausangestellter.

#### *Artikel 2*

1. Das Übereinkommen gilt für alle Hausangestellten.

2. Ein Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, kann nach Anhörung der repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und insbesondere der die Hausangestellten vertretenden Verbände und derer der Arbeitgeber von Hausangestellten, soweit solche bestehen, folgende Gruppen ganz oder teilweise aus seinem Geltungsbe-  
reich 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 Maßnahmen



anzugeben, die möglicherweise getroffen worden sind, um die Anwendung des Übereinkommens auf die betreffenden Arbeitnehmer auszudehnen.

### *Artikel 3*

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um einen wirksamen Schutz der Menschenrechte aller Hausangestellten sicherzustellen.

2. Jedes Mitglied hat in Bezug auf Hausangestellte Maßnahmen zu ergreifen, um in gutem Glauben und gemäß der Verfassung der IAO 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.

### *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 liegt 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 Mindestbeschäftigungsalter liegt, ihrer Schulpflicht, Weiterbildung oder Berufsausbildung nicht im Wege steht oder diese nicht beeinträchtigt.

### *Artikel 5*

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten wie den Arbeitnehmern allgemein faire Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdige Arbeitsbedingungen und, wenn sie im Haushalt wohnen, menschenwürdige Lebensbedingungen, die ihre Privatsphäre achten, zugute kommen.

### *Artikel 6*

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

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers;
- b) die Art der zu leistenden Arbeit;
- c) die Entlohnung, die Berechnungsmethode und das Zahlungsintervall;
- d) die Normalarbeitszeit;
- e) das Anfangsdatum und, wenn der Vertrag für einen bestimmten Zeitraum gilt, seine Dauer;

- f) gegebenenfalls die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft;
- g) gegebenenfalls die Probezeit;
- h) gegebenenfalls die Heimschaffungsbedingungen;
- i) die Bedingungen bezüglich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

#### *Artikel 7*

1. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften haben vorzuschreiben, dass migrantisches Hausangestellte, die in einem Land eingestellt werden, um hauswirtschaftliche Arbeit in einem anderen Land zu verrichten, ein schriftliches Stellenangebot oder einen Arbeitsvertrag mit den in Artikel 6 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 regionalen, bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen oder im Rahmen von Gebieten regionaler Wirtschaftsintegration für Beschäftigungszwecke Bewegungsfreiheit genießen.

3. Die Mitglieder haben untereinander zusammenzuarbeiten, um die wirksame Anwendung der Bestimmungen dieses Übereinkommens auf migrantische Hausangestellte sicherzustellen.

#### *Artikel 8*

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

#### *Artikel 9*

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

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

2. Wenn diese Maßnahmen getroffen werden, ist das Recht auf Privatsphäre sowohl des Hausangestellten als auch der Mitglieder des Haushalts gebührend zu achten.

#### *Artikel 10*

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die Normalarbeitszeit, die Überstundenvergütung, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und der bezahlte Jahresurlaub von Hausangestellten nicht ungünstiger sind als diejenigen, die gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die Arbeitnehmer allgemein vorgesehen sind.

2. Die wöchentliche Ruhezeit hat in jedem Zeitraum von sieben Tagen mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden zu betragen.

3. Zeiten, in denen Hausangestellte nicht nach Gutdünken über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufrufen Folge zu

leisten, sind als Arbeitszeiten anzusehen, soweit dies durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel bestimmt wird.

#### *Artikel 11*

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten ein Mindestlohnschutz zugute kommt, soweit ein solcher Schutz besteht, und dass das Entgelt ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird.

#### *Artikel 12*

1. Hausangestellte sind unmittelbar in bar in regelmäßigen Zeitabständen, die einen Monat nicht überschreiten, zu entlohnen. In einer den innerstaatlichen Rechtsvorschriften und der innerstaatlichen Praxis entsprechenden Weise und mit Zustimmung des betreffenden Arbeitnehmers kann die Zahlung durch eine Banküberweisung, einen Bankscheck, einen Postscheck oder eine Zahlungsanweisung erfolgen.

2. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder Schiedssprüche können die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts der Hausangestellten in Form von Sachleistungen vorsehen unter Bedingungen, 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 für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Arbeitnehmers geeignet sind und der ihnen zugemessene Barwert fair und angemessen ist.

#### *Artikel 13*

1. Jedes Mitglied hat unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten im Bereich der Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit Bedingungen zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für Arbeitnehmer allgemein gelten.

2. Die im vorgenannten Absatz genannten Maßnahmen können schrittweise durchgeführt werden.

#### *Artikel 14*

1. Jedes Mitglied hat 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 Arbeitnehmern allgemein gelten.

2. Die im vorstehenden Absatz genannten Maßnahmen können schrittweise durchgeführt werden.

#### *Artikel 15*

Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle Hausangestellten entweder von sich aus oder über einen Vertreter Zugang zu Gerichten oder anderen Streitbeilegungsverfahren haben unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die den Arbeitnehmern allgemein zur Verfügung stehen.

### *Artikel 16*

Jedes Mitglied hat wirksame Mittel zu schaffen, um die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Schutz der Hausangestellten sicherzustellen.

### *Artikel 17*

1. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass von einer Stellenvermittlungsagentur angeworbene oder vermittelte Hausangestellte, einschließlich migrantischer Hausangestellter, wirksam vor missbräuchlichen Praktiken geschützt sind, insbesondere durch Festlegung der jeweiligen gesetzlichen Haftung des Haushalts und des Vermittlers.

2. Jedes Mitglied hat Maßnahmen zu ergreifen, um:

- a) Kriterien für die Eintragung und Eignungsvoraussetzungen von Stellenvermittlungsagenturen festzulegen, einschließlich der Offenlegung von Informationen über einschlägige frühere Gesetzesverstöße;
- b) regelmäßige Überprüfungen von Stellenvermittlungsagenturen durchzuführen, um die Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften zu gewährleisten, und empfindliche Strafen für Verstöße vorzusehen;
- c) zugängliche Beschwerdemechanismen einzurichten, damit Hausangestellte die Behörden über missbräuchliche Praktiken in Kenntnis setzen können;
- d) sicherzustellen, dass die von Stellenvermittlungsagenturen erhobenen Gebühren nicht vom Entgelt der Hausangestellten abgezogen werden.

### *Artikel 18*

Jedes Mitglied hat die Bestimmungen dieses Übereinkommens in Absprache mit den repräsentativen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden durch Rechtsvorschriften sowie durch 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.

## **B. Entwurf einer Empfehlung betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte**

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am ... Juni 2011 zu ihrer einhundertsten 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 ... 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 Arbeitnehmersverbänden eigener Wahl beizutreten, und für das Recht von Verbänden von Hausangestellten, Arbeitnehmersverbänden, -vereinigungen und -bünden beizutreten, ermitteln und beseitigen;
- b) das Recht der Arbeitgeber von Hausangestellten schützen, Arbeitgeberverbände, -vereinigungen und -bünde eigener Wahl zu gründen und diesen beizutreten;
- c) Maßnahmen ergreifen oder unterstützen, um die Fähigkeit der Verbände von Hausangestellten zu stärken, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu schützen.

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;
- b) jede Diskriminierung im Zusammenhang mit solchen Untersuchungen verhindern; und
- c) sicherstellen, dass von Hausangestellten nicht verlangt wird, einen HIV- oder Schwangerschaftstest durchzuführen oder ihren HIV- oder Schwangerschaftsstatus preiszugeben.

4. (1) Die Mitglieder sollten unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 190) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit ermitteln, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist, und sollten außerdem solche Kinderarbeit 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 Mindestbeschäftigungsalter 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, Freizeittätigkeiten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen;

- b) das Verbot von Nachtarbeit;
- c) die Beschränkung von Aufgaben, die körperlich oder psychologisch übermäßig belastend sind;
- d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zu Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen.

5. (1) Wenn Hausangestellten die Beschäftigungsbedingungen mitgeteilt werden, sollte erforderlichenfalls geeignete Unterstützung geboten werden, um sicherzustellen, dass der betreffende Hausangestellte diese Bedingungen verstanden hat.

(2) Zusätzlich zu den im Artikel 6 des Übereinkommens aufgeführten Angaben sollten die Beschäftigungsbedingungen auch Folgendes enthalten:

- a) eine Stellenbeschreibung;
- b) bezahlter Jahresurlaub;
- c) tägliche und wöchentliche Ruhezeit;
- d) Krankenurlaub und jeder sonstige Urlaub aus persönlichen Gründen;
- e) die Entgeltrate für Überstundenarbeit;
- f) alle anderen Barzahlungen, auf die der Hausangestellte Anspruch hat;
- g) alle Sachleistungen und ihr Geldwert;
- h) Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft;
- i) alle zulässigen Abzüge von den Löhnen des Arbeitnehmers; und
- j) die vom Hausangestellten oder vom Arbeitgeber einzuhaltende Kündigungsfrist.

(3) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung eines Mustervertrags für hauswirtschaftliche Arbeit in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und insbesondere den die Hausangestellten vertretenden Verbänden und denen der Arbeitgeber von Hausangestellten, soweit solche bestehen, in Betracht ziehen.

6. (1) Die Arbeitszeiten, einschließlich der Überstunden, sollten korrekt berechnet und aufgezeichnet werden, und diese Informationen sollten dem Hausangestellten frei zugänglich sein.

(2) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung praktischer diesbezüglicher Anleitungen in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und insbesondere den die Hausangestellten vertretenden Verbänden und denen der Arbeitgeber von Hausangestellten, soweit solche bestehen, in Erwägung ziehen.

7. Hinsichtlich der Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht nach Gutdünken verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufrufen nachzukommen (gemeinhin als Bereitschaftszeiten bezeichnet), sollten die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge Folgendes regeln:

- a) die Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren von einem Hausangestellten Bereitschaft verlangt werden kann, und die Art und Weise, mit denen diese gemessen werden könnten;
- b) den Ruhezeitausgleich, auf den ein Hausangestellter Anspruch hat, wenn die normale Ruhezeit durch Bereitschaft unterbrochen wird;
- c) den Satz, zu dem Bereitschaftsstunden vergütet werden.

8. Die Mitglieder sollten spezifische Maßnahmen, einschließlich eines geeigneten finanziellen Ausgleichs, für Hausangestellte in Erwägung ziehen, deren normale Aufgaben nachts verrichtet werden, wobei die mit Nachtarbeit verbundenen Einschränkungen und Folgen berücksichtigt werden sollten.

9. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte während des Arbeitstags Anspruch auf angemessene Ruhezeiten haben, die es ihnen gestatten, Mahlzeiten einzunehmen und Pausen einzulegen.

10. Der Tag der wöchentlichen Ruhezeit sollte ein bestimmter Tag in jedem Zeitraum von sieben Tagen sein, der von den Parteien unter Berücksichtigung der Arbeitsanforderungen und der kulturellen, religiösen und sozialen Bedürfnisse des Hausangestellten einvernehmlich festzulegen ist.

11. 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.

12. Wenn Hausangestellte Mitglieder des Haushalts während des Urlaubs begleiten, sollte die entsprechende Zeit nicht als Teil ihres Jahresurlaubs zählen.

13. 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 Barentgelt nicht über Gebühr zu vermindern;
- b) die Berechnung des Geldwertes der Sachleistungen unter Bezugnahme auf objektive Kriterien wie, je nachdem, den Marktwert, den Selbstkostenpreis oder die von den Behörden festgesetzten 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) ein Verbot von Sachleistungen, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der Arbeitsaufgaben haben, wie Uniformen, Werkzeuge oder Schutzausrüstung.

14. (1) Hausangestellte sollten zum Zeitpunkt jeder Zahlung eine leicht verständliche schriftliche Aufstellung der fälligen Zahlungen, der gezahlten Beträge und des genauen Betrags und Zwecks aller vorgenommenen Abzüge erhalten.

(2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sollten alle ausstehenden Zahlungen unverzüglich geleistet werden.

15. 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 zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen der Arbeitnehmer allgemein.

16. 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 innerhalb des Haushalts vorherrschenden Bedingungen;
- d) qualitativ gute und ausreichende Mahlzeiten, die den kulturellen und religiösen Erfordernissen des betreffenden Hausangestellten, falls solche bestehen, angepasst sind.

17. 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 dieses Zeitraums eingeräumt werden, damit sie sich eine neue Beschäftigung und eine neue Unterkunft suchen können.

18. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um:

- a) für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische berufsbedingte Gefahren zu ermitteln, zu lindern und zu verhüten;
- b) Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Arbeitsschutzstatistiken im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit festzulegen;
- c) Ratschläge zum Arbeitsschutz zu erteilen, einschließlich ergonomischer Aspekte und Schutzausrüstung;
- d) Ausbildungsprogramme zu entwickeln und Richtlinien zu verbreiten zu Arbeitsschutzanforderungen, die speziell für hauswirtschaftliche Arbeit gelten.

19. Die Mitglieder sollten 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.

20. (1) Die Mitglieder sollten zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen, um den effektiven Schutz der Rechte von migrantischen Hausangestellten sicherzustellen, beispielsweise:

- a) die Einrichtung eines Systems für Besuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt werden sollen;
- b) die Einrichtung eines Netzwerks von Notunterkünften;
- c) die Einrichtung einer innerstaatlichen Hotline mit Dolmetschdiensten für Hausangestellte, die Unterstützung benötigen;
- d) Sensibilisierung der Arbeitgeber für ihre Verpflichtungen und die Strafmaßnahmen bei Verletzungen;
- e) Sicherstellung des Zugangs von Hausangestellten zu Beschwerdemechanismen und ihrer Fähigkeit, zivil- und strafrechtliche Rechtsmittel anzuwenden, sowohl während als auch nach der Beschäftigung, unabhängig von der Ausreise aus dem betreffenden Land;
- f) Einrichtung eines öffentlichen Beratungsdienstes zur Unterrichtung der Hausangestellten in einer Sprache, die sie verstehen, über ihre Rechte, einschlägige Rechtsvorschriften, vorhandene Beschwerdemechanismen und Rechtsmittel sowie sonstige sachdienliche Informationen.

(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.

21. Die Mitglieder sollten 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 Heimschaffung haben.

22. (1) Die Mitglieder sollten Politiken und Programme festlegen in Absprache mit den repräsentativen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden und insbesondere den die Hausangestellten vertretenden Verbänden und denen der Arbeitgeber von Hausangestellten, soweit solche bestehen, um:

- a) die fortgesetzte Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten zu fördern, gegebenenfalls einschließlich einer Ausbildung im Lesen und Schreiben, um ihre Berufs- und 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 allgemeiner Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familienpflichten berücksichtigt werden.

(2) Die Mitglieder sollten geeignete Indikatoren und Messsysteme entwickeln, um die Kapazität der innerstaatlichen Statistikämter zu stärken und wirksam umfassende Daten über Hausangestellte zu erheben.

23. (1) 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, die Soziale Sicherheit, die Überwachung von privaten Arbeitsvermittlern, die Verbreitung von vorbildlichen Praktiken und die Erhebung von Statistiken über hauswirtschaftliche Arbeit betreffen.

(2) Die Mitglieder sollten geeignete Schritte unternehmen, um sich bei der Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens durch verstärkte internationale Zusammenarbeit oder Unterstützung oder beides, einschließlich Unterstützung für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung, Programme zur Ausmerzung von Armut und universelle Bildung, gegenseitig behilflich zu sein.