**Gemäß Art. 19 der Verfassung  
Ü.149, Ü.189, E.157 und E.201**

Internationales Arbeitsamt

Berichte über  
nicht ratifizierte Übereinkommen   
und über   
Empfehlungen

*(Artikel 19 der Verfassung   
der Internationalen Arbeitsorganisation)*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Berichtsformular für die folgenden Instrumente:

**Übereinkommen (Nr. 149) über die Beschäftigung und die Arbeits-   
und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977**

**Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit   
für Hausangestellte, 2011**

**Empfehlung (Nr. 157) betreffend die Beschäftigung und die Arbeits-   
und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977**

**Empfehlung (Nr. 201) betreffend die menschenwürdige Arbeit   
für Hausangestellte, 2011**

Genf  
2019

Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation bezieht sich auf die Annahme von Übereinkommen und Empfehlungen durch die Konferenz sowie die sich daraus ergebenden Ver­pflichtungen für die Mitglieder der Organisation. Die einschlägigen Bestimmungen der Absätze 5, 6 und 7 dieses Artikels lauten wie folgt:

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

[…]

e) Findet ein Übereinkommen nicht die Zustimmung der Stelle oder der Stellen, in deren Zuständigkeit die Angelegenheit fällt, so hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwal­tungs­rat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Übereinkommens bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestim­mungen des Übereinkommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, und legt die Schwierigkeiten dar, welche die Ratifikation eines solchen Übereinkommens verhindern oder verzögern.

6. Für eine Empfehlung gelten die folgenden Bestimmungen:

[…]

d) Abgesehen von der Verpflichtung, die Empfehlung der zuständigen Stelle oder den zustän­digen Stel­len vorzulegen, hat das Mitglied keine weitere Verpflichtung, als dem Gene­raldirektor des Interna­tionalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand seiner Gesetzgebung und über seine Praxis bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegen­stand der Empfehlung bilden. Dabei gibt es näher an, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder entsprochen werden soll, wobei es die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

7. Handelt es sich um einen Bundesstaat, so gelten die folgenden Bestimmungen:

a) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Ver­fassungssystem eine Bundesmaßnahme für angezeigt erachtet, gelten für den Bundesstaat die gleichen Verpflichtungen wie für die Mitglieder, die nicht Bundesstaaten sind;

b) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Ver­fassungssystem eher eine Maßnahme der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte als angezeigt erachtet, hat die Bundesregierung:

[…]

iv) in Bezug auf jedes dieser Übereinkommen, das sie nicht ratifiziert hat, dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabstän­den über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und seiner Gliedstaaten, Provinzen oder Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand des Überein­kommens bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen des Überein­kommens durch Gesetzgebung, Verwaltungsmaßnahmen, Gesamtarbeitsverträge oder auf andere Weise entsprochen wurde oder entsprochen werden soll;

v) in Bezug auf jede dieser Empfehlungen dem Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes in angemessenen, vom Verwaltungsrat festzusetzenden Zeitabständen über den Stand der Gesetzgebung und der Praxis des Bundes und der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone bezüglich der Fragen zu berichten, die den Gegenstand der Empfehlung bilden, wobei sie näher angibt, in welchem Umfang den Bestimmungen der Empfehlung entsprochen wurde oder ent­sprochen werden soll, und die Abänderungen dieser Bestimmungen bezeichnet, die notwendig erscheinen oder erscheinen können, um die Annahme oder Anwendung der Bestimmungen zu ermöglichen.

Im Einklang mit den vorstehenden Bestimmungen hat der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts dieses Berichtsformular geprüft und gebilligt. Es ist in einer Weise abgefasst worden, die die Übermittlung der erforderlichen Informationen nach einheitlichen Gesichtspunkten erleich­tern soll.

Bericht

über den Stand der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bezüglich der Angelegenheiten, die den Gegenstand der im folgenden Fragebogen genannten Instrumente bilden; dieser gemäß Artikel 19 der Verfassung der Internationalen Arbeitsorganisation angeforderte Bericht ist von der Regierung von ................................ spätestens am 28. Februar 2020 vorzulegen.

Die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeberverbände können Stellungnahmen bis spä­testens 30. Juni 2020 übermitteln.

\* \* \*

Kontext und Geltungsbereich der Fragen

Der Fragebogen ist im Licht der Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und ihre Folgemaßnahmen erarbeitet worden. Dabei ist Folgendes berücksichtigt wor­den: „Mit diesen Folgemaßnahmen sollen im größtmöglichen Umfang alle Aktionsmittel genutzt werden, die gemäß der Verfassung der IAO zur Erfüllung ihres Mandats zur Verfügung stehen. Einige der Maßnahmen zur Unterstützung der Mitglieder können eine gewisse Anpassung der bestehenden Durchführungsmodalitäten von Artikel 19 Absatz 5 e) und 6 d) der Verfassung der IAO erforderlich machen, ohne dass dadurch die Berichterstattungspflichten von Mitgliedstaaten zunehmen würden“. Durch die Bündelung von Instrumenten beispielsweise, die sich auf ein spezifisches strategisches Ziel beziehen, können Allgemeine Erhebungen einen Überblick über die Gesetzgebung und Praxis in IAO-Mitgliedstaaten in Bezug auf bestimmte Instrumente geben und einschlägige Informationen über die Tendenzen und Praktiken in Bezug auf ein gegebenes strategisches Ziel in die wiederkehrenden Diskus­sionen einfließen lassen.

Auf seiner 334. Tagung im Oktober–November 2018 ersuchte der Verwaltungsrat das Amt, eine Allgemeine Erhebung über die Instrumente betreffend menschenwürdige Arbeit für Pflegekräfte in einem sich wandelnden wirtschaftlichen Umfeld durchzuführen; dabei handelt es sich um das Überein­kommen (Nr. 149) über die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpfle­gepersonals, 1977, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 157) sowie das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, und die dazugehörige Empfehlung (Nr. 201). [[1]](#footnote-1) Die Allgemeine Erhebung wird einen umfassenden Überblick über die aktuelle Situation in den IAO-Mitgliedstaaten in Bezug auf das Pflegepersonal im Sinne der Übereinkommen Nr. 149 und Nr. 189 bieten, der für die nächste wiederkehrende Diskussion über Arbeitnehmerschutz in einer Arbeitswelt im Wandel auf der 111. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2022 nützlich sein könnte.

Die Allgemeine Erhebung wird sich mit den verschiedenen Gruppen der durch die vier Instru­mente erfassten Pflegekräfte sowohl in der formellen als auch informellen Wirtschaft befassen; bei den entsprechenden Pflegetätigkeiten kann es sich um direkte (Krankenpflegedienstleistungen, Kinder­betreu­ung oder persönliche Pflege von Kranken oder Menschen mit Behinderungen sowie älteren Men­schen) oder indirekte Pflege (unter anderem Kochen, Reinigungs- oder sonstige Dienstleistungen) han­deln. Sowohl direkte als auch indirekte Pflegedienstleistungen können in einer breiten Palette von Umfeldern erbracht werden, unter anderem in Krankenhäusern, Kliniken oder in bzw. für Privathaus­halte. Direkte und indirekte Pflegearbeit, die in oder für einen bzw. in oder für mehrere private Haushalte erbracht wird, kann in den Geltungsbereich der Definition von hauswirtschaftlicher Arbeit gemäß dem Über­einkommen Nr. 189 fallen. Des Weiteren wird besonders auf die Geschlechterdimension dieser Formen von Arbeit geachtet.

Die Aufnahme der Instrumente über das Krankenpflegepersonal und Hausangestellte in eine All­gemeine Erhebung ist besonders zeitgemäß. Der fünfjährige „Working for Health“-Aktionsplan für Beschäf­tigung im Gesundheitswesen und inklusives Wirtschaftswachstum (2017–21), den die IAO, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und die Weltgesundheitsorganisa­tion 2017 auf den Weg gebracht haben, konzentriert sich auf die Umsetzung der Empfehlungen der Hoch­rangigen Kommission der Vereinten Nationen (UN) für Beschäftigung im Gesundheitswesen und Wirtschaftswachstum und will Anreize für Investitionen in die Beschäftigung im Gesundheitssektor und in Arbeitskräfte im Pflegebereich schaffen und so zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der UN beitragen. Die Übereinkommen Nr. 149 und Nr. 189 sind von Relevanz für die Errei­chung der SDG, insbesondere SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), SDG 5 (Geschlechtergleichheit), SDG 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und SDG 10 (weniger Ungleichheiten). Diese Allgemeine Erhebung wird auch mit dem zehnten Jahrestag der Verabschiedung des Überein­kommens Nr. 189 zusammenfallen.

\* \* \*

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Themen, die in den Übereinkommen Nr. 149 und 189 sowie den Empfehlungen Nr. 157 und 201 behandelt werden.

**Geben Sie bitte eine spezifische Referenz (Weblink) an oder fügen Sie Informationen über die Bestimmungen der einschlägigen Rechtsvorschriften und Maßnahmen sowie elektronische Kopien dieser Dokumente bei.**

**Berichtsformular nach Artikel 19 betreffend   
menschenwürdige Arbeit für Pflegekräfte   
in einem sich wandelnden wirtschaftlichen Umfeld**

**Anmerkungen:**

1. Regierungen von Ländern, die eines oder mehrere der Übereinkommen ratifiziert haben und die einen Bericht nach Artikel 22 der Verfassung vorlegen müssen, verwenden dieses Formular nur in Bezug auf die Empfehlungen und gegebenenfalls auf die nicht ratifizierten Übereinkommen. Auskünfte, die bereits in Berichten nach Artikel 22 im Zusammenhang mit den ratifizierten Übereinkommen übermittelt wur­den, brauchen nicht erneut erteilt zu werden. *Die Fragen unter der Überschrift „Möglicher Bedarf an Normensetzungsmaßnahmen und an technischer Unterstützung“ richten sich an alle Mitgliedstaaten.*

2. Wenn auf „innerstaatliche Rechtsvorschriften“ oder „Bestimmungen“ Bezug genommen wird, so sind darunter Gesetze, Vorschriften, Maßnahmen, Kollektivvereinbarungen/Gesamtarbeitsverträge, Gerichts­entscheidungen oder Schiedssprüche zu verstehen.

3. Soweit die innerstaatliche Gesetzgebung oder sonstige Bestimmungen Fragen, die in diesem Frage­bogen gestellt werden, nicht abdecken, machen Sie bitte Angaben zu derzeitigen und neuen Praktiken.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | |
| Innerstaatliche Politik betreffend das Krankenpflegepersonal  und Förderung von Gesundheitsdiensten angemessener Qualität | | | | |
| 1. | | Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls wie der Begriff „Krankenpflegepersonal“ in der Gesetzgebung oder Praxis definiert ist. Bitte geben Sie an, ob es besondere Regeln für Krankenpflegepersonal gibt, das Pflege- und andere Dienstleistungen auf freiwilliger Basis erbringt. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zu diesen Regeln. | | Art. 1 des Ü.149.  Abs. 1-3 der E.157. |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 2. | | Bitte geben Sie an, ob es eine innerstaatliche Politik betreffend die Krankenpflege­dienste und das Krankenpflegepersonal gibt, die darauf abzielt, die quantitativ und qualitativ erforderliche Krankenpflege zu gewährleisten, mit der der höchstmögliche Grad der Gesundheit der Bevölkerung erreicht werden kann. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zum Inhalt der Politik und zum Grad ihrer bereits erfolgten oder zurzeit erfolgenden Umsetzung sowie zu etwaigen diesbezüglichen Beratungen mit den Sozialpartnern. Bitte geben Sie auch an, ob eine solche Politik, falls sie existiert, auf In- und Ausländer Anwendung findet. | | Art. 1(1) und (2) und 2(1) und (3) des Ü.149.  Abs. 4(1) und (2) d) und 19(1) der E.157. |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 3. | | Erstreckt sich die Politik oder die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis für Kran­kenpflegedienste und Krankenpflegepersonal auf geprüfte Krankenschwestern, ein­schließlich Hebammen (Geburtshelferinnen), und/oder auf andere Gruppen von Kran­kenpflegepersonal wie Krankenpflegehelferinnen und Hilfskräfte? Werden andere unter die Übereinkommen Nr. 149 und 189 fallende Gruppen von Pflege­kräften wie Personen, die persönliche Pflege leisten, Gesundheitsassistenten, Pflege­helfer, Gemeindegesundheitshelfer oder häusliche Pflegepersonalanbieter durch die inner­staatliche Gesetzgebung, Praxis oder Politik erfasst? Bitte erläutern. | | Abs. 5(2) a)-c) der E.157. |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 4. | | Sind in Beratung mit den Sozialpartnern Maßnahmen getroffen worden, um eine rationale Krankenpflegepersonalstruktur zu schaffen, die das Krankenpflegeperso­nal entsprechend seiner Bildung und Ausbildung, seiner Aufgabenebene und seiner Berechtigung zur Berufsausübung in eine begrenzte Anzahl von Kategorien einteilt? Falls ja, bitte erläutern. | | Abs. 5 der E.157. |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 5. | | Bitte geben Sie an, ob und auf welche Weise sichergestellt ist, dass die innerstaat­liche Politik betreffend die Krankenpflegedienste und das Krankenpflegepersonal mit den Politiken und Programmen in Bezug auf andere Aspekte des Gesundheits­wesens und andere Kategorien von im Gesundheitswesen tätigen Arbeitnehmer koor­di­niert ist. | | Art. 2(1) und (4) des Ü.149.  Abs. 4(2) a) der E.157. |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Allgemeine und berufliche Bildung des Krankenpflegepersonals | | | | |
| 6. | Falls eine innerstaatliche Politik betreffend die Krankenpflegedienste und das Kran­kenpflegepersonal festgelegt und verfolgt wurde, geben Sie bitte an, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen ergriffen wurden, um dem Krankenpflege­personal eine für die Erfüllung seiner Aufgaben geeignete allgemeine und beruf­liche Bildung zu vermitteln. | | Art. 2(2) a) des Ü.149.  Abs. 4(1) und (2) b) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 7. | Machen Sie bitte detaillierte Angaben zu etwaigen Rechtsvorschriften und anderen Maßnahmen, die die Grundanforderungen in Bezug auf allgemeine und berufliche Bildung für die Ausübung der Krankenpflege festlegen sowie die Ausübung auf die Personen beschränken, die diese Anforderungen erfüllen. Machen Sie bitte auch Angaben dazu, wie gegebenenfalls die Einhaltung dieser Anforderungen überwacht und durchgesetzt wird und welche Stellen gegebenenfalls mit der Regelung der Fragen im Zusammenhang mit der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Ausübung beauftragt sind. | | Art. 3 und 4 des Ü.149.  Abs. 7(3) und (4) und 13 a) und b) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 8. | Bitte geben sie an, ob etwaige Maßnahmen zur Förderung der Bildung und Beschäf­tigung von Krankenpflegepersonal in ländlichen Gebieten und abgelegenen Gemein­den ergriffen wurden, um eine angemessene Gesundheitsversorgung in diesen Gebieten sicherzustellen. Falls ja, beschreiben Sie bitte die Art und Wirkung dieser Maßnahmen sowie gegebenenfalls den Umfang und das Ergebnis diesbezüg­licher Beratungen mit den Sozialpartnern. | | Art. 2(1) und (3) des Ü.149.  Abs. 4(2) c) und d) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 9. | Bitte geben Sie gegebenenfalls an, mit welchen Maßnahmen dem Krankenpflege­personal breit gefächerte Möglichkeiten für die Laufbahnentwicklung und somit angemessene Karrierechancen geboten werden. Dazu könnten etwa Maßnahmen gehören, mit denen Frauen und Männern im Pflegebereich der Aufstieg in Füh­rungs­positionen erleichtert wird auf der Grundlage gerechter Beurteilungskriterien und unter Berücksichtigung der Erfahrungen und der nachgewiesenen Fähigkeiten sowie unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension. | | Präambel des Ü.149.  Präambel und Abs. 21 der E.157.  Abs. 2(3) des Anhangs der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Arbeitsbedingungen | | | | |
| 10. | Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um Beschäftigungs- und Arbeits­bedingungen, einschließlich Karrierechancen und Entgelt, zu sichern, die Frauen und Männern einen Anreiz bieten, in einen Krankenpflegeberuf einzutreten und ihn weiter auszuüben, unter Berücksichtigung der Geschlechterdimension. Falls ja, machen Sie bitte detaillierte Angaben zu Art und Umfang dieser Maßnah­men und zu ihrer Wirkung, falls bekannt. | | Art. 2(2) b) des Ü.149.  Abs. 21(1) und (2) und 25(1) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 11. | Machen Sie bitte detaillierte Angaben, ob und gegebenenfalls wie die Höhe des Ent­gelts für die verschiedenen Gruppen von Krankenpflegepersonal festgesetzt wird und wie regelmäßig ihre Gehaltsskalen angepasst werden. Bitte geben Sie auch an, ob und inwieweit das Entgelt durch Kollektivvereinbarungen/Gesamtarbeitsver­träge festgesetzt wird, und stellen Sie gegebenenfalls Kopien dieser Kollektiv­vereinbarungen/Gesamtarbeitsverträge zur Verfügung. Bitte machen Sie zusätzlich detaillierte Angaben, ob und gegebenen­falls welche Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass das Entgelt des Krankenpflegepersonals – unter Berück­sichtigung der Erschwernisse und Gefahren des Berufs und ohne geschlechts­bedingte Diskriminierung – dessen sozio-ökono­mi­schen Bedürfnissen, Qualifika­tionen, Aufgaben und Erfahrung entspricht. | | Präambel des Ü.149.  Präambel und Abs. 25(1)–(5), 26 und 27 der E.157.  Abs. 12(1) des Anhangs der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 12. | Bitte geben Sie an, ob und auf welche Weise sichergestellt ist, dass das Kranken­pflegepersonal in den folgenden Punkten Bedingungen genießt, die denjenigen ande­rer Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sind: Arbeitszeiten, wöchentliche Ruhe­zeit, bezahlter Jahresurlaub, Bildungsurlaub, Mutterschaftsurlaub und krank­heitsbedingte Abwesenheit. | | Art. 6 a)-g) des Ü.149.  Abs. 32(1), 39(1) und 42(1) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 13. | Bitte machen Sie detaillierte Angaben dazu, welche etwaigen Maßnahmen zum Schutz des Krankenpflegepersonals im Zusammenhang mit aktuellen und aufkom­menden Arbeitszeitregelungen, Essenspausen, Ruhezeiten und krankheitsbedingter Abwesenheit getroffen wurden. Bitte machen Sie zusätzlich Angaben zu etwaigen Maßnahmen, die getroffen wurden, um Überstunden, unbequeme oder beschwer­liche Arbeitszeiten (einschließlich Schichtarbeit) und Bereitschaftsdienst zu beschrän­ken sowie die Bedingungen, unter denen Bereitschaftsdienstzeiten des Krankenpflegepersonals als Arbeitszeit gezählt werden können. | | Abs. 30-43 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 14. | Bitte beschreiben Sie, ob und gegebenenfalls wie sichergestellt wird, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit des Krankenpflegepersonals nicht höher ist als die im Land für Arbeitnehmer allgemein festgesetzte Normalarbeitszeit und welche Vor­kehrungen getroffen wurden, um zu gewährleisten, dass das Krankenpflege­personal im Voraus über seine Arbeitszeiten unterrichtet wird, damit es seine Arbeits- und Familienverpflichtungen besser ausbalancieren kann. Bitte machen Sie zusätzlich detaillierte Angaben zu den Ruhezeiten und Essenspausen für das Krankenpflegepersonal und zur Art, wie Schichtarbeit und unbequeme oder beschwerliche Arbeitszeiten minimiert und Überstunden kompensiert werden. | | Abs. 32, 33, 34, 35, 37 und 38 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 15. | Bitte geben Sie an, ob und wie sichergestellt ist, dass dem Krankenpflegepersonal ohne Ansehung des Personenstands die in den IAO-Instrumenten über den Mutter­schutz vorgesehenen Vergünstigungen und Schutzbestimmungen zugutekommen. | | Abs. 42 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 16. | Bitte machen Sie Angaben zu etwaigen Maßnahmen, die ergriffen wurden oder in Erwägung gezogen werden, um die bestehenden Arbeitsschutzgesetze und  -regelungen durch Anpassung an die Besonderheiten der Krankenpflegetätigkeit und des Arbeitsumfelds, in dem sie ausgeübt wird, zu verbessern. [[2]](#footnote-2) Bitte machen Sie insbesondere detaillierte Angaben zu etwaigen Maßnahmen, mit denen sicher­gestellt wird, dass das Krankenpflegepersonal Zugang zu betrieblichen Betreuungs­leistungen hat. Sind darüber hinaus Maßnahmen ergriffen worden, um besondere Gefahren für das Krankenpflegepersonal, einschließlich des Personals von Notfall­diensten, zu vermeiden oder zu minimieren? [[3]](#footnote-3) Sind Maßnahmen ergriffen worden, um mit dem Krankenpflegepersonal und den sie vertretenden Verbänden im Inte­resse eines wirksamen Arbeitsschutzes für das Krankenpflegepersonal zusammen­zuarbeiten? Falls ja, bitte beschreiben. | | Art. 7 des Ü.149.  Abs. 44-52 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 17. | Bitte geben Sie an, ob und inwieweit das Krankenpflegepersonal in Bezug auf die soziale Sicherheit einen Schutz genießt, der demjenigen zumindest gleichwertig ist, den die anderen im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft Beschäftigten oder selbstständig Erwerbstätigen genießen. | | Art. 6 g) des Ü.149.  Abs. 53 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Wanderarbeitnehmer | | | | |
| 18. | Gibt es bilaterale oder multilaterale Regelungen für eine Vereinfachung der Aner­kennung der Qualifikationen und Fertigkeiten aller Gruppen ausländischen Kran­kenpflegepersonals sowie der Qualifikationen und Fertigkeiten, die einheimisches Krankenpflegepersonal im Ausland erworben hat? Falls ja, bitte beschreiben. Geben Sie bitte zusätzlich an, ob bilaterale oder multilaterale Maßnahmen ergriffen wurden, um Programme für allgemeine und berufliche Bildung für Krankenpflege­kräfte, einschließlich für geringer qualifizierte Gruppen wie Hilfskräfte oder per­sönliche Betreuer, sowie die Anforderungen an die Zulassung zur Berufsausübung zu harmonisieren, um so den Austausch von Personal, Ideen und Kenntnissen zu fördern. | | Abs. 62 a)-d) und 66(1) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 19. | Sind Maßnahmen ergriffen worden, um die Arbeitsrechte des Krankenpflegeper­sonals zu schützen, das im Ausland arbeitet, und um sicherzustellen, dass ausländi­sches Krankenpflegepersonal mit gleichwertigen Qualifikationen gleich günstige Beschäftigungsbedingungen genießt wie einheimisches Personal in Positionen mit gleichwertigen Aufgaben und gleichwertiger Verantwortung? [[4]](#footnote-4) Falls ja, bitte erläu­tern. | | Abs. 66(1)-(3) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Sozialer Dialog | | | | |
| 20. | Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um die Mitwirkung des Kran­kenpflegepersonals bei der Planung und Klassifizierung der Krankenpflegedienste sowie seine Anhörung bei Entscheidungen, die es betreffen, zu fördern. | | Art. 5(1) des Ü.149.  Abs. 19(1) und (2) der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 21. | Bitte geben Sie an, ob und inwieweit die Beschäftigungsbedingungen des Kranken­pflegepersonals durch Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden. Bitte geben Sie auch an, wie etwaige Strei­tigkeiten beigelegt werden. | | Art. 5(2) und (3) des Ü.149.  Abs. 19(2) b) und c) und 43 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Hausangestellte [[5]](#footnote-5) | | | | |
| 22. | Enthält Ihre innerstaatliche Gesetzgebung eine Definition der Begriffe „Haus­angestellte“ und „hauswirtschaftliche Arbeit“? Falls ja, bitte erläutern. | | Art. 1 a)-c) des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 23. | Sind Hausangestellte vom Geltungsbereich der allgemeinen Arbeitsgesetzgebung aus­genommen? Falls ja, machen Sie bitte gegebenenfalls Angaben zu den Rechts­vor­schriften, Politiken oder sonstigen Maßnahmen, die auf Hausangestellte anwend­bar sind. Bitte geben Sie auch den Umfang und die Art etwaiger Ausnahmen von der Definition des Begriffs „Hausangestellte“ an und erläutern Sie, inwieweit diese ausgenommenen Gruppen von Arbeitnehmern einen gleichwertigen Arbeit­nehmerschutz wie die anderen Hausangestellten genießen. | | Art. 2 des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 24. | Gibt es etwaige Gruppen von Hausangestellten im Sinne des Übereinkommens Nr. 189, die sich außerhalb des Geltungsbereichs der innerstaatlichen Definition des Begriffs „Hausangestellte“ befinden, sofern eine solche Begriffsbestimmung existiert? Falls ja, bitte erläutern, und zwar insbesondere inwieweit diese ausge­nom­menen Gruppen von Arbeitnehmern einen gleichwertigen Arbeitnehmerschutz wie die anderen Hausangestellten genießen. Bitte machen Sie auch Angaben zu etwaigen Beratungen über solche Ausnahmen mit den Arbeitgeber- und den Arbeit­nehmerverbänden sowie gegebenenfalls mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten. | | Art. 2(2) a) und b) des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Grundlegende Arbeitnehmerrechte | | | | |
| 25. | Sind spezifische Maßnahmen ergriffen worden, um das Recht der einheimischen und migrantischen Hausangestellten und ihrer Arbeitgeber zu fördern und wirksam zu schützen, Verbände, Vereinigungen und Bünde ihrer Wahl zu gründen und die­sen beizutreten? Falls ja, bitte beschreiben, und machen Sie gegebenenfalls Anga­ben zu den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, sowie denjenigen, die Arbeit­geber von Hausangestellten vertreten. Bitte machen Sie außerdem Angaben zu den etwaigen Maßnahmen, mit denen die effektive Anerkennung des Rechts der Haus­angestellten zu Kollektivverhandlungen sichergestellt wird. Bitte geben Sie auch an, ob Kollektivvereinbarungen/Gesamtarbeitsverträge existieren, und machen Sie gegebenenfalls nähere Angaben hierzu. | | Art. 3(1), (2) a) und (3) des Ü.189.  Abs. (2) a) und b) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 26. | Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um alle Formen von Pflicht- oder Zwangsarbeit zulasten von einheimischen oder migrantischen Hausangestell­ten zu verhindern und zu verbieten, wobei die besonderen Eigenschaften von Haus­arbeit, insbesondere im Fall von im Haushalt wohnenden Hausangestellten, die mög­licherweise allein und unter isolierten Bedingungen arbeiten, zu berücksich­tigen sind. Falls ja, bitte erläutern. | | Art. 3(1) und (2) b) des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 27. | Schreiben die innerstaatlichen Rechtsvorschriften ein Mindestalter für Hausange­stellte vor? Falls ja, machen Sie bitte Angaben hierzu. Bitte machen Sie auch Anga­ben, ob Maßnahmen verabschiedet wurden, um die effektive Abschaffung von Kin­derarbeit im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sicherzustellen. | | Art. 3(1) und (2) c) und 4(1) des Ü.189.  Abs. 5 der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 28. | Bitte machen Sie Angaben zu etwaigen Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Haus­angestellte, einschließlich migrantische Hausangestellte, wirksam gegen Dis­kriminierung in Beschäftigung und Beruf zu schützen. | | Art. 3(1) und (2) d) des Ü.189.  Abs. 3 der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 29. | Welche Maßnahmen wurden gegebenenfalls getroffen, um sicherzustellen, dass Arbeit, die von jungen Hausangestellten verrichtet wird, deren Alter unter 18 Jah­ren und über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung liegt, ihrer Schulpflicht nicht im Wege steht oder ihre Fähigkeit zur Teilnahme an weiteren Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnah­men nicht beeinträchtigt? Bitte beschreiben. | | Art. 4(2) des Ü.189.  Abs. 5(2) a) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 30. | Sind Maßnahmen ergriffen worden, um Hausangestellte, deren Alter unter 18 Jah­ren und über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften liegt, zu schützen, und zwar durch:  a) eine strikte Beschränkung ihrer Arbeitszeit, um zu gewährleisten, dass sie über ausreichende Zeit für Erholung, allgemeine und berufliche Bildung, Freizeit­aktivitäten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen;  b) das Verbot von Nachtarbeit;  c) die Beschränkung von Arbeit, die körperlich oder psychisch übermäßig belas­tend ist; und  d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen? | | Art. 4(2) des Ü.189.  Abs. 5(2) a) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 31. | Sind Maßnahmen für einen wirksamen Schutz von Hausangestellten vor Miss­brauch, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ergriffen worden? Falls ja, beschrei­ben Sie bitte solche Maßnahmen und die Art ihrer Umsetzung. | | Art. 5 des Ü.189.  Abs. 7 a)-c) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Beschäftigungsbedingungen | | | | |
| 32. | Sind Maßnahmen ergriffen worden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, wie Arbeitnehmer allgemein, in den Genuss fairer Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdiger Arbeitsbedingungen kommen und dass ihnen, wenn sie im Haus­halt wohnen, menschenwürdige Lebens­bedingungen geboten werden, die ihre Privatsphäre achten? | | Art. 6 des Ü.189.  Abs. 17) a)-d) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 33. | Bitte geben Sie an, ob und wie sichergestellt ist, dass Hausangestellte in geeigneter, nachprüfbarer und leicht verständlicher Weise über ihre Beschäftigungsbedingun­gen informiert werden. | | Art. 7 des Ü.189.  Abs. 21(1) f) und (2) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 34. | Bitte geben Sie an, ob Arbeitgeber verpflichtet sind, Hausangestellte über ihre Beschäf­tigungsbedingungen zu informieren, insbesondere über einen oder alle der folgenden Punkte: Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers; Anschrift der gewöhnlichen Arbeitsstätte oder -stätten; Anfangsdatum und Dauer des Vertrags; Art der auszuführenden Arbeit; Entlohnung, Berechnungsmethode und Zahlungsintervall; normale Arbeitszeit; bezahlter Jahresurlaub sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten; gegebenenfalls Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft; gegebenenfalls Probezeit; gegebenenfalls Rückführungsbedingungen; Bedin­gungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich einer vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist. Falls ja, geben Sie bitte an, wie dies sichergestellt wird und ob die Gesetzgebung oder Praxis vorsieht, dass Arbeitgeber Hausangestellten einen schriftlichen Vertrag aushändi­gen müssen. | | Art. 7 a)-k) des Ü.189.  Abs. 6(1) und (2) a)-g) und 18 der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 35. | Gibt es Orientierungshilfen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sektor der haus­wirtschaftlichen Arbeit, wie beispielsweise Musterarbeitsverträge, Leitfäden, Handbücher, öffentliche Beratungsdienste, Rechtshilfe, Sozialdienste, spezielle kon­sularische Dienste und sonstige Informationen hinsichtlich Verträgen für eine hauswirtschaftliche Beschäftigung? Bitte beschreiben. | | Art. 7 des Ü.189.  Abs. 6(3) und (4) und 21(1) a) und f) und (2) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 36. | Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, die im Haushalt wohnen: mit ihrem Arbeit­geber oder potenziellen Arbeitgeber frei vereinbaren können, ob sie im Haus­halt wohnen möchten; dass sie nicht verpflichtet sind, während der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten oder des Jahresurlaubs im Haushalt oder bei Mitgliedern des Haushalts zu bleiben; und dass sie berechtigt sind, ihre Reise- und Identitäts­dokumente in ihrem Besitz zu halten. | | Art. 9 des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 37. | Bitte beschreiben Sie detailliert, welche etwaigen Maßnahmen getroffen wurden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, einschließlich im Haushalt wohnende Haus­angestellte, in Bezug auf die normale Arbeitszeit, die Überstundenkompensa­tion, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub nicht anders als Arbeitnehmer allgemein behandelt werden. | | Art. 3(2) d) und 10(1) des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 38. | Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Haus­angestellte eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgen­den Stunden genießen. | | Art. 10(2) des Ü.189.  Abs. 11(1)-(3) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 39. | Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls inwieweit über Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen/Gesamtarbeitsverträge oder andere, der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel Maßnahmen ergriffen wurden, um dafür zu sorgen, dass Zeiten, in denen Hausange­stellte nicht frei über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haus­halts halten müssen, um möglichen Aufforderungen Folge zu leisten, als Arbeitszeit angesehen werden. Falls solche Maßnahmen getrof­fen wurden, machen Sie bitte detaillierte Angaben zu ihrem Umfang und Inhalt sowie zur Art und Weise, wie sie durchgesetzt werden. | | Art. 10(3) des Ü.189.  Abs. 9(1) und (2) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 40. | Sind Mindestlohnsätze für den Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit festgelegt wor­den? Falls ja, geben Sie bitte an, wie die Mindestlohnsätze festgelegt wurden (für alle Kategorien von hauswirtschaftlicher Arbeit). Geben Sie bitte zusätzlich an, ob Maß­nahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass die Entlohnung von Hausange­stellten ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgelegt wird. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zum Umfang und Inhalt dieser Maßnahmen und zur Art und Weise, wie der Mindestlohnschutz für Hausangestellte durchgesetzt wird. | | Art. 11 des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 41. | Sehen die innerstaatlichen Rechtsvorschriften vor, dass Hausangestellte in bar sowie in regel­mäßigen Zeitabständen und mindestens einmal im Monat zu entloh­nen sind? Falls ja, bitte erläutern. Gibt es darüber hinaus Maßnahmen, um den Schutz der Löhne von Hausangestellten, einschließlich hinsichtlich Abzügen vom Entgelt, zu gewährleisten? Falls Sachleistungen erlaubt sind, geben Sie bitte an, ob es Beschränkungen für den Anteil des Entgelts in Form von Sachleistungen (ein­schließlich Abzügen für Verpflegung und Unterkunft) gibt, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für andere Gruppen von Arbeitnehmern gelten. Falls ja, machen Sie bitte Angaben hierzu. | | Art. 12(1) und (2) des Ü.189.  Abs. 14 a)-e) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 42. | Sind Maßnahmen ergriffen worden, um den Arbeitsschutz der Hausangestellten unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit zu gewährleisten? Falls ja, bitte beschreiben. Machen Sie bitte auch Angaben zum Umfang und Inhalt etwaiger Beratungen über solche Maßnahmen mit den Arbeit­geber- und den Arbeitnehmerverbänden sowie gegebenenfalls mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestell­ten vertreten. | | Art. 13 des Ü.189.  Abs. 19 der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 43. | Sind Maßnahmen ergriffen worden, um Hausangestellten Schutz im Rahmen der sozia­len Sicherheit zu gewährleisten? Sind spezielle Maßnahmen verabschiedet wor­den, um die Zahlung und Anerkennung von geleisteten Sozialversicherungsbeiträgen, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, und für migrantische Hausangestellte zu erleichtern? Falls ja, machen Sie bitte Angaben hierzu. | | Art. 14 des Ü.189.  Abs. 20(1)-(3) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 44. | Sind im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die Bedingungen für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern im Sektor der hauswirtschaft­lichen Arbeit festgelegt worden? Falls ja, machen Sie bitte Angaben zu den Maß­nahmen, die gegebenenfalls getroffen wurden, um Missbräuche gegenüber von sol­chen Vermittlern angeworbenen oder vermittelten Hausangestellten, einschließlich migrantischen Hausangestellten, zu verhindern. Geben Sie bitte zusätzlich an, ob Vor­kehrungen getroffen wurden, um sicherzustellen, dass die von den privaten Arbeitsvermittlern erhobenen Gebühren nicht vom Entgelt der Hausangestellten abgezogen werden. Bitte machen Sie auch Angaben zum Umfang und Inhalt etwai­ger Beratungen über die obengenannten Themen mit den Arbeitgeber- und den Arbeit­nehmerverbänden sowie gegebenenfalls mit den Verbänden, die Hausange­stellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten. | | Art. 15 des Ü.189.  Abs. 23 der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Migrantische Hausangestellte | | | | |
| 45. | Bitte geben Sie an, ob es Gesetze oder Vorschriften gibt, die verlangen, 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 in einer von ihnen verstandenen Sprache erhalten, das bzw. der in dem Land, in dem die Arbeit verrichtet werden soll, durchgesetzt werden kann und worin ihre Beschäftigungsbedingungen festlegt sind, bevor sie zur Aufnahme der hauswirtschaftlichen Arbeit, für die das Angebot oder der Vertrag gilt, Landesgrenzen passieren. | | Art. 8(1) des Ü.189.  Abs. 21(2) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 46. | Bitte geben Sie an, ob es Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen gibt, die die Bedingungen festlegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags Anspruch auf Rückführung haben. | | Art. 8(4) des Ü.189.  Abs. 22 der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Chancengleichheit und Gleichbehandlung | | | | |
| 47. | Sind Maßnahmen für einen wirksamen Schutz aller Gruppen von Hausangestellten getroffen worden, die den hohen Anteil an Mädchen und Frauen in der Pflegewirt­schaft berücksichtigen und die folgende Gruppen einschließen:  a) junge Frauen und Männer,  b) ältere Arbeitnehmer,  c) Wanderarbeitnehmer und  d) in der informellen Wirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer.  Falls ja, machen Sie bitte detaillierte Angaben hierzu. | | Art. 1 b), 2(1) und 3(1) und (2) d) des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 48. | Befasst sich die innerstaatliche Politik mit der Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung des hohen Anteils an Mädchen und Frauen, insbesondere Wanderarbeitnehmerinnen, die in der gesamten Kranken­pflege- und hauswirtschaftliche Arbeit tätig sind? Falls ja, machen Sie bitte detail­lierte Angaben hierzu. | | Art. 2 des Ü.149.  Art. 3(2) d) des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Statistische Daten | | | | |
| 49. | Bitte übermitteln Sie, soweit verfügbar, statistische Daten, einschließlich nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, über die Art, den Umfang und die Merk­male der Arbeitskräfte im Pflegebereich in Ihrem Land. Übermitteln Sie diesbezüg­lich bitte auch, soweit verfügbar, Informationen über Veränderungen bei den Mustern und Strukturen der Pflegearbeit auf nationaler und sektoraler Ebene, ein­schließlich in Bezug auf alle Gruppen von Krankenpflegepersonal und Hausange­stellte,[[6]](#footnote-6) unter Berücksichtigung des Alters, der Verteilung von Männern und Frauen sowie anderer relevanter Faktoren. | | Art. 1(2) und 2(1) des Ü.149.  Abs. 2 und 4(1) der E.157.  Abs. 25(2) der E.201. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Gewährleistung der Einhaltung von Vorschriften | | | | |
| 50. | Welche Maßnahmen sind gegebenenfalls getroffen worden, um die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes bei allen Gruppen von Krankenpflegepersonal und Haus­angestellten zu fördern, beispielsweise durch Präventionsmaßnahmen und Anreize für Arbeitgeber, Sensibilisierungskampagnen sowie die Verbreitung von Leitlinien und Informationsmaterialien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Sektoren? Bitte machen Sie zusätzlich detaillierte Angaben, einschließlich statistischer Daten, ob und falls ja wie die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes durch die Arbeits­aufsicht oder andere Mechanismen zur Einhaltung der Vorschriften, wie beispiels­weise gerichtliche Verfahren, sichergestellt wird. Bitte geben Sie auch die Bedin­gungen an, unter denen zu Aufsichtszwecken unter gebührender Achtung der Pri­vatsphäre Zugang zu den Räumlichkeiten des Haushalts gewährt werden kann, in denen Hausangestellte oder andere Pflegekräfte beschäftigt werden. | | Art. 8 des Ü.149.  Art. 16, 17(2) und (3) und 18 des Ü.189. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 51. | Bitte geben Sie an, ob Arbeitsbedingungen von allen Gruppen von Kranken­pflege­personal und Hausangestellten im Rahmen der innerstaatlichen Rechts­vorschriften, von Kollektivvereinbarungen/Gesamtarbeitsverträgen oder Gerichtsurteilen behan­delt wurden. Falls ja, stellen Sie bitte Kopien zur Verfügung. | | Art. 8 des Ü.149.  Art. 17 und 18 des Ü.189.  Abs. 70 der E.157. | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Wirkung von IAO-Instrumenten/Ratifikationsaussichten | | | | |
| 52. | Geben Sie bitte an, ob Änderungen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Praktiken vorgenommen wurden oder vorgesehen sind, um alle oder einige der Bestimmungen der Übereinkommen oder Empfeh­lungen, die Gegenstand dieses Fragebogens sind, umzusetzen. | | | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 53. | Machen Sie bitte Angaben zu den Ratifikationsaussichten und nennen Sie gegebenenfalls Probleme oder Hindernisse in Bezug auf die mögliche Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 149 und 189. | | | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 54. | Nennen Sie bitte die repräsentativen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, denen Ausfertigungen des vorliegenden Fragebogens gemäß Artikel 23(2) der Verfassung der IAO übermittelt worden sind, und geben Sie bitte an, ob Sie von diesen Verbänden Stellungnahmen hinsichtlich der Durchführung oder vor­gesehenen Durchführung der Instrumente, auf die sich der Fragebogen bezieht, erhalten haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte eine Kopie der eingegangenen Stellungnahmen, gegebenenfalls mit etwaigen Bemer­kungen, die Sie für nützlich erachten. | | | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| Möglicher Bedarf an normenbezogenen Maßnahmen  und an technischer Unterstützung | | | | |
| 55. | Gibt es Lücken oder Unstimmigkeiten, die bei künftigen Normensetzungsdiskussionen zu den in diesem Fragebogen behandelten Instrumente angesprochen werden sollten, insbesondere in Bezug auf den Schutz von Arbeitnehmern in der Pflegewirtschaft, die nicht unter die vier Instrumente fallen? | | | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |
| 56. | Hat Ihr Land die IAO um technische Unterstützung ersucht, um ihm bei der Durchführung aller oder eini­ger der Bestimmungen der Instrumente, die Gegenstand dieses Fragebogens sind, zu helfen? Falls ja, bitte erläutern. Falls nein, geben Sie bitte an, wie die IAO im Rahmen ihres Mandats die Länderanstrengungen am besten dabei unterstützen könnte, menschenwürdige Arbeit für die Arbeitnehmer in der Pflegewirt­schaft, die unter die in diesem Fragebogen behandelten Instrumente fallen, sowie deren Schutz wirksam zu fördern. | | | |
| Klicken Sie hier, um Text einzugeben. | | | | |

Übereinkommen (Nr. 149) über die Beschäftigung und die Arbeits-   
und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1977 zu ihrer dreiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

erkennt die lebenswichtige Rolle an, die das Krankenpflegepersonal gemeinsam mit den anderen im Gesundheitswesen tätigen Arbeitnehmern beim Schutz und der Verbesse­rung der Gesundheit und des Wohls der Bevölkerung spielt;

erkennt an, dass die öffentlichen Stellen als Arbeitgeber des Krankenpflegepersonals bei der Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen des Krankenpflege­per­sonals eine aktive Rolle spielen sollten;

stellt fest, dass die gegenwärtige Lage des Krankenpflegepersonals in zahlreichen Län­dern, in denen ein Mangel an qualifizierten Personen besteht und das verfügbare Perso­nal nicht immer in der wirk­samsten Weise eingesetzt wird, ein Hindernis für die Ent­wick­lung leistungsfähiger Gesundheits­dienste darstellt;

erinnert daran, dass für das Krankenpflegepersonal zahlreiche internationale Arbeits­übereinkommen und Empfehlungen gelten, die allgemeine Normen in Bezug auf die Beschäftigung und die Arbeits­bedingungen festlegen, wie z. B. die Urkunden über die Dis­kriminierung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, das frei­willige Einigungs- und Schiedsverfahren, die Arbeitszeit, den bezahlten Urlaub und den bezahlten Bildungsurlaub, die Soziale Sicherheit und Sozial­einrichtungen, den Mutterschutz und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer;

hält es auf Grund der besonderen Verhältnisse, unter denen die Krankenpflege aus­ge­übt wird, für ange­bracht, die oben angeführten allgemeinen Normen durch besondere Nor­men für das Krankenpflege­personal zu ergänzen, die diesem einen Status sichern sollen, der seiner Rolle auf dem Gebiet des Gesundheitswesens entspricht und von ihm akzeptiert werden kann;

stellt fest, dass die nachstehend angeführten Normen in Zusammenarbeit mit der Welt­gesundheits­organi­sation ausgearbeitet worden sind und dass die Zusammenarbeit mit dieser Organisation fortgesetzt werden wird, um die Anwendung dieser Normen zu fördern und zu gewährleisten;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beschäftigungs­lage und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tagesordnung bildet, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form eines internationalen Übereinkommens erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 1977, das folgende Übereinkommen an, das als Übereinkommen über das Krankenpflegepersonal, 1977, bezeichnet wird.

Artikel 1

1.  Im Sinne dieses Übereinkommens bezeichnet der Ausdruck „Krankenpflegepersonal“ alle Personen­gruppen, die Krankenpflege und Krankenpflegedienste leisten.

2.  Dieses Übereinkommen gilt für das gesamte Krankenpflegepersonal, wo immer es seine Tätigkeit ausübt.

3.  Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeit­geber und der Arbeit­nehmer, soweit solche bestehen, Sondervorschriften für Kranken­pfle­gepersonal erlassen, das unentgeltlich Kran­kenpflege und Krankenpflegedienste leistet; diese Vorschriften dürfen nicht von den Bestimmungen der Artikel 2 Absatz 2 a), Arti­kel 3, Artikel 4 und Artikel 7 dieses Übereinkommens abweichen.

Artikel 2

1.  Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert, hat in einer den innerstaat­lichen Verhältnissen ent­sprechenden Weise eine Politik auf dem Gebiet der Krankenpfle­gedienste und des Krankenpflegepersonals festzulegen und anzuwenden, die im Rah­men eines gegebenenfalls bestehenden allgemeinen Gesundheits­pro­gramms und der für die Gesund­heitspflege insgesamt verfügbaren Mittel darauf abzielt, der Bevölkerung die quan­titativ und qualitativ erforderliche Krankenpflege zu gewährleisten, mit der der höchst­mög­liche Stand der Volks­gesundheit erreicht werden kann.

2.  Insbesondere hat das Mitglied die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um dem Krankenpflegepersonal

a) eine für die Erfüllung seiner Aufgaben geeignete Bildung und Ausbildung zu vermitteln und

b) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich Berufsaussichten und Entgelt, zu sichern,

die einen Anreiz bieten, in den Beruf einzutreten und ihn weiter auszuüben.

3.  Die in Absatz 1 dieses Artikels erwähnte Politik ist in Beratung mit den beteiligten Verbänden der Arbeit­geber und der Arbeitnehmer, soweit solche bestehen, auszuarbeiten.

4.  Diese Politik ist in Beratung mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer mit den Maßnahmen zu koordinieren, die in Bezug auf andere Aspekte des Gesundheitswesens und andere im Gesund­heitswesen tätige Arbeitnehmer getroffen werden.

Artikel 3

1.  Die Grundvoraussetzungen für die Bildung und Ausbildung des Krankenpflege­personals und die Beauf­sichtigung dieser Bildung und Ausbildung sind durch die inner­staat­liche Gesetzgebung oder durch die zuständige Stelle oder die zuständigen Fachorgane, die gemäß dieser Gesetzgebung hierzu befugt sind, festzulegen.

2.  Die Bildung und Ausbildung des Krankenpflegepersonals sind mit der Bildung und Ausbildung der übri­gen im Gesundheitswesen tätigen Arbeitnehmer zu koordinieren.

Artikel 4

Durch die innerstaatliche Gesetzgebung sind die Voraussetzungen für die Ausübung der Krankenpflege festzulegen und ihre Ausübung auf die Personen zu beschränken, die diese Voraussetzungen erfüllen.

Artikel 5

1.  Es sind Maßnahmen zu treffen, um die Mitwirkung des Krankenpflegepersonals bei der Planung der Krankenpflegedienste und die Anhörung dieses Personals bei Ent­scheidungen, die es betreffen, entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen zu fördern.

2.  Die Festsetzung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen hat vorzugsweise durch Verhandlungen zwischen den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeit­neh­mer zu erfolgen.

3.  Die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung der Beschäftigungsbedin­gungen ist durch Ver­handlungen zwischen den Parteien oder in einer Weise, die vom Ver­trauen der beteiligten Parteien getragen wird, durch unabhängige und unparteiische Ver­fah­ren, wie Vermittlung, Schlichtung und freiwilliges Schiedsverfahren, anzustreben.

Artikel 6

Dem Krankenpflegepersonal sind auf den folgenden Gebieten Bedingungen zu gewäh­ren, die denjenigen der anderen Arbeitnehmer in dem betreffenden Land mindestens gleichwertig sind:

a) Arbeitszeit, einschließlich der Regelung und Vergütung von Überstunden, unbequemen oder beschwer­lichen Arbeitszeiten und Schichtarbeit;

b) wöchentliche Ruhezeit;

c) bezahlter Jahresurlaub;

d) Bildungsurlaub;

e) Mutterschaftsurlaub;

f) krankheitsbedingte Abwesenheit;

g) Soziale Sicherheit.

Artikel 7

Jedes Mitglied hat sich, wenn notwendig, zu bemühen, die bestehende Arbeitsschutz­gesetzgebung durch Anpassung an die Besonderheiten der Krankenpflegetätigkeit und der Umwelt, in der sie ausgeübt wird, zu ver­bessern.

Artikel 8

Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sind durch die innerstaatliche Gesetz­ge­bung durchzuführen, soweit ihre Durchführung nicht durch Gesamtarbeitsverträge, betrieb­liche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf irgendeine andere, den innerstaatlichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise erfolgt, die unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

Artikel 9

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

Artikel 10

1.  Dieses Übereinkommen bindet nur diejenigen Mitglieder der Internationalen Arbeitsorganisation, deren Ratifikation durch den Generaldirektor eingetragen ist.

2.  Es tritt in Kraft zwölf Monate nachdem die Ratifikationen zweier Mitglieder durch den Generaldirektor eingetragen worden sind.

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

Artikel 11

1.  Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat, kann es nach Ablauf von zehn Jahren, gerechnet von dem Tag, an dem es zum ersten mal in Kraft getreten ist, durch Anzeige an den Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes kündigen. Die Kündi­gung wird von diesem eingetragen. Ihre Wirkung tritt erst ein Jahr nach der Eintragung ein.

2.  Jedes Mitglied, das dieses Übereinkommen ratifiziert hat und innerhalb eines Jah­res nach Ablauf des im vorigen Absatz genannten Zeitraumes von zehn Jahren von dem in diesem Artikel vorgesehenen Kündigungsrecht keinen Gebrauch macht, bleibt für einen weiteren Zeitraum von zehn Jahren gebunden. In der Folge kann es dieses Übereinkommen jeweils nach Ablauf eines Zeitraumes von zehn Jahren nach Maßgabe dieses Artikels kündigen.

Artikel 12

1.  Der Generaldirektor des Internationalen Arbeitsamtes gibt allen Mitgliedern der Internationalen Arbeits­organisation Kenntnis von der Eintragung aller Ratifikationen und Kündigungen, die ihm von den Mitgliedern der Organisation mitgeteilt werden.

2.  Der Generaldirektor wird die Mitglieder der Organisation, wenn er ihnen von der Eintragung der zweiten Ratifikation, die ihm mitgeteilt wird, Kenntnis gibt, auf den Zeitpunkt aufmerksam machen, in dem dieses Über­einkommen in Kraft tritt.

Artikel 13

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

Artikel 14

Der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes hat, sooft er es für nötig erach­tet, der Allgemeinen Konferenz einen Bericht über die Durchführung dieses Überein­kom­mens zu erstatten und zu prüfen, ob die Frage seiner gänzlichen oder teilweisen Abän­de­rung auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt werden soll.

Artikel 15

1.  Nimmt die Konferenz ein neues Übereinkommen an, welches das vorliegende Übereinkommen ganz oder teilweise abändert, und sieht das neue Übereinkommen nichts anderes vor, so gelten folgende Bestimmungen:

a) Die Ratifikation des neugefassten Übereinkommens durch ein Mitglied schließt ohne weiteres die sofortige Kündigung des vorliegenden Übereinkommens in sich ohne Rücksicht auf Artikel 11, vorausgesetzt, dass das neugefasste Übereinkommen in Kraft getreten ist.

b) Vom Zeitpunkt des Inkrafttretens des neugefassten Übereinkommens an kann das vorliegende Überein­kom­men von den Mitgliedern nicht mehr ratifiziert werden.

2.  Indessen bleibt das vorliegende Übereinkommen nach Form und Inhalt jedenfalls in Kraft für die Mitglieder, die dieses, aber nicht das neugefasste Übereinkommen ratifi­ziert haben.

Artikel 16

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

Übereinkommen (Nr. 189) 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 Einkommenstransfers 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 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;

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 [[7]](#footnote-7)“ 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.

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 zugutekommen, 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 multi­la­teralen 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.

Empfehlung (Nr. 157) betreffend die Beschäftigung und die Arbeits- und   
Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals

Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,

die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen wurde und am 1. Juni 1977 zu ihrer dreiundsechzigsten Tagung zusammengetreten ist,

erkennt die lebenswichtige Rolle an, die das Krankenpflegepersonal gemeinsam mit den anderen im Gesund­heitswesen tätigen Arbeitnehmern beim Schutz und der Verbesse­rung der Gesundheit und des Wohls der Bevölkerung spielt;

unterstreicht die Notwendigkeit, die Gesundheitsdienste durch gemeinsame Anstren­gungen der Regierun­gen und der beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitneh­mer auszubauen, um der Allge­meinheit ihrem Bedarf entsprechende Pflegedienste zu sichern;

erkennt an, dass die öffentlichen Stellen als Arbeitgeber des Krankenpflegepersonals bei der Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen des Krankenpflege­per­sonals eine aktive Rolle spielen sollten;

stellt fest, dass die gegenwärtige Lage des Krankenpflegepersonals in zahlreichen Ländern, in denen ein Mangel an qualifizierten Personen besteht und das verfügbare Perso­nal nicht immer in der wirk­samsten Weise eingesetzt wird, ein Hindernis für die Ent­wick­lung leistungsfähiger Gesundheits­dienste darstellt;

erinnert daran, dass für das Krankenpflegepersonal zahlreiche internationale Arbeits­übereinkommen und Empfehlungen gelten, die allgemeine Normen in Bezug auf die Beschäftigung und die Arbeits­bedin­gungen festlegen, wie z. B. die Urkunden über die Dis­kriminierung, die Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, das frei­willige Einigungs- und Schiedsverfahren, die Arbeitszeit, den bezahlten Urlaub und den bezahlten Bildungsurlaub, die Soziale Sicherheit und Sozialein­rich­tungen, den Mutter­schutz und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer;

hält es auf Grund der besonderen Verhältnisse, unter denen die Krankenpflege ausge­übt wird, für ange­bracht, die oben angeführten allgemeinen Normen durch besondere Nor­men für das Krankenpflege­personal zu ergänzen, die diesem einen Status sichern sollen, der seiner Rolle auf dem Gebiet des Gesund­heitswesens entspricht und von ihm akzeptiert werden kann;

stellt fest, dass die nachstehend angeführten Normen in Zusammenarbeit mit der Weltgesundheitsorgani­sa­tion ausgearbeitet worden sind und dass die Zusammenarbeit mit dieser Organisation fortgesetzt werden wird, um die Anwendung dieser Normen zu fördern und zu gewährleisten;

hat beschlossen, verschiedene Anträge anzunehmen betreffend die Beschäftigungs­lage und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, eine Frage, die den sechsten Gegenstand ihrer Tages­ordnung bildet, und dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am 21. Juni 1977, die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend das Kranken­pflegepersonal, 1977, bezeichnet wird.

I. Geltungsbereich

1.  Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet der Ausdruck „Krankenpflegepersonal“ alle Personengruppen, die Krankenpflege und Krankenpflegedienste leisten.

2.  Diese Empfehlung gilt für das gesamte Krankenpflegepersonal, wo immer es seine Tätigkeit ausübt.

3.  Die zuständige Stelle kann nach Anhörung der beteiligten Verbände der Arbeit­geber und der Arbeit­nehmer, soweit solche bestehen, Sondervorschriften für Krankenpfle­gepersonal erlassen, das unentgeltlich Dienste leistet; diese Vorschriften sollten nicht von den Bestimmungen der Teile II, III, IV und IX dieser Empfehlung abweichen.

II. Die Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und   
des Krankenpflegepersonals

4.  (1) Jedes Mitglied sollte in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entspre­chen­den Weise eine Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflege­personals festlegen und anwenden, die im Rahmen eines allgemeinen Gesundheits­programms und der für die Gesundheitspflege insgesamt verfügbaren Mittel darauf abzielt, der Bevölkerung die quantitativ und qualitativ erforderliche Krankenpflege zu gewähr­leis­ten, mit der der höchstmögliche Stand der Volksgesundheit erreicht werden kann.

(2) Diese Politik sollte

a) mit der Politik in Bezug auf andere Aspekte der Gesundheitspflege und andere Arbeitnehmer im Gesund­heitswesen in Beratung mit deren Vertretern koordiniert werden;

b) eine Gesetzgebung über die Bildung und Ausbildung für den Krankenpflegeberuf und die Ausübung dieses Berufs sowie die Anpassung dieser Gesetzgebung an die Weiter­entwicklung der Qualifikationen und Auf­gaben umfassen, die erforderlich sind, um dem Bedarf an Krankenpflegediensten zu entsprechen;

c) Maßnahmen umfassen, die darauf abzielen,

i) den wirksamen Einsatz des Krankenpflegepersonals im ganzen Land zu erleich­tern und

ii) die volle Nutzung der Qualifikationen des Krankenpflegepersonals in den jewei­ligen Anstalten, Gebieten und Bereichen, in denen es beschäftigt ist, zu fördern;

d) in Beratung mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus­gearbeitet werden.

5.  (1) In Beratung mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitneh­mer sollten Maßnah­men getroffen werden, um eine rationelle Personalstruktur in der Kran­kenpflege zu schaffen, indem das Kranken­pflegepersonal entsprechend seiner Bildung und Ausbildung, seinen Aufgaben und seiner Berechtigung zur Berufs­ausübung in eine begrenzte Anzahl von Kategorien eingeteilt wird.

(2) Diese Struktur kann, entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten, die folgenden Kategorien umfassen:

a) geprüfte Krankenschwestern (Krankenpfleger), die die für die Übernahme sehr schwieriger und verantwor­tungsvoller Aufgaben als notwendig anerkannte Bildung und Ausbildung erworben haben und zur Ausfüh­rung dieser Aufgaben berechtigt sind;

b) Krankenpflegehelferinnen (Krankenpflegehelfer), die mindestens die für die Über­nahme weniger schwie­riger Aufgaben – gegebenenfalls unter der Aufsicht einer (eines) geprüften Krankenschwester (Kranken­pflegers) – als notwendig anerkannte Bil­dung und Ausbildung erworben haben und zur Ausführung dieser Aufgaben berechtigt sind;

c) Hilfskräfte, die eine Vorbildung oder eine Ausbildung am Arbeitsplatz erhalten haben, die es ihnen ermög­licht, bestimmte Aufgaben unter der Aufsicht einer (eines) geprüften Krankenschwester (Krankenpflegers) oder einer Krankenpflegehelferin (eines Krankenpflegehelfers) auszuführen.

6.  (1) Die Aufgaben des Krankenpflegepersonals sollten entsprechend dem gefor­derten Urteilsvermögen, der Entscheidungsbefugnis, der mehr oder weniger komplexen Verflechtung mit anderen Aufgaben, dem Niveau der notwendigen Fachkenntnisse und dem Grad der Verantwortung für die geleisteten Krankenpflegedienste geglie­dert werden.

(2) Diese Gliederung sollte dazu dienen, einheitlichere Beschäftigungsstrukturen in den verschiedenen Anstalten, Bereichen und Sektoren, in denen Krankenpflegepersonal beschäftigt wird, zu gewährleisten.

(3) Krankenpflegepersonal einer bestimmten Kategorie sollte nicht zur Vertretung von Krankenpflege­personal einer höheren Kategorie herangezogen werden, außer vorüber­gehend in besonderen Notfällen und unter der Voraussetzung, dass es über eine aus­reichende Ausbildung oder Erfahrung verfügt und einen angemessenen Aus­gleich erhält.

III. Bildung und Ausbildung

7.  (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, damit Personen, die den Kranken­pflegeberuf ergreifen wollen, die erforderliche Information und Beratung über diesen Beruf erhalten.

(2) Die Grundbildung für den Krankenpflegeberuf sollte gegebenenfalls in Bil­dungseinrichtungen im Rahmen des allgemeinen Bildungswesens des Landes und auf einer Stufe erfolgen, die derjenigen der Ausbildung für vergleichbare Berufsgruppen entspricht.

(3) Durch die Gesetzgebung sollten die Grundanforderungen für die Bildung und Ausbildung des Kran­ken­pflegepersonals festgelegt und die Überwachung dieser Bildung und Ausbildung vorgesehen oder die zustän­dige Stelle oder zuständige Fachorgane hierzu ermächtigt werden.

(4) Die Bildung und Ausbildung des Krankenpflegepersonals sollte entsprechend den erwiesenen Bedürf­nissen der Allgemeinheit und unter Berücksichtigung der verfüg­baren Mittel des Landes organisiert und mit der Bildung und Ausbildung anderer Arbeit­nehmer im Gesundheitswesen koordiniert werden.

8.  (1) Die Bildung und Ausbildung des Krankenpflegepersonals sollte Theorie und Praxis entsprechend einem durch die zuständigen Stellen amtlich anerkannten Ausbil­dungsprogramm umfassen.

(2) Die praktische Ausbildung sollte in anerkannten Vorsorge-, Heil- und Rehabi­litationsdiensten unter Auf­sicht qualifizierter Krankenschwestern (Krankenpfleger) erfol­gen.

9.  (1) Die Dauer der Grundbildung und -ausbildung für den Krankenpflegeberuf sollte dem für die Zulassung zur Ausbildung geforderten Mindestbildungsniveau und den Ausbildungszielen entsprechen.

(2) Die anerkannte Grundbildung und -ausbildung sollte in zwei Stufen gegliedert sein:

a) eine gehobene Stufe zur Ausbildung geprüfter Krankenschwestern (Krankenpfleger), auf der diese genü­gend umfassende und gründliche Kenntnisse erwerben, um in Krankenanstalten und anderen im Dienste der Allgemeinheit tätigen Einrichtungen des Gesundheitswesens die schwierigsten Krankenpflegedienste leisten und Kranken­pflegedienste organisieren und bewerten zu können; die zur Bildung und Ausbildung auf dieser Stufe zugelassenen Schüler sollten so weit wie möglich den für die Zulas­sung zu einem Univer­sitätsstudium geforderten Bildungsstand aufweisen;

b) eine mittlere Stufe zur Ausbildung von Krankenpflegehelferinnen (Krankenpflege­hel­fern) für allgemeine Pflegedienste, die weniger schwierig sind, jedoch Fachkenntnisse und Kontaktfähigkeit erfordern; die zur Bildung und Ausbildung auf dieser Stufe zugelassenen Schüler sollten ein möglichst hohes Niveau der Mittelschulbildung erreicht haben.

10.  Es sollten Programme der höheren Krankenpflegebildung organisiert werden, in deren Rahmen das Krankenpflegepersonal auf die verantwortungsvollsten Aufgaben auf dem Gebiet der Krankenpflege und ver­wand­ter Pflegeleistungen, der Leitung von Kran­ken­pflegediensten sowie der Bildung, Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Krankenpflege vorbereitet wird.

11.  Krankenpflege-Hilfskräfte sollten eine ihren Aufgaben entsprechende theore­tische und praktische Ausbildung erhalten.

12.  (1) Die ständige Bildung und Ausbildung am Arbeitsplatz und außerhalb des­selben sollte Bestandteil des in Absatz 8 Unterabsatz (1) dieser Empfehlung erwähnten Programms sein und dem gesamten Krankenpflege­personal die Möglichkeit bieten, seine Kenntnisse und Fertigkeiten dem neuesten Stand der Entwicklung anzu­passen und sich neue Einsichten und Techniken in der Krankenpflege und in verwandten Wissenschaften anzueig­nen und sie anzuwenden.

(2) Die ständige Bildung und Ausbildung des Krankenpflegepersonals sollte Pro­gramme vorsehen, die den beruflichen Aufstieg von Hilfskräften und Krankenpflegehel­ferinnen (Krankenpflegehelfern) fördern und erleichtern.

(3) Diese Bildung und Ausbildung sollte auch Programme vorsehen, die den Wie­dereintritt in den Krankenpflegeberuf nach einer Unterbrechung erleichtern.

IV. Ausübung des Krankenpflegeberufs

13.  Die für die Ausübung des Krankenpflegeberufs geltende Gesetzgebung sollte

a) die Voraussetzungen für die Ausübung des Krankenpflegeberufs als geprüfte Kran­kenschwester (Kranken­pfleger) bzw. als Krankenpflegehelferin (Krankenpflegehel­fer) festsetzen, und in den Ländern, in denen der Besitz von Zeugnissen, die den geforderten Bildungs- und Ausbildungsstand nachweisen, nicht automatisch zur Ausübung des Berufs berechtigt, eine Stelle, der Vertreter des Krankenpflegeperso­nals angehören, zur Erteilung von Berechtigungen zur Berufsausübung ermächtigen;

b) die Ausübung des Krankenpflegeberufs auf die hierzu berechtigten Personen beschränken;

c) erforderlichenfalls entsprechend den Fortschritten und der neuesten Praxis im Kran­kenpflegeberuf überprüft und auf den letzten Stand gebracht werden.

14.  Die für die Ausübung des Krankenpflegeberufs geltenden Normen sollten mit den für die Ausübung ande­rer Berufe im Gesundheitswesen geltenden Normen koordiniert werden.

15.  (1) Dem Krankenpflegepersonal sollten keine Aufgaben zugewiesen werden, die seine Qualifika­tio­nen und seine Fähigkeiten übersteigen.

(2) Angehörige des Krankenpflegepersonals, die nicht für Tätigkeiten qualifiziert sind, die sie bereits aus­üben, sollten so bald wie möglich ausgebildet werden, um die erfor­derlichen Qualifikationen zu erwerben; dabei sollten ihnen entsprechende Erleichterungen geboten werden.

16.  Es sollte geprüft werden, welche Maßnahmen die Frage der zivilrechtlichen Haf­tung des Kranken­pflege­personals im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Tätig­keit gegebenenfalls erfordert.

17.  Die für das Krankenpflegepersonal in Frage kommenden Disziplinarvorschriften sollten unter Mitwir­kung von Vertretern des Krankenpflegepersonals festgelegt werden und diesem eine gerechte Entscheidung und ange­messene Rechtsmittel gewährleisten, ein­schließlich des Rechtes, sich auf allen Stufen des Verfahrens in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise von Personen seiner Wahl vertreten zu lassen.

18.  Angehörige des Krankenpflegepersonals sollten, ohne dass ihnen Nachteile erwachsen, die Befreiung von bestimmten Aufgaben verlangen können, die im Wider­spruch zu ihrer religiösen, moralischen oder ethischen Überzeugung stehen, sofern sie ihren Vorgesetzten so rechtzeitig von der Ablehnung in Kenntnis setzen, dass die erfor­der­lichen Vorkehrungen für eine Vertretung getroffen werden können, um die für die Patien­ten unerlässliche Krankenpflege nicht zu beeinträchtigen.

V. Mitwirkung

19.  (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um die Mitwirkung des Kranken­pflegepersonals bei der Planung und bei den Entscheidungen über die innerstaatliche Gesundheitspolitik im Allgemeinen und über Fragen seines Berufs im besonderen auf allen Stufen in einer den innerstaatlichen Verhältnissen entsprechenden Weise zu fördern.

(2) Insbesondere

a) sollten qualifizierte Vertreter des Krankenpflegepersonals oder der Verbände, die es vertreten, an der Aus­arbei­tung und Durchführung von Maßnahmen und allgemeinen Grundsätzen für den Krankenpflegeberuf, insbesondere die Bildung und Ausbildung sowie die Ausübung des Berufs, beteiligt werden;

b) sollten alle Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen durch Verhandlungen zwischen den beteiligten Ver­bänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgesetzt werden;

c) sollte die Beilegung von Streitigkeiten über die Festsetzung der Beschäftigungsbedin­gungen durch Ver­hand­lungen zwischen den Parteien oder durch unabhängige und unparteiische Verfahren, wie Vermittlung, Schlichtung und freiwilliges Schiedsver­fahren, angestrebt werden, damit die das Krankenpflegepersonal vertretenden Ver­bände nicht zu anderen Maßnahmen zu greifen brauchen, wie sie den Verbänden anderer Arbeitnehmer zur Wahrung ihrer rechtmäßigen Interessen üblicherweise zur Verfügung stehen;

d) sollte das Krankenpflegepersonal oder seine Vertreter im Sinne von Artikel 3 des Übereinkommens über Arbeitnehmervertreter, 1971, auf betrieblicher Ebene in einer den jeweiligen Problemen angemessenen Weise an den Entscheidungen beteiligt wer­den, die sein Berufsleben betreffen.

20.  Die Vertreter des Krankenpflegepersonals sollten den im Übereinkommen und in der Empfehlung über Arbeit­nehmervertreter, 1971, vorgesehenen Schutz genießen.

VI. Laufbahn

21.  (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um dem Krankenpflegepersonal angemessene Berufs­aussichten zu bieten, indem in breit gefächerter und offener Auswahl Möglichkeiten für einen beruflichen Auf­stieg, den Zugang zu Führungspositionen in den Bereichen der Krankenpflege und verwandter Pflegeleistungen, die Leitung von Kranken­pflegediensten sowie die Bildung, Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Kran­kenpflege geschaffen werden; weiter sollte eine Eingruppierungs- und Gehaltsstruktur geschaffen werden, die der Übernahme von Aufgaben, die mit größerer Verantwortung verbunden sind und ein besseres Fachkönnen und Urteils­vermögen erfordern, entsprechend Rechnung trägt.

(2) Im Rahmen dieser Maßnahmen sollte auch die Bedeutung jener Aufgaben anerkannt werden, die direk­ten Kontakt mit den Kranken und der Öffentlichkeit ein­schlie­ßen.

22.  Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um das Krankenpflegepersonal über die Berufsaussichten und gegebenenfalls über die Wiederaufnahme einer Tätigkeit in der Krankenpflege nach einer Unterbrechung zu bera­ten und aufzuklären.

23.  Bei der Bestimmung der Stufe, auf der Angehörige des Krankenpflegepersonals einzustellen sind, die nach einer Unterbrechung ihre Tätigkeit wiederaufnehmen, sollten deren frühere Erfahrungen in der Kranken­pflege sowie die Dauer der Unterbrechung berücksichtigt werden.

24.  (1) Angehörigen des Krankenpflegepersonals, die an Programmen der ständigen Bildung und Aus­bil­dung teilzunehmen wünschen und hierzu befähigt sind, sollten die ent­sprechenden Erleichterungen geboten werden.

(2) Diese Erleichterungen könnten in der Gewährung eines bezahlten oder unbe­zahlten Bildungsurlaubs, einer Anpassung der Arbeitszeit und in der Übernahme der Bildungs- und Ausbildungskosten bestehen; dem Kran­ken­pflegepersonal sollte, wann immer möglich, bezahlter Bildungsurlaub gemäß dem Übereinkommen über den bezahlten Bildungsurlaub, 1974, gewährt werden.

(3) Die Arbeitgeber sollten die erforderlichen Lehrkräfte und Mittel für die betrieb­liche Ausbildung des Kranken­pflegepersonals, vorzugsweise am Arbeitsplatz, bereit­stel­len.

VII. Entgelt

25.  (1) Das Entgelt des Krankenpflegepersonals sollte so festgesetzt werden, dass es seinen sozio-ökono­mi­schen Bedürfnissen, seinen Qualifikationen, seiner Verantwortung, seinen Aufgaben und seiner Erfah­rung ent­spricht, die Erschwernisse und Gefahren seines Berufs berücksichtigt und einen Anreiz bietet, in den Beruf einzu­treten und ihn weiter auszuüben.

(2) Die Höhe des Entgelts sollte mit derjenigen in anderen Berufen, die ähnliche oder gleichwertige Quali­fi­kationen erfordern und mit ähnlicher oder gleichwertiger Ver­antwortung verbunden sind, vergleichbar sein.

(3) Die Höhe des Entgelts von Krankenpflegepersonal mit ähnlichen oder gleich­wertigen Aufgaben oder Arbeitsbedingungen sollte, unabhängig von den Anstalten, Gebie­ten oder Bereichen, in denen es tätig ist, ver­gleichbar sein.

(4) Das Entgelt sollte von Zeit zu Zeit angepasst werden, um veränderte Lebenshal­tungskosten und den allge­meinen Anstieg des nationalen Lebensstandards zu berücksichti­gen.

(5) Das Entgelt des Krankenpflegepersonals sollte vorzugsweise durch Gesamt­arbeitsverträge festgesetzt werden.

26.  Bei der Gehaltsstaffelung sollten die in den Absätzen 5 und 6 dieser Empfehlung angeregte Einteilung entsprechend den Aufgaben und Verantwortungen und die in Absatz 21 dieser Empfehlung niedergelegten Grund­sätze einer Laufbahnpolitik berück­sichtigt werden.

27.  Krankenpflegepersonal, das unter besonders anstrengenden oder unangenehmen Bedingungen arbeitet, sollte dafür eine finanzielle Entschädigung erhalten.

28.  (1) Das gesamte Entgelt sollte in Geld zahlbar sein.

(2) Lohnabzüge sollten nur unter den Voraussetzungen und in einem Ausmaß zulässig sein, wie sie durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder durch Gesamt­arbeits­ver­trag oder Schiedsspruch festgesetzt worden sind.

(3) Das Krankenpflegepersonal sollte frei darüber entscheiden dürfen, ob es die vom Arbeitgeber gebo­tenen Leistungen in Anspruch nimmt oder nicht.

29.  Arbeitskleidung, Ausrüstung für die Krankenpflege, Transportmittel und sonstige Bedarfsgegenstände, die der Arbeitgeber vorgeschrieben hat oder die für die Ausführung der Arbeit erforderlich sind, sollten vom Arbeit­geber kostenlos zur Verfügung gestellt und instand gehalten werden.

VIII. Arbeitszeit und Ruhezeiten

30.  Im Sinne dieser Empfehlung bezeichnet

a) der Ausdruck „Normalarbeitszeit“ die in jedem Land von oder auf Grund der Gesetz­gebung, von Gesamt­arbeitsverträgen oder Schiedssprüchen festgesetzte Arbeitszeit;

b) der Ausdruck „Überstunden“ die zusätzlich zur Normalarbeitszeit geleisteten Arbeits­stunden;

c) der Ausdruck „Bereitschaftsdienst“ Zeiten, in denen sich das Krankenpflegepersonal am Arbeitsplatz oder anderswo zur Verfügung des Arbeitgebers hält, um einer even­tuellen Arbeitsaufforderung nachzukommen;

d) der Ausdruck „unbequeme oder beschwerliche Arbeitszeiten“ Arbeitszeiten außerhalb der üblichen Arbeits­tage und Arbeitszeiten in dem betreffenden Land.

31.  Die Zeit, in der das Krankenpflegepersonal dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, wie etwa die für die Arbeitsvorbereitung sowie für die Entgegennahme und Weitergabe von Anweisungen erforderliche Zeit, sollte als Arbeitszeit gelten, vorbehaltlich etwaiger Sonderbestimmungen über den Bereitschaftsdienst.

32.  (1) Die wöchentliche Normalarbeitszeit des Krankenpflegepersonals sollte nicht länger sein als die der Gesamtheit der übrigen Arbeitnehmer in dem betreffenden Land.

(2) In Ländern, in denen die wöchentliche Normalarbeitszeit der Gesamtheit der Arbeitnehmer 40 Stunden über­steigt, sollten Maßnahmen getroffen werden, um sie für das Krankenpflegepersonal gemäß Absatz 9 der Empfehlung betreffend die Verkürzung der Arbeitszeit, 1962, ohne Verminderung des Gehalts schrittweise, aber so bald wie möglich, auf diese Stundenzahl zu senken.

33.  (1) Die tägliche Normalarbeitszeit sollte zusammenhängend sein und acht Stun­den nicht übersteigen, sofern nicht durch die Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge, betrieb­liche Regelungen oder Schiedssprüche die gleitende Arbeitszeit oder eine verdich­tete Arbeitswoche vorgesehen sind; in jedem Fall sollte die wöchentliche Normal­arbeits­zeit innerhalb der in Absatz 32 Unterabsatz (1) dieser Empfehlung erwähnten Grenzen liegen.

(2) Die tägliche Arbeitszeit, einschließlich der Überstunden, sollte zwölf Stunden nicht übersteigen.

(3) Vorübergehende Abweichungen von den Bestimmungen dieses Absatzes soll­ten nur in Fällen beson­de­rer Dringlichkeit zugelassen werden.

34.  (1) Es sollten Essenspausen von angemessener Dauer gewährt werden.

(2) Es sollten in die Normalarbeitszeit miteinbezogene Ruhepausen von angemes­sener Dauer gewährt werden.

35.  Die Dienstpläne sollten dem Krankenpflegepersonal so rechtzeitig bekannt­gege­ben werden, dass es sein Privat- und Familienleben entsprechend einrichten kann. Abwei­chun­gen von diesen Dienstplänen sollten nur in Fällen besonderer Dringlichkeit zugelassen werden.

36.  (1) Soweit das Krankenpflegepersonal Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von weniger als 48 auf­einanderfolgenden Stunden hat, sollten Maßnahmen getroffen werden, um die wöchentliche Ruhezeit auf diese Stundenzahl anzuheben.

(2) Die wöchentliche Ruhezeit des Krankenpflegepersonals sollte auf keinen Fall weniger als 36 aufeinan­derfolgende Stunden betragen.

37.  (1) Überstunden, unbequeme und beschwerliche Arbeitszeiten sowie Bereit­schafts­dienst sollten auf ein Mindestmaß beschränkt werden.

(2) Für Überstunden und Arbeit an Feiertagen sollte ein Ausgleich in Form von Freizeit oder erhöhtem Ent­gelt oder in beiderlei Form geboten werden.

(3) Für unbequeme oder beschwerliche Arbeitszeiten, Feiertagsarbeit ausgenom­men, sollte ein Ausgleich in Form eines Gehaltszuschlags gewährt werden.

38.  (1) Für Schichtarbeit sollte ein Ausgleich in Form einer Erhöhung des Entgelts gewährt werden, die nicht geringer sein sollte als für Schichtarbeit anderer Arbeitnehmer in dem betreffenden Land.

(2) Dem zur Schichtarbeit eingeteilten Krankenpflegepersonal sollte zwischen zwei Schichten eine ununter­brochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden gewährt werden.

(3) Durch unvergütete Zeiten unterbrochene Schichten (geteilte Schichten) sollten vermieden werden.

39.  (1) Das Krankenpflegepersonal sollte berechtigt und verpflichtet sein, bezahlten Jahresurlaub von min­destens der gleichen Dauer wie die anderen Arbeitnehmer in dem betreffenden Land zu nehmen.

(2) In Ländern, in denen die Dauer des bezahlten Jahresurlaubs weniger als vier Wochen beträgt, sollten Maß­nah­men getroffen werden, um diesen für das Krankenpflege­personal schrittweise, aber so bald wie möglich, auf diese Dauer zu verlängern.

40.  Krankenpflegepersonal, das unter besonders anstrengenden oder unangenehmen Bedingungen tätig ist, sollte in den Genuss einer verkürzten Arbeitszeit oder längerer Ruhezeiten oder beider gelangen, und zwar ohne Verminderung ihres gesamten Entgelts.

41.  (1) Krankenpflegepersonal, das wegen Krankheit oder Unfall der Arbeit fern­bleibt, sollte für einen Zeitraum und in einer Form, die durch die Gesetzgebung oder durch Gesamtarbeitsverträge bestimmt werden, Anspruch haben auf

a) Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses und der daraus erwachsenden Rechte;

b) Sicherheit des Einkommens.

(2) In der Gesetzgebung oder den Gesamtarbeitsverträgen, die diesen Anspruch festlegen, sollte unter­schie­den werden zwischen

a) berufsbedingten Krankheiten oder Unfällen;

b) Krankheiten oder Unfällen, die zwar keine Arbeitsunfähigkeit der Betroffenen zur Folge haben, jedoch deren Abwesenheit vom Arbeitsplatz erfordern, um die Gesund­heit anderer zu schützen;

c) nichtberufsbedingten Krankheiten oder Unfällen.

42.  (1) Dem Krankenpflegepersonal sollten die in dem Übereinkommen über den Mutterschutz (Neufas­sung), 1952, und der Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952, vorgesehenen Vergünstigungen und Schutz­bestimmungen zugutekommen, und zwar ohne Unterscheidung zwischen verheirateten und unverheirateten Perso­nen.

(2) Mutterschaftsurlaub sollte nicht als krankheitsbedingte Abwesenheit gelten.

(3) Die in der Empfehlung betreffend die Beschäftigung von Frauen mit Familien­pflichten, 1965, vorgese­he­nen Maßnahmen sollten auf das Krankenpflegepersonal ange­wendet werden.

43.  Gemäß Absatz 19 dieser Empfehlung sollten Entscheidungen in Bezug auf die Organisation der Arbeit, die Arbeitszeit und die Ruhezeiten im Einvernehmen oder in Beratung mit den frei gewählten Vertretern des Krankenpflegepersonals oder der Ver­bände, die das Krankenpflegepersonal vertreten, getroffen werden. Diese Entscheidungen sollten insbesondere festlegen:

a) die Stunden, die als unbequeme oder beschwerliche Arbeitszeiten anzusehen sind;

b) die Voraussetzungen, unter denen Bereitschaftsdienst als Arbeitszeit angerechnet wird;

c) die Voraussetzungen, unter denen Ausnahmen gemäß Absatz 33 Unterabsatz (3) und Absatz 35 dieser Empfeh­lung zulässig sind;

d) Dauer und Art der in Absatz 34 dieser Empfehlung vorgesehenen Pausen;

e) Art und Ausmaß des in den Absätzen 37 und 38 dieser Empfehlung vorgesehenen Ausgleichs;

f) die Dienstpläne;

g) die Bedingungen, die als besonders anstrengend oder unangenehm im Sinne der Absätze 27 und 40 dieser Empfehlung anzusehen sind.

IX. Gesundheitsschutz

44.  Jedes Mitglied sollte bemüht sein, seine Gesetzgebung über den Gesundheits- und Arbeitsschutz den Besonderheiten der Arbeit des Krankenpflegepersonals und der Umwelt, in der sie ausgeübt wird, anzupassen und den durch sie gewährten Schutz zu verbessern.

45.  (1) Dem Krankenpflegepersonal sollten betriebsärztliche Dienste zur Verfügung stehen, die gemäß den in der Empfehlung betreffend die betriebsärztlichen Dienste, 1959, niedergelegten Grundsätzen tätig sind.

(2) In Ländern, in denen betriebsärztliche Dienste noch nicht für alle Betriebe bestehen, sollten Pflege­stätten, die Krankenpflegepersonal beschäftigen, zu den Betrieben gehören, in denen solche Dienste gemäß Absatz 4 der genannten Empfehlung vorrangig eingerichtet werden sollten.

46.  (1) Jedes Mitglied und die beteiligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeit­nehmer sollten den Bestim­mungen der Empfehlung betreffend den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer, 1953, besondere Beachtung schenken und bemüht sein, die Anwendung dieser Bestimmungen auf das Krankenpflegepersonal zu gewähr­leisten.

(2) Es sollten alle geeigneten Maßnahmen gemäß den Absätzen 1 bis 7 der genann­ten Empfehlung getroff­en werden, um Gefahren für die Gesundheit oder Sicherheit des Krankenpflegepersonals zu verhüten, zu ver­mindern oder zu beseitigen.

47.  (1) Das Krankenpflegepersonal sollte bei der Aufnahme und bei der Beendigung der Beschäftigung sowie in regelmäßigen Abständen während der Beschäftigung ärztlich untersucht werden.

(2) Krankenpflegepersonal, das regelmäßig unter Bedingungen arbeitet, bei denen eine eindeutige Gefähr­dung seiner Gesundheit oder derjenigen anderer Personen in seiner Umgebung besteht oder zu befürchten ist, sollte in den der Gefährdung entsprechenden Zeitabständen regelmäßig ärztlich untersucht werden.

(3) Die Objektivität und der vertrauliche Charakter der in diesem Absatz vorgese­henen Untersuchungen soll­ten gewährleistet sein; die Untersuchungen sollten nicht von Ärzten vorgenommen werden, mit denen die untersuchten Personen eng zusam­men­arbeiten.

48.  (1) Es sollten Untersuchungen angestellt und auf dem neuesten Stand gehalten werden, um die beson­deren Gefahren festzustellen, denen das Krankenpflegepersonal bei der Ausübung seines Berufs möglicherweise ausgesetzt ist, damit diese Gefahren verhütet und ihre etwaigen Folgen ausgeglichen werden können.

(2) Zu diesem Zweck sollten Arbeitsunfälle und Krankheiten des Krankenpflege­personals, die auf Grund der Gesetzgebung über Leistungen bei Berufskrankheiten als Berufskrankheiten anerkannt sind oder die berufs­bedingt sein könnten, gemäß den Absätzen 14 bis 17 der Empfehlung betreffend den Gesundheitsschutz der Arbeit­nehmer, 1953, in der durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu bestimmenden Weise der zustän­di­gen Stelle gemeldet werden.

49.  (1) Es sollten alle möglichen Maßnahmen getroffen werden, um zu gewähr­leisten, dass das Kranken­pflegepersonal keinen besonderen Gefahren ausgesetzt wird. Ist das nicht möglich, so sollten Maßnahmen getrof­fen werden, um die Exposition auf ein Mindestmaß zu verringern.

(2) Maßnahmen wie die Bereitstellung und Verwendung von Schutzkleidung, Immunisierung, kürzere Arbeits­zeiten, häufigere Ruhepausen, zeitweilige Entfernung von der Gefahr oder längerer Jahresurlaub sollten für Krankenpflegepersonal vorgesehen wer­den, das regelmäßig mit Arbeiten beschäftigt ist, die mit besonderen Gefahren verbun­den sind, um seine Exposition gegenüber diesen Gefahren zu verringern.

(3) Darüber hinaus sollte Krankenpflegepersonal, das besonderen Gefahren ausge­setzt ist, eine finanzielle Ent­schädigung erhalten.

50.  Werdende Mütter und Eltern von Kleinkindern, die normalerweise mit Arbeiten beschäftigt sind, die ihre Gesundheit oder die Gesundheit ihrer Kinder gefährden könnten, sollten ohne Beeinträchtigung ihrer Rechte an einem anderen, ihrem Zustand angemes­senen Arbeitsplatz beschäftigt werden.

51.  Es sollte eine Zusammenarbeit zwischen dem Krankenpflegepersonal und den Verbänden, die es ver­treten, angestrebt werden, um eine wirksame Durchführung der Bestim­mungen über den Gesundheits- und Arbeits­schutz des Krankenpflegepersonals zu gewährleisten.

52.  Durch geeignete Maßnahmen sollte gewährleistet werden, dass die Durchführung der Gesetzgebung oder der sonstigen Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeits­schutz des Krankenpflegepersonals über­wacht wird.

X. Soziale Sicherheit

53.  (1) Das Krankenpflegepersonal sollte in Bezug auf die Soziale Sicherheit einen Schutz genießen, der demjenigen zumindest gleichwertig ist, den – je nach Sachlage – die anderen im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft Beschäftigten oder die selbstän­dig Erwerbstätigen des betreffenden Landes genießen. Dieser Schutz sollte Probe­zeiten sowie Ausbildungszeiten für bereits in der Krankenpflege beschäftigte Personen umfas­sen.

(2) Der dem Krankenpflegepersonal gebotene Schutz der Sozialen Sicherheit sollte der besonderen Natur seiner Tätigkeit Rechnung tragen.

54.  Soweit möglich, sollten alle geeigneten Vorkehrungen getroffen werden, um die Kontinuität in Bezug auf den Erwerb von Ansprüchen und die Gewährung von Leistungen für das Krankenpflegepersonal bei einem Wechsel der Beschäftigung oder einer vorüber­gehenden Beendigung der Beschäftigung zu sichern.

55.  (1) Lässt das System der Sozialen Sicherheit den geschützten Personen die freie Wahl des Arztes oder der Behandlungsstätte, so sollte das Krankenpflegepersonal die gleiche Wahlfreiheit besitzen.

(2) Die ärztlichen Aufzeichnungen betreffend das Krankenpflegepersonal sollten vertraulich behandelt werden.

56.  Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte vorsehen, dass Krankheiten, die Ange­hörige des Kranken­pflegepersonals sich auf Grund ihrer Arbeit zugezogen haben, als Berufs­krankheiten entschädigt werden können.

XI. Besondere Beschäftigungsregelungen

57.  Damit das Potential an verfügbarem Krankenpflegepersonal bestmöglich genutzt und das Ausscheiden qualifizierten Personals verhindert werden kann, sollten Maßnahmen zur Ermöglichung einer zeitweiligen Beschäftigung oder der Teilzeitbeschäftigung von Kran­kenpflegepersonal getroffen werden.

58.  Die Beschäftigungsbedingungen des zeitweilig und des teilzeitig beschäftigten Krankenpflegepersonals sollten denen des ständigen und vollzeitig beschäftigten Personals entsprechen, wobei seine Ansprüche gegebe­nen­falls im entsprechenden Verhältnis festzu­setzen wären.

XII. Krankenpflegeschüler

59.  Krankenpflegeschüler sollten die gleichen Rechte und Freiheiten genießen wie die Schüler und Studen­ten anderer Fachrichtungen, vorbehaltlich allein solcher Beschrän­kun­gen, die für ihre Bildung und Ausbildung wesentlich sind.

60.  (1) Die Arbeit der Krankenpflegeschüler im Rahmen eines Praktikums sollte entsprechend den Anfor­de­rungen ihrer Ausbildung gestaltet und ausgeführt werden; auf keinen Fall sollte diese Arbeit als Mittel zur Deckung des normalen Personalbedarfs die­nen.

(2) Während ihres Praktikums sollten Krankenpflegeschülern nur Aufgaben zuge­wiesen werden, die ihrem Ausbildungsstand entsprechen.

(3) Während der ganzen Dauer ihrer Bildung und Ausbildung sollten Krankenpfle­geschüler den gleichen Gesundheitsschutz genießen wie das Krankenpflegepersonal.

(4) Krankenpflegeschüler sollten einen angemessenen rechtlichen Schutz genießen.

61.  Während ihrer Bildung und Ausbildung sollten Krankenpflegeschüler genau und eingehend über die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und die Berufsaussichten des Krankenpflegepersonals sowie über die diesem zur Förderung seiner wirtschaftlichen, sozialen und beruflichen Interessen zur Verfügung stehenden Mittel unterrichtet werden.

XIII. Internationale Zusammenarbeit

62.  Um den Austausch von Personal, Gedanken und Kenntnissen zu fördern und dadurch die Krankenpflege zu verbessern, sollten die Mitglieder, insbesondere auf dem Wege multilateraler oder bilateraler Vereinbarungen bestrebt sein,

a) die Bildung und Ausbildung für den Krankenpflegeberuf zu harmonisieren, ohne die Anforderungen zu senken;

b) die Voraussetzungen für die gegenseitige Anerkennung im Ausland erworbener Qua­lifikationen festzuset­zen;

c) die Voraussetzungen für die Berechtigung zur Berufsausübung zu harmonisieren;

d) Programme für den Austausch von Krankenpflegepersonal zu organisieren.

63.  (1) Das Krankenpflegepersonal sollte ermutigt werden, die in seinem eigenen Land gebotenen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu nutzen.

(2) Soweit dies erforderlich oder zweckmäßig erscheint, sollten ihm jedoch auch Möglichkeiten einer Bildung und Ausbildung im Ausland offenstehen, und zwar soweit wie möglich im Rahmen organisierter Austauschprogramme.

64.  (1) Krankenpflegepersonal, das sich zu Bildungs- und Ausbildungszwecken im Ausland aufhält, sollte die Möglichkeit haben, unter Voraussetzungen, die durch multila­te­rale oder bilaterale Vereinbarungen oder durch die innerstaatliche Gesetzgebung zu bestimmen sind, angemessene finanzielle Beihilfen zu erhalten.

(2) Solche Beihilfen können von einer Verpflichtung der betroffenen Personen abhängig gemacht werden, inner­halb einer angemessenen Frist in das Herkunftsland zurückzukehren und dort für eine bestimmte Mindest­dauer und zu Bedingungen, die den für die anderen Staatsangehörigen dieses Landes geltenden zumindest gleich­wertig sind, eine den neuerworbenen Qualifikationen entsprechende Tätigkeit auszuüben.

65.  Es sollte die Möglichkeit erwogen werden, Krankenpflegepersonal, das im Aus­land zu arbeiten oder sich im Ausland auszubilden wünscht, für eine bestimmte Zeit ohne Unterbrechung des Beschäftigungs­verhält­nisses freizustellen.

66.  (1) Ausländisches Krankenpflegepersonal sollte die Qualifikationen aufweisen, die von der zustän­digen Stelle für die zu besetzenden Arbeitsplätze als ausreichend aner­kannt sind, und alle anderen Vorausset­zun­gen für die Berufsausübung im Beschäftigungs­land erfüllen; ausländisches Personal, das an organisierten Aus­tausch­programmen teil­nimmt, kann von der letzteren Verpflichtung befreit werden.

(2) Der Arbeitgeber sollte sich vergewissern, dass die Sprachkenntnisse des aus­ländischen Kranken­pflege­personals für die zu besetzenden Stellen angemessen sind.

(3) Die Beschäftigungsbedingungen für ausländisches Krankenpflegepersonal mit gleichwertigen Qualifi­ka­tionen sollten gleich günstig sein wie die für einheimische Kräfte an Arbeitsplätzen mit gleichen Aufgaben und gleicher Verantwortung.

67.  (1) Die Anwerbung ausländischen Krankenpflegepersonals zum Zwecke der Beschäftigung sollte nur zulässig sein,

a) wenn es im Beschäftigungsland an Personal fehlt, das für die zu besetzenden Arbeits­plätze qualifiziert ist;

b) wenn im Herkunftsland kein Mangel an Krankenpflegepersonal mit den gesuchten Qualifikationen besteht.

(2) Die Anwerbung von ausländischem Krankenpflegepersonal sollte im Einklang mit den einschlägigen Bestim­mungen des Übereinkommens und der Empfehlung über Wanderarbeiter (Neufassungen), 1949, erfolgen.

68.  Den Angehörigen des Krankenpflegepersonals, die im Ausland arbeiten oder aus­gebildet werden, sollten alle erforderlichen Erleichterungen gewährt werden, falls sie die Rückführung in ihr Heimatland wünschen.

69.  Im Bereich der Sozialen Sicherheit sollten die Mitglieder entsprechend der inner­staatlichen Praxis

a) gewährleisten, dass ausländisches Krankenpflegepersonal, das in ihrem Land ausge­bildet wird oder arbeitet, gleich behandelt wird wie das einheimische Personal;

b) sich an bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen beteiligen, die darauf abzielen, dem im Ausland täti­gen Krankenpflegepersonal die Wahrung der erworbenen Ansprüche und Anwartschaften sowie die Über­weisung von Leistungen ins Ausland zu sichern.

XIV. Durchführung

70.  Diese Empfehlung kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung, durch Gesamt­arbeitsverträge, betrieb­liche Regelungen, Schiedssprüche oder gerichtliche Entscheidungen oder auf irgendeine andere, den innerstaat­lichen Gepflogenheiten entsprechende Art und Weise durchgeführt werden, die unter Berücksichtigung der beson­deren Verhältnisse jedes Landes geeignet erscheint.

71.  Bei der Durchführung der Bestimmungen dieser Empfehlung sollten die Mitglie­der sowie die betei­ligten Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, soweit möglich und zweckmäßig, die im Anhang ange­führten Vorschläge für deren praktische Durchfüh­rung berücksichtigen.

**Anhang**

Vorschläge für die praktische Durchführung

Die Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflegepersonals

1.  Es sollten ausreichende Haushaltsmittel bereitgestellt werden, um die Erreichung der Ziele der inner­staat­lichen Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflegepersonals zu ermöglichen.

2.  (1) Die Planung der Krankenpflegedienste sollte ein kontinuierlicher Vorgang auf allen Stufen der all­ge­meinen Planung im Bereich des Gesundheitswesens sein.

(2) Krankenpflegedienste sollten geplant werden auf der Grundlage

a) von Informationen, die auf ständig durchgeführten Untersuchungen und Forschungen beruhen, welche eine angemessene Bewertung der sich ergebenden Probleme, des Bedarfs und der verfügbaren Mittel ermög­lichen;

b) von technischen Normen, die den sich wandelnden Bedürfnissen sowie den inner­staatlichen und örtlichen Gegebenheiten entsprechen.

(3) Insbesondere sollten Maßnahmen getroffen werden, um

a) angemessene Normen für die Krankenpflege aufzustellen;

b) die Aufgaben der Krankenpflege auf Grund des erwiesenen Bedarfs im Einzelnen festzulegen;

c) die Personalbestände so zu normieren, dass eine angemessene Zusammensetzung der einzelnen Pflegeteams hinsichtlich der auf den verschiedenen Stufen und in den ver­schiedenen Kategorien benötigten Personen und Qualifikationen gewährleistet ist;

d) auf dieser Grundlage die Kategorien, die Anzahl und das fachliche Niveau des Kran­kenpflegepersonals zu bestimmen, die für die Entwicklung der Gesamtheit der Kran­kenpflegedienste und für den wirksamen Ein­satz dieses Personals erforderlich sind;

e) in Beratung mit den Vertretern der Beteiligten die Beziehungen zwischen dem Kran­kenpflegepersonal und den anderen Gruppen des im Gesundheitswesen tätigen Perso­nals festzulegen.

3.  Die Politik auf dem Gebiet der Krankenpflege und des Krankenpflegepersonals sollte auf die Entwick­lung der folgenden vier Aufgabenbereiche des Krankenpfle­ge­perso­nals abzielen: Krankenpflege und verwandte Pflegeleistungen; Leitung von Krankenpfle­gediensten; Bildung in der Krankenpflege; Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Krankenpflege.

4.  Es sollten geeignete technische und materielle Mittel bereitgestellt werden, die dem Krankenpflege­per­sonal die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Aufgaben ermöglichen.

5.  Die in Absatz 5 der Empfehlung erwähnte Einteilung der Aufgaben sollte auf Grund einer in Beratung mit den beteiligten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeit­nehmer durchgeführten Arbeitsplatzanalyse und Bewertung der Aufgaben vorgenommen werden.

Bildung und Ausbildung

6.  In Ländern, in denen für große Teile der Bevölkerung nur begrenzte Bildungs­möglichkeiten bestehen, sollten im Rahmen der Programme für die Bildung und Ausbil­dung von Krankenpflegepersonal Maßnahmen getroffen werden, um die Allgemeinbildung derjenigen Auszubildenden zu vervollständigen, die nicht den gemäß Absatz 9 der Empfeh­lung geforderten Bildungsstand erreicht haben.

7.  Die Programme für die Bildung und Ausbildung des Krankenpflegepersonals soll­ten die Grundlage für den Zugang zu einer für die Übernahme verantwortungsvollerer Auf­gaben erforderlichen Bildung und Ausbildung bieten, den Wunsch nach Weiterbildung wecken und die Auszubildenden darauf vorbereiten, dass sie ihre Kennt­nisse und Fertig­keiten in ihrer Eigenschaft als im Gesundheitswesen Tätige in der Praxis verwerten.

Ausübung des Krankenpflegeberufs

8.  (1) Unter bestimmten, jeweils festzulegenden Voraussetzungen kann verlangt wer­den, dass die Berech­ti­gung zur Ausübung des Berufs der Erneuerung bedarf.

(2) Die Erneuerung könnte vom Erfordernis einer ständigen Bildung und Aus­bildung abhängig gemacht werden, falls dies für notwendig erachtet wird, um zu gewähr­leisten, dass das zur Berufsausübung berechtigte Personal voll qualifiziert bleibt.

9.  In bestimmten Fällen und unter bestimmten Voraussetzungen kann die Wiederauf­nahme des Berufs nach einer Unterbrechung von einer Überprüfung der Qualifikationen abhängig gemacht werden; in diesen Fällen sollte die Möglichkeit erwogen werden, die Wiederaufnahme des Berufs dadurch zu erleichtern, dass die betreffende Person während einer bestimmten Zeit vor der Prüfung an der Seite einer anderen Person beschäftigt wird.

10.  (1) Alle für das Krankenpflegepersonal in Frage kommenden Disziplinarvor­schriften sollten Folgen­des vorsehen:

a) eine Definition des Begriffs der beruflichen Verfehlung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Berufs und der gegebenenfalls anwendbaren berufsethischen Grund­sätze;

b) die ausdrückliche Angabe der anwendbaren Disziplinarmaßnahmen, die im Verhältnis zur Schwere der Verfehlung stehen sollten.

(2)  Alle für das Krankenpflegepersonal in Frage kommenden Disziplinarvorschriften sollten im Rahmen der für das gesamte im Gesundheitswesen tätige Personal geltenden Vorschriften erlassen werden oder, soweit solche Vorschriften nicht bestehen, die für andere Gruppen dieses Personals geltenden Vorschriften entsprechend berücksichtigen.

Laufbahn

11.  Sind die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs infolge der Grundkonzeption der Krankenpflege­dienste beschränkt, so könnten Maßnahmen getroffen werden, um den Zugang zu Bildungsmöglichkeiten zu erleich­tern, die den Erwerb von Qualifikationen für andere Gesundheitsberufe ermöglichen.

12.  (1) Es sollten Maßnahmen getroffen werden, um Eingruppierungssysteme und Gehaltsstaffelungen fest­zusetzen, die Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg auf der Grundlage der in Absatz 6 der Empfehlung vor­gesehenen Einteilung der Aufgaben bieten.

(2) Diese Systeme sollten genügend durchlässig sein, um dem Krankenpflegeper­so­nal einen Anreiz zu bieten, von einer Stufe zur nächsten aufzusteigen.

(3) Der berufliche Aufstieg des Krankenpflegepersonals sollte auf der Grundlage gerechter Beurteilungs­krite­rien und unter Berücksichtigung der Erfahrungen und der nach­gewiesenen Fähigkeiten erfolgen.

13.  Auf jeder Stufe sollten entsprechend der Zunahme an Erfahrungen und Fähig­keiten Gehaltserhöhungen vorgesehen werden.

14.  (1) Das Krankenpflegepersonal sollte durch geeignete Maßnahmen ermutigt wer­den, bei seiner Arbeit den größtmöglichen Gebrauch von seinen Kenntnissen und Qualifi­kationen zu machen.

(2) Die Verantwortung, die das Krankenpflegepersonal tatsächlich übernimmt, und die von ihm bewiesene Fach­kenntnis sollten regelmäßig und fortlaufend bewertet werden, um ihm ein angemessenes Entgelt und ent­sprechende Aufstiegsmöglichkeiten zu gewähr­leisten.

15.  (1) Zeiten bezahlten Bildungsurlaubs sollten bei der Festsetzung des Anspruchs auf Sozialleistungen und der sonstigen aus dem Beschäftigungsverhältnis erwachsenden Rechte als Arbeitszeiten gelten.

(2) Zeiten unbezahlten Bildungsurlaubs zum Zweck der zusätzlichen Bildung und Ausbildung sollten so weit wie möglich bei der Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt werden, insbesondere zur Festsetzung des Ent­gelts und der Rentenansprüche.

Entgelt

16.  Solange das Entgelt des Krankenpflegepersonals noch nicht mit demjenigen in anderen Berufen ver­gleichbar ist, die ähnliche oder gleichwertige Qualifikationen erfor­dern und ähnliche oder gleichwertige Verant­wortung bedingen, sollten nötigenfalls Maß­nahmen getroffen werden, um dieses Entgelt so bald wie möglich auf eine Höhe anzu­heben, die einen Anreiz bieten kann, in den Krankenpflegeberuf einzutreten und ihn weiter aus­zuüben.

17.  (1) Regelmäßig gewährte Gehaltszuschläge und Ausgleichszulagen sollten, soweit dies mit der allge­mei­nen Praxis in den in Absatz 16 dieses Anhangs genannten Berufen vereinbar ist, für die Berechnung des Urlaubsgeldes, der Renten und sonstiger Sozialleistungen als Bestandteil des Entgelts betrachtet werden.

(2) Die Höhe dieser Beträge sollte im Hinblick auf Veränderungen in den Lebens­haltungskosten regel­mäßig überprüft werden.

Arbeitszeit und Ruhezeiten

18.  (1) Vorbehaltlich der Erfordernisse des Dienstes sollten die Dienstpläne so gestaltet sein, dass Schichtarbeit, Überstunden und unbequeme oder beschwerliche Arbeitszeiten in angemessener Weise zwischen allen Angehörigen des Krankenpflege­per­sonals aufgeteilt werden, insbesondere zwischen ständig und zeitweilig beschäftigtem Per­sonal sowie zwischen vollzeitig und teilzeitig beschäftigtem Personal, und dass indivi­duelle Wünsche sowie besondere Faktoren im Zusammenhang mit klimatischen Verhält­nissen, Transportmitteln, Familienpflichten oder anderen soweit wie möglich berück­sich­tigt werden.

(2) Die Einteilung der Arbeitszeit des Krankenpflegepersonals sollte auf den Erfor­dernissen des Kranken­pflegedienstes beruhen und nicht den Bedürfnissen anderer Gruppen des im Gesundheitswesen tätigen Personals untergeordnet werden.

19.  (1) Um die Anordnung von Überstunden, unbequemen und beschwerlichen Arbeits­zeiten und Bereit­schaftsdienst zu beschränken, sollten geeignete Maßnahmen auf dem Gebiet der Arbeitsorganisation, der Entschei­dung über Zahl und Einsatz des Personals und der Festlegung der Arbeitszeitpläne getroffen werden. Insbesondere sollte der Not­wendigkeit Rechnung getragen werden, Krankenpflegepersonal, das auf Grund der Gesetz­gebung oder von Gesamtarbeitsverträgen abwesend oder auf Urlaub ist, zu ersetzen, damit das anwesende Personal nicht überlastet wird.

(2) Überstunden sollten freiwillig geleistet werden, außer in den Fällen, in denen sie für die Kranken­betreu­ung unerlässlich sind und nicht genügend Freiwillige zur Verfü­gung stehen.

20.  Die in Absatz 35 der Empfehlung vorgesehene Frist für die Bekanntgabe der Dienstpläne sollte mindestens zwei Wochen betragen.

21.  Alle Bereitschaftsdienstzeiten, in denen das Krankenpflegepersonal am Arbeits­platz verbleiben muss oder tatsächlich eingesetzt worden ist, sollten uneingeschränkt als Arbeitszeit gelten und entsprechend entlohnt werden.

22.  (1) Dem Krankenpflegepersonal sollte es freistehen, seine Mahlzeiten an Orten seiner Wahl einzu­neh­men.

(2) Es sollte ferner die Möglichkeit haben, seine Ruhepausen anderswo als am Arbeitsplatz zu verbringen.

23.  Der Zeitpunkt des Jahresurlaubs sollte in gerechter Weise und unter Berücksich­ti­gung der Familien­pflichten, der persönlichen Wünsche und der dienstlichen Erfordernisse festgesetzt werden.

Gesundheitsschutz

24.  Zu dem Krankenpflegepersonal, für das besondere Maßnahmen getroffen werden sollten, wie sie in Absatz 47 Unterabsatz (2) sowie in den Absätzen 49 und 50 der Empfeh­lung vorgesehen sind, sollte insbesondere jenes Personal gehören, das regelmäßig ionisie­renden Strahlen oder anästhesierenden Stoffen ausgesetzt ist oder das mit Personen in Berührung kommt, die an Infektions- oder Geisteskrankheiten leiden.

25.  Krankenpflegepersonal, das regelmäßig ionisierenden Strahlen ausgesetzt ist, sollte darüber hinaus den Schutz der in dem Übereinkommen und der Empfehlung über den Strahlenschutz, 1960, vorgesehenen Maßnah­men genießen.

26.  Werdende Mütter und Mütter von Kleinkindern sollten u.a. nicht mit den folgen­den Arbeiten beschäftigt werden:

a) soweit es sich um Frauen handelt, auf die sich Absatz 5 der Empfehlung betreffend den Mutterschutz, 1952, bezieht, mit den dort angeführten Arbeiten;

b) allgemein mit Arbeiten, die mit der Einwirkung von ionisierenden Strahlen oder anäs­thesierenden Stoffen verbunden sind oder den Kontakt mit Personen bedingen, die an Infektionskrankheiten leiden.

Soziale Sicherheit

27.  Um die in Absatz 54 der Empfehlung vorgesehene Kontinuität in Bezug auf den Erwerb von Ansprü­chen und die Gewährung von Leistungen zu sichern, sollten Maßnah­men getroffen werden, um die gegebenenfalls bestehenden privaten Zusatzsysteme der Sozialen Sicherheit des Krankenpflegepersonals untereinander sowie mit den gesetzlichen Systemen zu koordinieren.

28.  Um den in Absatz 56 der Empfehlung vorgesehenen Anspruch des Krankenpfle­gepersonals auf Entschädigung für Krankheiten, die sie sich auf Grund ihrer Arbeit zuge­zogen haben, zu gewährleisten, sollten die Mitglieder auf dem Wege der Gesetzgebung

a) ein Verzeichnis der Krankheiten aufstellen, bei denen ein berufsbedingter Ursprung angenommen wird, wenn sie bei Krankenpflegepersonal auftreten, und dieses Ver­zeichnis unter Berücksichtigung der wissen­schaftlichen und technischen Entwick­lung, die die Arbeit des Krankenpflegepersonals beeinflusst, in regel­mäßigen Zeitab­ständen anpassen;

b) dieses Verzeichnis durch eine allgemeine Definition der Berufskrankheiten oder andere Bestimmungen ergän­zen, die es dem Krankenpflegepersonal ermöglichen, den berufsbedingten Ursprung von Krankheiten festzustellen, die nicht als berufsbedingt im Sinne des genannten Verzeichnisses angenommen werden.

Internationale Zusammenarbeit

29.  Die finanziellen Beihilfen für Krankenpflegepersonal, das sich zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken im Ausland aufhält, könnten je nach Sachlage Folgendes umfassen:

a) die Übernahme der Reisekosten;

b) die Übernahme der Bildungs- oder Ausbildungskosten;

c) die Gewährung von Stipendien;

d) die Fortzahlung des vollen Entgelts oder eines Teiles davon, soweit es sich um bereits beschäftigtes Krankenpflegepersonal handelt.

30.  Soweit wie möglich sollten Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung zum Zwecke der Ausbildung oder der Arbeit im Ausland bei der Berechnung der Dienstjahre, insbesondere im Hinblick auf das Entgelt und die Rentenansprüche, berücksichtigt werden.

Empfehlung (Nr. 201) 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 Nachtarbeit;

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 Hausangestellte [[8]](#footnote-8) 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.

(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)  m 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.

1. [GB.334/LILS/PV](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_650511.pdf), Abs. 69. [↑](#footnote-ref-1)
2. Pflegeberufe wie Krankenpflege, persönliche Pflege und hauswirtschaftliche Arbeit sind mit speziellen Berufsrisiken, unter anderem mit dem Risiko von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, oder mit einer Exposition gegenüber Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten verbunden. Die Arbeitnehmer im Gesundheitssektor sind beispielsweise mit einer Reihe von Berufsrisiken im Zusammenhang mit biologischen, chemischen, physischen, ergonomischen und psychosozialen Gefahren konfrontiert (IAA: [*Improving employment and working conditions in health services*](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_548288.pdf), Bericht für die Aussprache auf der dreigliedrigen Tagung über die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsdiensten (Genf, 24.-28. April 2017), Abs. 102). [↑](#footnote-ref-2)
3. Solche Risiken können beispielsweise die Gefahr einer berufsbedingten Übertragung von HIV oder anderen Infektions­krankheiten wie Hepatitis B und C sowie Tuberkulose oder spezielle Risiken von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umfassen. Desgleichen könnten spezielle Risiken, einschließlich Burnout oder Depression, oder Risiken aufgrund des Klima­wandels, wie beispielsweise Hitzestress, auftreten. [↑](#footnote-ref-3)
4. Migranten machen einen erheblichen Anteil des Krankenpflegepersonals, der Hausangestellten und sonstigen Pflegekräfte aus. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zum Zweck dieses Fragebogens werden die Begriffe „hauswirtschaftliche Arbeit“ und „Hausangestellte“ gemäß den Begriffs­bestimmungen in Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 189 verwendet, d. h. a) der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ bezeichnet Arbeit, die in einem oder mehreren Haushalten oder für einen oder mehrere Haushalte durchgeführt wird; b) der Ausdruck „Hausangestellte/r“ bezeichnet jede Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet; c) eine Person, die hauswirtschaftliche Arbeit nur gelegentlich oder sporadisch und nicht berufsmäßig verrichtet, ist kein/e Hausangestellte/r.

   Die Definition des Begriffs „Hausangestellte“ gemäß dem Übereinkommen schließt nur Personen aus, die sporadisch und nicht berufsmäßig hauswirtschaftliche Arbeit verrichten. Gemäß den Vorbereitungsarbeiten zum Übereinkommen wurde diese Klar­stellung eingefügt, um sicherzustellen, dass Tagelöhner und ähnliche prekär Beschäftigte von der Definition „Hausangestellte“ erfasst werden (siehe IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, [Bericht IV(1)](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145507.pdf), Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung, Genf, 2011, S. 27). Die Begriffsbestimmung im Sinne des Übereinkommens würde folglich auch Personen erfassen, die berufsmäßig hauswirtschaftliche Arbeit für mehr als einen Arbeitgeber verrichten, sowie Personen, die hauswirt­schaftliche Arbeit verrichten, indem sie von einem Haushalt, einer öffentlichen oder privaten Organisation oder einer Mittels­person beschäftigt werden. [↑](#footnote-ref-5)
6. Die Absätze 103 und 104 der auf der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (Genf, 10.–19. Oktober 2018) ver­abschiedeten Entschließung über Statistiken zu Beschäftigungsverhältnissen *(resolution concerning statistics on work relationships)* bieten eine allgemeine statistische Definition der Begriffe „hauswirtschaftliche Arbeit“ und „Hausangestellte“ für Beschäftigungsstatistiken; dies soll die Bereitstellung umfassen­der Statistiken zu den verschiedenen Umständen erlauben, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird, einschließ­lich der Fälle, in denen diese Arbeit durch Vermittlungs­dienste oder Internetanwendungen oder über unabhängige Anbieter haus­wirtschaftlicher Dienste vermittelt wird. Siehe auch IAA: [*Statistics on work relationships*](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_644596.pdf), Bericht II, 20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (Genf, 10.–19. Oktober 2018), ICLS/20/2018/2, Abs. 171. [↑](#footnote-ref-6)
7. Die männliche Form schließt grundsätzlich die weibliche Form mit ein. [↑](#footnote-ref-7)
8. Die männliche Form schließt grundsätzlich die weibliche Form mit ein. [↑](#footnote-ref-8)