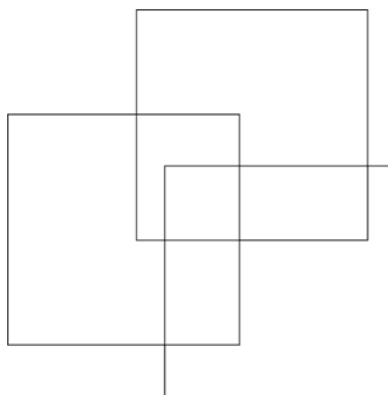




Hausangestellte in die formelle Wirtschaft einbinden: Die Umsetzung des ILO-Übereinkommens 189

**Hintergrundpapier für das informelle Arbeitsministertreffen, ausgerichtet
von der irischen EU-Präsidentschaft während der 102. Tagung der
Internationalen Arbeitskonferenz**

Genf, den 18. Juni 2013



Einführung

Weltweit ertragen viele Hausangestellte schlechte Arbeitsbedingungen ohne rechtlichen Schutz, da Hausarbeit meist in der informellen Wirtschaft stattfindet. Um die Rechte von Hausangestellten zu stärken, hat die ILO im Jahr 2011 das Übereinkommen 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte verabschiedet.

Während des informellen Ministertreffens ist vorgesehen, sich das Übereinkommen 189 im Hinblick auf zukünftige Perspektiven anzusehen. Das Treffen gibt den Teilnehmern Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch über laufende Maßnahmen zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte und deren Umsetzung. Es soll auch darum gehen, wie die Umsetzung des Übereinkommens 189 dazu beitragen kann, die im Bereich der Hausangestellten zwischen informellem und formellem Sektor bestehende Kluft zu überbrücken. Dabei soll ein Schwerpunkt auf die Frage gelegt werden, wie das wachsende Beschäftigungspotential im Hausarbeitssektor, das aufgrund der demographischen Trends zu erwarten ist, für die Schaffung guter Arbeitsplätze für Hausangestellte in der formellen Wirtschaft genutzt werden kann.

Das neue ILO-Übereinkommen Nr. 189 über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte und die entsprechende Empfehlung Nr. 201 von 2011 haben die Aufmerksamkeit auf eine Gruppe von Arbeitnehmern gerichtet, die bisher in der Politik eher eine Randstellung einnahm. Das große Interesse für diese historischen Instrumente bedeutet eine paradigmatische Wende und verkörpert einen globalen Konsens, Hausarbeit als eigenständigen Beruf und Wirtschaftssektor anzuerkennen.

Die beiden neuen Arbeitsstandards definieren den Schutzbedarf von Hausangestellten und fordern die Einbettung der Hausarbeit in die Agenda für menschenwürdige Arbeit. Der Schutz der Rechte von Hausangestellten wird somit im Zusammenhang gestellt mit der Schaffung menschenwürdiger Beschäftigungsmöglichkeiten und Förderung einer nachhaltigen sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung im Allgemeinen, auch im Hinblick auf die steigende Nachfrage nach Pflege und haushaltsnahen Dienstleistungen. Eine besondere Herausforderung ist hier die Entwicklung wirksamer Maßnahmen zur Formalisierung und Strategien zu deren Umsetzung.

Hausarbeit: Merkmale und Probleme

Charakteristiken und Trends

Hausarbeit ist ein bedeutender und weiter wachsender Wirtschaftssektor. Die ILO schätzt die Anzahl der Hausangestellten im Jahr 2010 weltweit auf 52,6 Millionen. Das ist mehr als die gesamte Arbeitnehmerschaft von Ländern wie Mexiko, Nigeria oder Vietnam. Zudem hat sich ein Zuwachs um mehr als 19 Millionen seit 1995 ergeben, als die weltweite Anzahl der Hausangestellten noch bei 33,2 Millionen lag. Beide Zahlen sind konservative Schätzungen, die das wahre Ausmaß der Hausarbeit wahrscheinlich noch zu gering ansetzen, da Hausangestellte in den nationalen Arbeitskräfteerhebungen oft nicht genug berücksichtigt werden. Die Zahlen beinhalten auch nicht die Hausangestellten unter 15 Jahren.

In Industrieländern ist der Hausarbeitssektor üblicherweise kleiner, obwohl die zur Verfügung stehenden Daten vermuten lassen, dass seine Bedeutung auch in diesen Ländern wächst – wohl aufgrund der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und der Alterung der Bevölkerung, was beides zu einer höheren Nachfrage nach Pflege und haushaltsnahen Dienstleistungen führt. Auch wenn es Unterschiede zwischen einzelnen Ländern geben mag, sind Hausangestellte zum großen Teil Migranten und Migrantinnen. In den 27 EU-Mitgliedsstaaten ist nahezu ein Fünftel der aus Drittstaaten stammenden Arbeitnehmerinnen in Privathaushalten angestellt. Bei den EU-Bürgerinnen ist es nur ein Prozent.

Gleichberechtigung der Geschlechter

Nahezu überall wird Hausarbeit überwiegend von Frauen ausgeführt. Mehr als 80 Prozent der Hausangestellten sind Frauen und Mädchen. Weltweit sind 7,5 Prozent aller lohnabhängigen Frauen als Hausangestellte tätig, wobei dieser Anteil in einigen Ländern noch weit höher liegt (26,6 Prozent in Lateinamerika und Karibik und 31,8 Prozent im Nahen Osten). Von einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten profitieren daher besonders viele Arbeitnehmerinnen. Sie stellt somit einen strategischen Ansatzpunkt dar, um die ungleiche Behandlung der Geschlechter in der Welt der Arbeit und der Gesellschaft anzugehen. Zugleich sind haushaltsnahe Dienstleistungen ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, ein weiterer Schlüsselbereich für die Gleichberechtigung der Geschlechter bei der Arbeit, besonders im Zusammenhang mit der Alterung der Gesellschaft und der Mittelverknappung in den öffentlichen Sozialsystemen.

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte bedeutet bessere Arbeitsplätze für Millionen von Frauen, die in diesem Sektor arbeiten. Es gilt dabei jedoch zu vermeiden, dass die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie mithilfe der Hausangestellten auf deren Kosten geht. So sind viele Hausangestellte Migrantinnen, die ihre eigenen Familien in ihren Herkunftsländern zurückgelassen haben, um mit ihrem Verdienst zu unterstützen. Angesprochen werden sollten aber auch die ungleiche Aufteilung von Hausarbeiten und Pflege zwischen Frauen und Männern im Haushalt, die geschlechtsspezifische Teilung des Arbeitsmarktes, die dazu beiträgt, dass Hausarbeit nicht als „richtige Arbeit“ wahrgenommen wird, und die geschlechtsspezifische Unterbewertung der Tätigkeiten von Frauen ungeachtet ihres sozialen und wirtschaftlichen Werts.

Migration in die Hausarbeit

In einigen Regionen wird die Nachfrage nach Hausangestellten zum größten Teil von Migranten gedeckt, obwohl statistische Informationen hierüber nicht immer zur Verfügung stehen. Arbeitsmigration für Hausarbeit ist sowohl ein Nord-Süd- als auch ein Süd-Süd-Phänomen. Der geringe Status der Hausarbeit als Beruf und schlechte Arbeitsbedingungen machen es schwer, lokale Arbeitnehmer für diesen Sektor zu gewinnen. Ungleichheiten im Einkommen zwischen Ländern und Unterschiede im Anforderungsprofil sind die Hauptursachen für die Migration vieler Tausend von Frauen, die im Hausarbeitssektor Arbeit suchen.

Selbst wenn es keine formalen Migrationsmöglichkeiten gibt, nimmt der Hausarbeitssektor eine hohe Anzahl von Migranten auf, einschließlich Einwanderer der zweiten Generation und Arbeitnehmer mit irregulärem Aufenthaltsstatus. In jüngerer Zeit haben die Debatten über Migration und Entwicklung den Schutz der Rechte der Hausangestellten als eine Maßnahme

hervorgehoben, um das Potenzial der Hausarbeit sowohl in den Herkunfts- als auch in den Aufnahmeländern zu maximieren.

Gefährdung durch Ausbeutung und Missbrauch

Historisch wurden haushaltsnahe Dienstleistungen von denjenigen Arbeitnehmern angeboten, denen keine andere Möglichkeit zur Existenzsicherung zur Verfügung stand. Dies ist auch heute noch oft der Fall, ungeachtet der Tatsache, dass Gesellschaften feudale und klassenspezifische Systeme zugunsten eines auf der Beachtung von gleichen Rechten und Würde organisierten Gemeinwesens geändert haben. Benachteiligte soziale Gruppen sind jedoch als Arbeitnehmer nach wie vor besonders verwundbar, insbesondere in der Hausarbeit. Zu den Gründen dafür gehören das Machtgefälle gegenüber ihren Arbeitgebern und die Tatsache, dass die Arbeit in der Privatsphäre des Haushalts stattfindet. Da viele der Arbeitgeber und Arbeitnehmer solche Arbeitsverhältnisse immer noch als rein persönliches Arrangement oder eine Art von familiärer Beziehung anstatt einer Angestelltenbeziehung betrachten, bleiben Missbrauch und Ausbeutung verdeckt und schwierig nachzuweisen.

Hausangestellte leiden in vielen Fällen unter schlechter Bezahlung, übermäßig langen Arbeitszeiten, dem Fehlen eines freien Tags in der Woche und zuweilen unter physischem, psychischem und sexuellem Missbrauch sowie der Einschränkung ihrer Freizügigkeit. Die Gründe hierfür sind oftmals die Nicht-Anerkennung der Hausarbeit als Arbeit, Lücken in der Arbeitsgesetzgebung (oder deren mangelhafte Vollstreckung) sowie Schwächen in der Verwaltung der Arbeitsmigration. Die Ausbeutung und der Missbrauch von Hausangestellten spiegeln auch Diskriminierung wegen des Geschlechts, der Rasse und der sozialen Herkunft (einschließlich Kaste) oder aus anderen Gründen wider. Geschlechtsspezifische Unterbewertung von Haushalt- und Pflegearbeit ist wohl der Hauptgrund, warum Hausarbeit einer der am schlechtesten bezahlten Berufe ist.

Hausarbeit ist außerdem einer von drei Sektoren, in denen Menschenhandel zur Arbeitsausbeutung am häufigsten vorkommt, und auch das Ausmaß von Kinderarbeit in diesem Bereich bleibt besorgniserregend. Die Gefährdung von Migranten hat ihre Wurzeln und anderem in prekären Anwerbungs- und Migrationsprozessen – insbesondere wenn skrupellose, keiner Regulierung unterworfenen Mittelsmänner oder Agenturen beteiligt sind – sowie in der Unterbringung in privaten Haushalten und der in vielen Gastländern üblichen Bindung der Aufenthaltserlaubnis an eine bestimmte Anstellung.

Für einen verbesserten Schutz: von der Informalität zur regulären Arbeit

Um menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte sicherzustellen, ist es sehr wichtig, die Informalität und ihre negativen Effekte anzusprechen. Hausarbeit ist ein Sektor, in dem Informalität unterschiedliche Ausprägungen findet. Diese bieten wiederum unterschiedliche Ansatzpunkte für die Förderung der Transformation von informeller zu formeller Arbeit. Auch wenn es dafür keine einheitliche Methode gibt, so kann doch festgehalten werden, dass die Formalisierung der Arbeitsverhältnisse positive Effekte für Arbeitnehmer und Arbeitgeber hat ebenso wie den Arbeitsmarkt und in Hinblick auf die Sozialpolitik.

Es gibt zwar schon eine ganze Menge an Erfahrungen mit der Regulierung und Formalisierung von Hausarbeit, doch bedarf es fortwährender Anstrengungen, das Wissen über erfolgreiche

Maßnahmen und Instrumente zu teilen und weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang sind auch die Verbesserung der Datenlage über den Hausarbeitssektor und Forschung über die Arbeitsbedingungen und Bedürfnisse der Hausangestellten wie auch ihrer Arbeitgeber von großer Bedeutung.

Lücken in der Arbeitsgesetzgebung angehen

Im Arbeits- und Sozialrecht vieler Länder wird zwar Arbeit von Hausangestellten thematisiert, doch bleiben beachtliche Lücken in der Gesetzgebung. Untersuchungen der ILO zeigen, dass nur zehn Prozent aller Hausangestellten den gleichen arbeitsrechtlichen Schutz genießen wie andere Arbeitnehmer. Über ein Viertel – 29,9 Prozent beziehungsweise 15,7 Millionen Hausangestellte – fallen gänzlich aus der Geltung des Arbeitsrechts heraus. Zwischen diesen Extremen gibt es einen mittleren Bereich. Die Ausgrenzung aus dem Arbeitsrecht oder die nur bruchstückhafte Abdeckung führen in bestimmten Ländern zu einem schwachen Schutz für Hausangestellte in wichtigen Bereichen wie Arbeitszeit, Mindestlohn und Mutterschutz.

Lücken in der Arbeitsgesetzgebung: Beispiele

Arbeitszeit: Für mehr als die Hälfte aller Hausangestellten gilt keinerlei gesetzliche Begrenzung ihrer normalen wöchentlichen Arbeitszeit, und rund 45 Prozent haben keinen gesetzlichen Anspruch auf Freizeit.

Mindestlohn: Nur rund die Hälfte aller Hausangestellten hat genau wie andere Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn, und weitere 5,9 Prozent haben Anspruch auf einen Lohn unterhalb des normalen Mindestlohns. Das bedeutet, dass 42,6 Prozent der Hausangestellten weltweit durch keinerlei Mindestlohnregelungen geschützt sind.

Mutterschutz: Mehr als ein Drittel aller Hausangestellten erhalten derzeit keinen Mutterschutz und damit verbundene Zahlungen. Da die meisten Hausangestellten Frauen sind, ist dies besonders besorgniserregend.

Bewusstseinschaffung, Erleichterungen und Anreize

Selbst wenn Hausarbeit einer gesetzlichen Regelung unterliegt, profitieren Arbeitnehmer in der Praxis oft nicht von den Rechten und dem Schutz, die das Gesetz vorsieht. Arbeitnehmer und Arbeitgeber vermeiden oft genug das Gespräch oder das Einverständnis über grundlegende Arbeitsbedingungen, ganz zu schweigen von einem schriftlichen Arbeitsvertrag – insbesondere wenn sie sich selber gar nicht als Arbeitnehmer oder Arbeitgeber verstehen. Informationen und eine Sensibilisierung für die Probleme sind entscheidend, um hier Abhilfe zu schaffen.

Es gibt mehrere Möglichkeiten, die Parteien zur Formalisierung ihrer Arbeitsbeziehungen zu ermutigen. Schriftliche oder auch mündliche Arbeitsverträge entsprechend den rechtlichen Regelungen und gegebenenfalls zusätzliche Vereinbarungen ermöglichen beiden Parteien ein besseres Verständnis ihrer Rechte und Pflichten. Dies schafft auch eine Grundlage zur Regelung von eventuell auftretenden Streitigkeiten. Überdies können Aufzeichnungen über Arbeitszeiten,

Lohnabrechnungen, Arbeitsbücher und die Registrierung oder Beaufsichtigung der Arbeitsverträge nützlich sein.

Arbeitgeber und auch Arbeitnehmer dürften sich teilweise ganz bewusst dafür entscheiden, außerhalb des formalisierten Arbeitsrahmens zu bleiben (z.B. keine Sozialabgaben zu zahlen). Um dieses Problem der nicht angemeldeten Arbeit anzugehen, hat sich ein mehrgleisiger Ansatz bewährt, der sowohl auf Einhaltung der Gesetze als auch die Schaffung von Anreizen und den Abbau bürokratischer Hürden abzielt. Einige Länder wie zum Beispiel Frankreich setzen finanzielle oder steuerliche Anreize für die Formalisierung oder vereinfachen das Verfahren zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen des Hausarbeitssektors (z.B. indem die Abgaben für die Arbeit in verschiedenen Haushalten gesammelt werden). In Hinblick auf Arbeitsmigranten kann der Zugang zu und die Übertragbarkeit von Ansprüchen an die nationalen Sozialversicherungssysteme gefördert werden.

Formalisierung kann auch durch verbesserte Vermittlungsdienste und auf diese zugeschnittene Programme zur Personalentwicklung und Zertifizierung erreicht werden, wie etwa in Belgien und Frankreich geschehen, was auch einen Beitrag zur Qualitätsverbesserung bei diesen Dienstleistungen leistet. Maßnahmen zur Formalisierung funktionieren sowohl da, wo eine direkte Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitnehmern und Haushalten üblich ist, als auch in Systemen, wo die Beschäftigungsverhältnisse über Dritte (öffentliche oder private Organisationen oder Genossenschaften) laufen.

Entwicklung von Mechanismen zur Umsetzung und Überprüfung

Die Einhaltung und Durchsetzung von Gesetzen und anderen Regelungen zur Hausarbeit wird oft als Herausforderung gesehen. Der informelle Charakter dieser Arbeit und die Tatsache, dass sie in privaten Haushalten stattfindet und nicht in Fabriken, Büros oder Werkstätten, bringen besondere Anforderungen mit sich. Diese Herausforderungen zu bewältigen ist jedoch unabdingbar, wenn Gesetze und politische Maßnahmen in Bezug auf Hausarbeit die gewünschten Ergebnisse zeigen sollen. Fehlende Umsetzungs- und Überprüfungsmechanismen erleichtern nicht nur die unfaire Behandlung und Ausbeutung der Hausangestellten, sondern verhindern auch ein effektives Vorgehen gegen ernsthafte Verstöße wie etwa Kinder- und Zwangsarbeit.

Mechanismen zur Durchsetzung der bestehenden Regeln sind am ehesten wirksam, wenn sie eine Kombination von Maßnahmen, breit angelegte Informationskampagnen sowie Bemühungen zur Formalisierung der Arbeitsbeziehungen umfassen. So sehen die unlängst in mehreren Ländern verabschiedeten Gesetze und Regeln bezüglich der Hausarbeit unter anderem auch eine aktive Informationspolitik durch die zuständigen Behörden vor. In einigen Ländern wie Costa Rica, Irland, Südafrika und Uruguay haben sich Arbeitsinspektionen auf den Hausarbeitssektor konzentriert und hierbei wertvolle Erfahrungen gesammelt.

Individuelle Beschwerdeverfahren beziehungsweise der Zugang zu Gerichten sind zweifellos wichtig. Dennoch sind Ansätze, die sich auf juristische Schritte beschränken, unwirksam, da Hausangestellte oftmals zögern, ein Verfahren gegen ihren Arbeitgeber anzustrengen. Häufig fehlt es ihnen an Informationen, oder sie sehen sich nicht in der Lage, ein formales Gerichtsverfahren anzustrengen. Dies ist insbesondere bei Arbeitnehmern der Fall, die

sprachlich oder kulturell isoliert sind, deren Aufenthaltsrecht an ihren Arbeitsplatz gebunden ist oder die mit irregulärem Aufenthaltsstatus in einem fremden Land leben.

Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen

Das Übereinkommen 189 betont Konsultationen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen als zentrales Element bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit von Hausangestellten. In Ländern wie Frankreich, Uruguay und Sambia hat sich gezeigt, dass Maßnahmen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen und ihre Kooperation miteinander, wie zum Beispiel Kollektivverhandlungen, Verhaltenskodizes und Dienstleistungen für ihre Mitglieder, einen positiven Beitrag zur Förderung von menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte leisten können. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften haben eine breit angelegte Kampagne zur Unterstützung des Übereinkommens 189 aufgelegt und arbeiten dazu mit den entsprechenden zivilgesellschaftlichen Organisationen zusammen.

Impulse für einen Wandel

In ihrer 2011 zusammen mit dem Übereinkommen verabschiedeten Empfehlung, um menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte eine weltweite Realität werden zu lassen, hat die Internationale Arbeitskonferenz die Dringlichkeit der Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen für Hausangestellte anerkannt. Der Aufruf der ILO für menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte wird unterstützt und verstärkt durch die Vereinten Nationen und einer Reihe anderer internationaler Organisationen und Foren. In der Europäischen Union, haben der Rat, die Kommission und das Europäische Parlament Schritte unternommen, um die Ratifizierung und Umsetzung des Übereinkommens 189 zu fördern.

Seit 2011 gibt es mit dem Übereinkommen 189 und der Empfehlung 201 einen wirksamen Ausgangspunkt für neue Anstrengungen zur Stärkung nationaler Gesetze und Maßnahmen. Sie haben auch für einen neuen Auftrieb für bereits laufende Initiativen gesorgt (siehe unten). Uruguay, die Philippinen, Mauritius, Nicaragua, Italien, Bolivien und Paraguay haben das Übereinkommen bereits ratifiziert (Stand 25. Mai 2013), in anderen Ländern befindet sich die Ratifizierung in Vorbereitung. Der Deutsche Bundestag hat in seiner Sitzung am 16. Mai dem Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Ratifizierung zugestimmt.

Initiativen zur Stärkung der Rechte von Hausangestellten: Aktuelle Beispiele

Seit der Annahme des Übereinkommens 189 und der Empfehlung 201 haben zahlreiche Länder Schritte unternommen, um die nationalen Regelungen der Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte von Hausangestellten zu verbessern:

Argentinien: Ein neues Gesetz regelt die Arbeitsrechte von Hausangestellten unter anderem in Bezug auf Überstunden, Freizeit, Krankheit und Mutterschutz.

Bahrain: Im Arbeitsgesetzbuch von 2012 gelten bestimmte Regelungen erstmals auch für Hausangestellte, zum Beispiel in Bezug auf Arbeitsverträge und Streitschlichtung.

Brasilien: Eine im April 2013 in Kraft getretene Verfassungsänderung gibt Hausangestellten die gleichen Rechte wie anderen Arbeitnehmern.

Costa Rica: Das Arbeitsinspektorat hat ein eigenes Protokoll für den Hausarbeitssektor entwickelt.

Indien: Ein neues Bundesgesetz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz schließt auch Hausangestellte mit ein. Das Arbeitsministerium hat den Entwurf einer nationalen Strategie für Hausangestellte vorgelegt.

Irland: Die nationale Behörde für die Rechte der Angestellten (NERA) hat ein Pilotprogramm mit dem Schwerpunkt auf die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen im Hausarbeitssektor gestartet.

Marokko: Im Mai 2013 billigte die Regierung einen Gesetzentwurf zur Regulierung der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsverhältnisse von Hausangestellten einschließlich des Verbots der Beschäftigung von Hausangestellten unter 15 Jahren.

Namibia: Eine Lohnkommission wurde zur Festsetzung eines Mindestlohns für Hausangestellte einberufen.

Philippinen: Ein neues und umfassendes Hausangestelltengesetz definiert die Arbeitsrechte von Hausangestellten. Unter anderem regelt es Arbeitsverträge, Mindestlöhne, Sozialversicherung und das Mindestalter für Beschäftigung in dem Sektor.

Spanien: Eine neue Verordnung, die die bisherige Gesetzgebung zur Arbeit von Hausangestellten ersetzt, brachte Verbesserungen unter anderem in Bezug auf Mindestlohn, Arbeitszeiten und Abfindungszahlungen.

Tansania: Die Situation von Hausangestellten im Land soll durch eine Umfrage erfasst werden. Die Pilotstudie soll zur Ausarbeitung von Bewertungsmethoden führen, die auch von anderen Ländern genutzt werden können.

Thailand: Neue Richtlinien erweitern das Arbeitsrecht für Hausangestellte, einschließlich eines arbeitsfreien Tags pro Woche, Jahresurlaub und Abwesenheit bei Krankheit ebenso wie das Beschäftigungsverbot von Kindern unter 15 Jahren.

Die Strategie der ILO

Als Folgemechanismus der 2011 beschlossenen Instrumente und der EntschlieÙung zu Hausangestellten sollen die ILO-Aktivitäten für menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte durch eine eigens dafür entwickelte Strategie umgesetzt werden (2011-2014). Die ILO leistet sowohl Ländern Unterstützung, die das ILO-Übereinkommen 189 zu ratifizieren beabsichtigen, als auch Ländern, die dies derzeit noch nicht vorhaben.

Die ILO-Unterstützung setzt Schwerpunkte auf den Austausch von Wissen und Forschung, legislative und institutionelle Reformen und dem damit verbundenen Kapazitätsaufbau, die Förderung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in diesem Bereich, Bewusstseinsbildung und die Interessenvertretung für Hausangestellte. Technische Zusammenarbeit im Bereich Hausarbeit wird derzeit für 20 Länder bereitgestellt. Dreigliedrige Foren auf regionaler Ebene zum Wissensaustausch über Hausarbeit wurden im Zeitraum 2012-2013 durchgeführt oder sind geplant, wobei jede Veranstaltung einen ausgewählten Politikbereich bearbeitet, beispielsweise Arbeitsinspektionen, Löhne und Arbeitszeiten, die Ausweitung des gesetzlichen Schutzes, sozialer Schutz und die Förderung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen in diesem Bereich. Die ILO arbeitet zudem eng mit anderen internationalen Organisationen und Institutionen zusammen, wie UNWOMEN, dem Büro des Hohen Kommissars der Vereinten Nationen für Menschenrechte und der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE).

Vorgeschlagene Diskussionspunkte

1. *Kartierung des Fortschritts durch Erfahrungsaustausch:* Welche Initiativen und Maßnahmen haben die teilnehmenden Länder ergriffen, um Hausangestellte dabei zu unterstützen, eine bessere Arbeitsqualität und stabilere Beschäftigungsverhältnisse zu erlangen?
2. *Informationen und Durchsetzung:* Welche Möglichkeiten und Herausforderungen bestehen auf nationaler Ebene in Bezug auf die Förderung menschenwürdiger Beschäftigung für Hausangestellte, insbesondere durch Informationen für Privathaushalte, Dienstleister und Hausangestellte über ihre Rechte und Pflichten sowie durch eine wirksame Strategie zur Durchsetzung der Gesetze?
3. *Das Beschäftigungspotential des Hausarbeitssektor nutzbar machen:* Welche Politikansätze und Initiativen existieren oder sind in Planung, um in Hinblick auf demographische Trends das Wachstum des Hausarbeitssektors zu fördern und so gute Arbeitsplätze in der formellen Wirtschaft zu schaffen?
4. *Förderung des sozialen Dialogs:* Wie können die Mitspracherechte von Hausangestellten durch die verstärkte Einbeziehung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen und aufbauend auf der Arbeit entsprechender zivilgesellschaftlicher Organisationen gestärkt werden?
5. *Der Weg nach vorn:* Wie können Ratifizierung und Umsetzung des ILO-Übereinkommens 189 auf den bereits existierenden politischen Strategien und Initiativen aufbauen?

Quellen

EUROSTAT (2011). *Migrants in Europe: A statistical portrait of the first and second generation, 2011 edition*, Luxembourg.

European Union Agency for Fundamental Rights (2011). *Migrants in an irregular situation employed in domestic work: Fundamental rights challenges for the European Union and its Member States*, Vienna.

ILO (2013a). *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.

- (2013b). *Ending child labour in domestic work and protecting young workers from abusive working conditions*, Geneva.

- (2013c). *Tricked and trapped: Human trafficking in the Middle East*, Beirut.

- (2012). *ILO global estimate of forced labour: Results and methodology*, Geneva.

Weitergehende Informationen sind auf dem ILO-Internetportal über Hausarbeit erhältlich:

www.ilo.org/domesticworkers