

Bericht IV (2)

Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte

Vierter Punkt der Tagesordnung

ISBN 978-92-2-721887-0 (print)
ISBN 978-92-2-721888-7 (web)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2010

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

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

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

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS.....	V
EINLEITUNG	1
EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE	3
KOMMENTAR DES AMTES	409
VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN	449

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Regierungen

Belgien	CNT	Landesarbeitsrat
	FÖD	Föderaler öffentlicher Dienst – Beschäftigung, Arbeit und Soziale Konzertierung
Guatemala	DPS	Ministerium für Sozialfürsorge
	ONAM	Nationales Büro für Fragen der Frau
	UMT	Stelle für erwerbstätige Frauen

Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer

	IOE	Internationale Arbeitgeberorganisation
	IGB	Internationaler Gewerkschaftsbund
	IUL	Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften
Algerien	UGTA	Allgemeine Union algerischer Arbeitnehmer
Argentinien	CGTRA	Allgemeiner Gewerkschaftsbund
	CTA	Gewerkschaftsbund von Argentinien
Australien	ACTU	Australischer Gewerkschaftsrat
Österreich	BAK	Bundesarbeitskammer
	ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
Bahrain	GFBTU	Allgemeiner Bund der Arbeitnehmergewerkschaften in Bahrain
Bangladesch	BILS	Institut für Arbeitsstudien
Barbados	BWU	Arbeitnehmergewerkschaft von Barbados
Benin	CSA-Bénin	Autonome Gewerkschaftszentrale Benins
Der Plurinationale Staat Bolivien	COB	Bolivianische Arbeiterzentrale
	FENATRAHOB	Nationaler Bund der Hausangestellten Boliviens

Brasilien	CNI	Nationaler Industrieverband
	FENATRAD	Nationaler Bund der Hausangestellten
	FS	Força Sindical
	UGT	Allgemeiner Arbeitnehmerbund
Burkina Faso	CNTB	Nationaler Bund der Arbeitnehmer Burkina
	ONSL	Nationaler Bund Freier Gewerkschaften
Kambodscha	CFITU	Kambodschanischer Bund unabhängiger Gewerkschaften
	CLUF	Kambodschanischer Gewerkschaftsbund
	CWLFU	Kambodschanischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften
Kanada	CLC	Kanadischer Gewerkschaftskongress
Chile	CUT	Vereinigte Arbeiterzentrale Chiles
Kolumbien	ANDI	Nationaler Arbeitgeberverband Kolumbiens
	CGT	Allgemeiner Gewerkschaftsbund
	CUT	Vereinigte Arbeiterzentrale Kolumbiens
Costa Rica	ASTRADOMES	Verband der Hausangestellten Costa Ricas
	CMTC	Zentrale Bewegung der costaricanischen Arbeitnehmer
	CTRN	Arbeitnehmerbund Rerum Novarum
Kroatien	HUP	Kroatischer Arbeitgeberverband
Zypern	DEOK	Demokratische Arbeitsföderation Zyperns
Tschechische Republik	CMKOS	Tschechisch-Mährischer Gewerkschaftsbund
	KZPS	Bund der Arbeitgeber- und Unternehmerverbände
	SPD	Industrie- und Transportverband
Dänemark	LO	Dänischer Gewerkschaftsbund
Dominikanische Republik	CASC	Autonome Konföderation der Klassengewerkschaft
	CNTD	Nationale Konföderation der dominikanischen Arbeiter
	CNUS	Nationale Konföderation der Gewerkschaftseinheit
Ecuador	UGTE	Allgemeine Arbeiterunion Ecuadors
El Salvador	CSTS	Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer El Salvadors
	CTS	Salvadorianische Arbeiterzentrale

	FEASIES	Bund der unabhängigen Arbeitnehmer und Gewerkschaften El Salvadors
Finnland	AKAVA	Gewerkschaftsbund für akademische Berufe
	EK	Hauptverband der Finnischen Wirtschaft
	KT	Verband der kommunalen Arbeitgeber
	SAK	Zentralverband der Finnischen Gewerkschaften
	STTK	Zentralorganisation der Angestelltengewerkschaften Finnlands
	VTML	Verband der staatlichen Arbeitgeber
Frankreich	CFDT	Französischer demokratischer Gewerkschaftsbund
	CGT-FO	Allgemeiner Gewerkschaftsbund – Force Ouvrière
Gabun	COSYGA	Gewerkschaftsbund Gabuns
	JOC	Christlicher Arbeiterjugend
Deutschland	BDA	Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände
	DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Griechenland	ESEE	Nationale Vereinigung Griechischer Handelsbetriebe
	GSEE	Allgemeiner Gewerkschaftsbund der Arbeitnehmer Griechenlands
	SEV	Griechischer Industrieverband
Guatemala	UNSITRAGUA	Arbeiterbund Guatemalas
Guinea	CNTG	Guineischer Arbeitnehmerbund
Honduras	CGT	Allgemeine Arbeiterzentrale
Island	ASI	Isländischer Gewerkschaftsbund
Indien	CFTUI	Bund Freier Gewerkschaften Indiens
	HMS	Hind Mazdoor Sabha
Indonesien	DPN-APINDO	Indonesischer Arbeitgeberverband
	KSBSI	Indonesische Wohlstandsgewerkschaft
	KSPI	Indonesischer Gewerkschaftsbund
	KSPSI	Gesamtindonesischer Gewerkschaftsbund
Irland	ICTU	Irischer Gewerkschaftskongress
Israel	Histadrut	Allgemeiner israelischer Gewerkschaftsbund
Italien	CGIL	Allgemeiner Italienischer Gewerkschaftsbund

	CISL	Italienischer Bund der Arbeitnehmergewerkschaften
	UGL	Allgemeine Union für Arbeit
	UIL	Italienische Arbeitergewerkschaft
Japan	JTUC-RENGO	Japanischer Gewerkschaftsbund
Jordanien	JCC	Jordanische Handelskammer
Kenia	COTU-K	Zentralorganisation der Gewerkschaften Kenias
Republik Korea	FKTU	Gewerkschaftsbund Koreas
	KEF	Koreanischer Arbeitgeberverband
	KFTU	Koreanischer Gewerkschaftsbund
Lettland	LBAS	Bund Freier Gewerkschaften Lettlands
Madagaskar	SEKRIMA	Christlicher Bund madagassischer Gewerkschaften
Malawi	CIAWU	Gewerkschaft für Handel, Gewerbe und verwandte Berufe
Malaysia	MTUC	Malaysischer Gewerkschaftskongress
Mexiko	CROC	Revolutionärer Arbeiter- und Bauernbund
	CTM	Vereinigung der Arbeitnehmer Mexikos
	UNT	Nationale Arbeiterunion
Nepal	GEFONT	Allgemeiner Bund nepalesischer Gewerkschaften
	NIDWU	Nepalesische Gewerkschaft selbständiger Hausangestellter
	NTUC	Nepalesischer Gewerkschaftskongress
Niederlande	CNV	Niederländischer Verband christlicher Gewerkschaften
	FNV	Niederländischer Gewerkschaftsbund
Neuseeland	Business NZ	Business New Zealand
Nicaragua	CAUS	Bund für Gewerkschaftsaktion und -einheit
Niger	CNT	Nigrischer Gewerkschaftsbund
	MTC	Bewegung gläubiger Arbeitnehmer
Norwegen	LO	Norwegischer Gewerkschaftsbund
	NHO	Verband der Norwegischen Wirtschaft und Industrie
Pakistan	EFP	Pakistanischer Arbeitgeberverband
	PWF	Pakistanischer Arbeiterbund

Panama	CONATO	Nationaler Rat organisierter Arbeiter
	CONEP	Nationaler Rat der Privatwirtschaft
	CS	Gewerkschaftseinheit
Paraguay	CUT-A	Gewerkschaftszentrale-Auténtica
Peru	CATP	Autonome Arbeiterzentrale Perus
	CTP	Allgemeiner Arbeitnehmerbund Perus
	CUT	Arbeiterzentrale Perus
Philippinen	APL	Allianz Progressiver Gewerkschaften
	ECOP	Arbeitgeberverband der Philippinen
	FFW	Bund Freier Arbeitnehmer
	TUCP	Gewerkschaftskongress der Philippinen
Polen	NSZZ	Unabhängige und Autonome Gewerkschaft
Portugal	CGTP-IN	Allgemeiner Portugiesischer Arbeitnehmerbund
	UGT-P	Allgemeiner Arbeitnehmerbund
Rumänien	BNS	Nationaler Gewerkschaftsblock
	CNS-Cartel Alfa	Nationaler Gewerkschaftsbund und „Cartel Alfa“
Russische Föderation	FNPR	Bund Unabhängiger Gewerkschaften
Ruanda	COTRAF	Kongress der Arbeit und Bruderschaft Ruandas
Senegal	CNTS	Nationale Vereinigung der Arbeitnehmer Senegals
Südafrika	FEDUSA	Gewerkschaftsbund Südafrikas
	SADSAWU	Südafrikanische Gewerkschaft für Hausangestellte und verwandte Berufe
Spanien	CCOO	Gewerkschaftsbund der Arbeiterkommissionen
	UGT	Allgemeine Arbeiterunion
Sri Lanka	EFC	Arbeitgeberverband Ceylons
	NATURE	Nationale Vereinigung für Gewerkschaftliche Forschung und Bildung
	NTUF	Nationaler Gewerkschaftsbund
	NWC	Nationaler Arbeiterkongress
Schweden	SN	Schwedischer Unternehmerverband
	LO	Schwedischer Gewerkschaftsbund
Schweiz	SAV	Schweizerischer Arbeitgeberverband
	SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Vereinigte Republik Tansania	CHODAWU	Gewerkschaft der Angestellten von Nationalparks und Hotels, der Hausangestellten und verwandter Berufe
Thailand	LCT	Thailändischer Gewerkschaftskongress
	NCPE	Nationaler Kongress privatwirtschaftlicher Arbeitnehmer
	SERC	Gewerkschaft staatlicher Bediensteter
	TTUC	Thailändischer Gewerkschaftskongress
Togo	CSTT	Gewerkschaftsbund Togos
Trinidad und Tobago	NUDE	Nationale Gewerkschaft der Hausangestellten
Tunesien	UGTT	Allgemeine Tunesische Gewerkschaftsunion
Türkei	TOLEYİS	Gewerkschaft der Beschäftigten von Hotels, Gaststätten und Fremdenverkehrseinrichtungen
	TÜRK-İŞ	Türkischer Gewerkschaftsbund
Ukraine	FPU	Gewerkschaftsbund der Ukraine
Vereinigtes Königreich	TUC	Gewerkschaftskongress
Vereinigte Staaten	AFL-CIO	Amerikanischer Gewerkschaftsbund und Kongress der Industriegewerkschaften
	NDWA	Nationaler Bund der Hausangestellten
Uruguay	PIT-CNT	Intergewerkschaftliches Arbeitnehmerplenum – Nationaler Arbeiterkongress
Bolivarische Republik Venezuela	CTV	Arbeitnehmerbund Venezuelas
Simbabwe	ZCTU	Gewerkschaftskongress von Simbabwe

Andere Abkürzungen

EU	Europäische Union
HGHAG	Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz (Österreich)
IOM	Internationale Organisation für Migration
VN	Vereinte Nationen

EINLEITUNG

Auf seiner 301. Tagung (März 2008) beschloss der Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes, die Frage der menschenwürdigen Arbeit für Hausangestellte in die Tagesordnung der 99. Tagung (2010) der Internationalen Arbeitskonferenz im Hinblick auf die Setzung von Arbeitsnormen aufzunehmen. Gemäß Abschnitt 5.1.4 der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats ist die Frage im Hinblick auf eine zweimalige Beratung an die Konferenz verwiesen worden.

Gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung der Konferenz, der die vorbereitenden Stufen des Verfahrens der zweimaligen Beratung betrifft, hat das Amt einen vorläufigen Bericht¹ verfasst, der bei der ersten Beratung dieser Frage als Grundlage dienen soll. Nach einer kurzen Zusammenfassung der Vorgeschichte des Verwaltungsratsbeschlusses untersucht der Bericht die einschlägige Gesetzgebung und Praxis in verschiedenen Ländern. Der Bericht wurde zusammen mit einem Fragebogen den Regierungen der Mitgliedstaaten der IAO mit der Bitte zugestellt, ihre Antworten bis spätestens 30. August 2009 dem Amt zu übermitteln.

Zum Zeitpunkt der Abfassung des vorliegenden Berichts lagen dem Amt Antworten von Mitgliedsgruppen aus 103 Mitgliedstaaten² vor, darunter die Regierungen der folgenden 75 Mitgliedstaaten: Ägypten, Albanien, Arabische Republik Syrien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Bolivarische Republik Venezuela, Bolivien, Brasilien, Chile, China, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Japan, Jemen, Jordanien, Kanada, Katar, Kolumbien, Kroatien, Kuba, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Marokko, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Monte Negro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Neuseeland, Nicaragua, Niederlande, Norwegen, Oman, Österreich, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Republik Korea, Republik Moldau, Rumänien, Saudi-Arabien, Schweden, Schweiz, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Südafrika, Surinam, Thailand, Tschechische Republik, Tunesien, Ukraine, Uruguay, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten und Zypern.

Die Regierungen von 46 Mitgliedstaaten erklärten ausdrücklich, dass sie vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten die Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (in einigen Fällen nur die Arbeitnehmerverbände) befragt hätten, in einigen Fällen über innerstaatliche dreigliedrige Tagungen. Einige Regierungen fügten ihren Antworten diejenigen solcher Verbände bei oder nahmen auf sie Bezug, und in einigen Fällen wurden die Antworten unmittelbar von den Verbänden übermittelt. In manchen Fällen wurden auch verschiedene Abteilungen innerhalb des Arbeitsministeriums oder andere zuständige Ministerien befragt. In einigen Fällen wurden umfassende landesweite Konsultationen unter Einbeziehung etlicher zivilgesellschaftlicher Organisationen wie derjenigen, die sich für den Schutz von Hausangestellten (einschließlich zugewanderter Hausangestellter) und Frauengruppen einsetzen, durchgeführt. Ihre Auffassungen kamen in einigen Fällen in gemeinsamen Antworten von Gewerkschaften (Philippinen und Kambodscha) zum

¹ IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

² Die Antworten, die zu spät eingingen, um im Bericht berücksichtigt zu werden, können von den Delegierten auf der 99. Tagung der Konferenz eingesehen werden.

Ausdruck und flossen in einem Fall (Philippinen) in eine gemeinsame gewerkschaftliche Erklärung zu menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte ein.

Außerdem gingen Antworten von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in weiteren 28 Mitgliedstaaten ein (Algerien, Bangladesch, Barbados, Benin, Burkina Faso, Dänemark, Deutschland, Dominikanische Republik, Gabun, Honduras, Irland, Island, Israel, Kambodscha, Kenia, Madagaskar, Malawi, Niger, Pakistan, Ruanda, Russische Föderation, Senegal, Simbabwe, Togo, Trinidad und Tobago, Türkei, Vereinigte Republik Tansania und Vereinigtes Königreich). Schriftliche Stellungnahmen wurden auch von verschiedenen innerstaatlichen Organisationen von Hausangestellten übermittelt. In Anbetracht der großen Zahl der von Arbeitnehmerverbänden übermittelten Antworten wurde bei der Ausarbeitung des vorliegenden Berichts ein abgestufter Ansatz gewählt, wobei innerstaatlichen Dachverbänden, Bünden und Organisationen von Hausangestellten Vorrang eingeräumt wurde. In den Fällen, in denen eine gemeinsame Antwort übermittelt wurde, wurden nur solche innerstaatlichen Verbände erwähnt. Überdies wurde der Fragebogen von einem internationalen Arbeitgeberverband (der Internationalen Arbeitgeber-Organisation) und zwei internationalen Arbeitnehmerverbänden (dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und der Internationalen Union der Lebensmittel-, Landwirtschafts-, Hotel-, Restaurant-, Kaffee- und Genussmittelarbeiter-Gewerkschaften (IUL)) beantwortet. Ihre Antworten werden im Bericht nach den Antworten anderer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände wiedergegeben.

Antworten wurden auch von anderen Interessengruppen wie zivilgesellschaftliche Organisationen, darunter Human Rights Watch, Anti-Slavery International, das Migrant Forum in Asia, die Asian Migrant Domestic Worker' Alliance und das RESPECT Network, und einigen innerstaatlichen Vereinigungen von Hausangestellten übermittelt. Ihre Antworten sind zur Kenntnis genommen worden, konnten aber nicht in den vorliegenden Bericht aufgenommen werden.

Der vorliegende Bericht wurde auf der Grundlage der eingegangenen Antworten ausgearbeitet, deren wesentlicher Inhalt nachstehend wiedergegeben wird. Die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen erscheinen am Ende des Berichts unmittelbar nach dem Kommentar des Amtes zu den eingegangenen Antworten. Falls die Konferenz beschließt, dass die Annahme einer oder mehrerer internationaler Urkunden angezeigt ist, wird das Amt auf der Grundlage der von der Konferenz angenommenen Schlussfolgerungen den Entwurf einer oder mehrerer Urkunden ausarbeiten, die den Regierungen vorzulegen sind. Es wird dann Sache der Konferenz sein, auf einer künftigen Tagung einen endgültigen Beschluss zu fassen.

EINGEGANGENE ANTWORTEN UND KOMMENTARE

Dieser Abschnitt enthält den wesentlichen Inhalt der Antworten auf den Fragebogen, der dem ersten Bericht beigelegt war (Bericht IV(1)). Jede Frage wird im Wortlaut wiedergegeben; es folgt eine Aufzählung der Regierungen, die sie beantwortet haben, wobei die Art der Antwort angegeben wird (bejahend, verneinend, oder sonstige). Eine Antwort ist als „sonstige“ eingestuft worden, wenn kein eindeutiges ja oder nein zum Ausdruck gebracht wurde. Bei Bemerkungen, die die Antwort einschränken oder erläutern, wird der wesentliche Inhalt dieser Bemerkungen in der alphabetischen Reihenfolge der Länder nach der vorstehenden Aufzählung wiedergegeben. Werden in einer Antwort mehrere Fragen gleichzeitig behandelt oder wird auf eine frühere Frage verwiesen, so wird deren wesentlicher Inhalt unter der ersten dieser Fragen wiedergegeben und in den folgenden lediglich erwähnt. Soweit zwei oder mehr Befragte die gleichen Bemerkungen machten, wurden diese oft zusammengefasst. In Fällen, in denen Regierungen zusätzlich zu den Antworten auf den Fragebogen allgemeine Bemerkungen gemacht oder nur allgemeine Bemerkungen übermittelt haben, ohne konkrete Fragen zu beantworten, ist auf die Bemerkungen in den Kommentaren des Amtes Bezug genommen worden.

Einige Regierungen übermittelten in ihren Antworten Informationen über ihre innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis. Diese für die Arbeit des Amtes sehr nützlichen Informationen sind nur dann wiedergegeben worden, wenn sie zum Verständnis der Antwort unerlässlich sind.

Fr. 1 *Sollte die Internationale Arbeitskonferenz eine Urkunde oder Urkunden über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte annehmen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 74.

Bejahend: 72. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Japan, Jordanien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Sonstige: 2. Neuseeland, Polen.

Kommentare

Argentinien. Da Hausangestellte kaum Arbeitsschutz genießen, ist die Annahme einer Urkunde, die häusliche Tätigkeiten unter angemessener Berücksichtigung ihrer Besonderheiten regelt, unverzichtbar.

Brasilien. Die Regelung des Arbeitsverhältnisses der Hausangestellten resultiert aus Verbesserungen ihrer Rechte, die, wie im Falle Brasiliens, im Laufe der Zeit erzielt wurden. Für die Festlegung von Mindeststandards für hauswirtschaftliche Arbeit ist eine internationale Urkunde unabdingbar. Außerdem würde sie die Harmonisierung der innerstaatlichen Gesetzgebung von Mitgliedstaaten erleichtern.

Kanada. Dies würde grundlegende Prinzipien und Rechte festlegen und praktische Orientierung für die Verbesserung arbeitsrechtlicher Vorschriften für Hausangestellte bieten.

China. Wir brauchen Urkunden, die Orientierung für die Formulierung von Gesetzen für Hausangestellte bieten. Sie stärken die Rechte und Interessen von Hausangestellten und fördern die nachhaltige Entwicklung des Hauswirtschaftssektors und die gesunde Zunahme hauswirtschaftlicher Arbeit.

Kolumbien. Analysiert werden müssen Art der Urkunde, Ziele, Umsetzungsverfahren und die entsprechenden operativen und finanziellen Aspekte (sozioökonomischer Beitrag hauswirtschaftlicher Arbeit).

Costa Rica. Alle Länder sollten Hausangestellten in jeder Hinsicht gute Bedingungen garantieren. Eine spezielle internationale Urkunde könnte hierbei von großem Nutzen sein.

Kroatien. Wenn die maßgeblichen internationalen Einrichtungen untätig bleiben, wird eine Verbesserung der Rechtsgrundlagen nicht möglich sein.

Kuba. Wegen der niedrigen Arbeitslosigkeit und der guten Beschäftigungschancen in der formellen Wirtschaft ist Hausarbeit in Kuba keine attraktive Beschäftigung. Da, wie im IAO-Bericht gezeigt, Hausangestellte in vielen Ländern jedoch unter missbräuchlichen Bedingungen leiden, teilen wir das Anliegen der IAO, eine Urkunde zum Schutz dieser Arbeitnehmer zu verabschieden.

Finnland. Es ist wichtig, die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten durch eine IAO-Urkunde und durch nationale Rechtsvorschriften zu schützen.

Guatemala. Hausarbeit ist nur unzureichend geregelt.

Indien. Es müssen Leitlinien für die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten entwickelt werden.

Japan. Vorausgesetzt, dass der besondere Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeitsmuster und die Vielfalt innerstaatlicher Gegebenheiten berücksichtigt werden und die Bestimmungen so flexibel sind, dass die Länder Maßnahmen an ihre innerstaatlichen Gegebenheiten anpassen können.

Republik Korea. Hausangestellte brauchen ein gewisses Maß an Schutz, das in Untersuchungen und Beratungen ermittelt werden muss.

Malaysia. Hausangestellte werden oft vernachlässigt und ungerecht behandelt, und ihre Belange bleiben in bestehenden Abkommen unberücksichtigt.

Mauritius. Diese Kategorie von Arbeitnehmern ist besonders anfällig für Ausbeutung und Missbrauch. Bestehende Urkunden setzen sich nicht ausdrücklich mit den besonderen Umständen auseinander, unter denen Hausarbeit verrichtet wird.

Montenegro. Hausangestellte benötigen verbesserte Gesetzgebung.

Nepal. Die meisten Hausangestellten in Nepal arbeiten traditionell unter bedenklichen Umständen. Zwar sind viele Übereinkommen über die Rechte und den Schutz von Arbeitnehmern ratifiziert worden (Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit, 1930; Übereinkommen (Nr. 98) über das Vereinigungsrecht und das Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949; Übereinkommen (Nr. 105) über die Abschaffung der Zwangsarbeit, 1957; Übereinkommen (Nr. 131) über die Festsetzung von Mindestlöhnen, 1970; Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973; und Übereinkommen (Nr. 182) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999). Im Hauswirtschaftssektor jedoch, einem der am wenigsten organisierten Sektoren, hat keine nennenswerte Entwicklung stattgefunden. Deshalb besteht jetzt die Notwendigkeit, spezielle Gesetzesvorschriften oder Richtlinien für den Schutz der Rechte aller Hausangestellten zu erlassen und ihnen menschenwürdige Arbeit zu garantieren.

Neuseeland. Internationale Arbeitsnormen sollten allgemein anwendbar sein, nicht sektorspezifisch.

Nicaragua. Als Zusatz zu den Übereinkommen (Nr. 100) über Gleichheit des Entgelts, 1951, und Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, der spezifische, für Hausangestellte wichtige Bestimmungen umfassen sollte.

Norwegen. Hausangestellte sind eine besonders anfällige Gruppe, die Gegenstand schweren Missbrauchs sein kann. Spezielle Normen würden der IAO eher Gelegenheit geben, normative und technische Unterstützung zu leisten.

Panama. Vorrangiges Ziel der IAO ist es, menschenwürdige und produktive Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen und Männer zu fördern und zu sichern, die ihre Freiheit und Würde wahren und wirtschaftliche Sicherheit und Chancengleichheit bieten. Daher ist es von grundlegender Bedeutung, alle Urkunden umzusetzen, die zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte erforderlich sein können. Hausangestellte sind traditionell unsichtbar, unterbewertet und Opfer von Verletzungen ihrer Arbeitnehmerrechte. Es wird daher dringend empfohlen, dass die vorgeschlagenen Urkunden eine Gleichstellungsperspektive annehmen, damit den Belangen weiblicher Hausangestellter Rechnung getragen wird. Hausangestellte, vor allem Frauen, sind Opfer von sexuellem Missbrauch, wirtschaftlicher Ausbeutung und psychischen und physischen Verletzungen. Dies wird durch den unregelmäßigen und Migrantensstatus verstärkt, den viele haben. Eines der größten Probleme dieser Arbeitnehmer ist ihre Isolation und Anfälligkeit. Da sie in Privathaushalten arbeiten und manchmal auch leben, sind sie stark abhängig vom Wohlwollen ihrer Arbeitgeber und können Gewalt und sexueller Ausbeutung ausgesetzt sein. Wenn sie, was selten vorkommt, einen Arbeitsvertrag haben, werden die Bedingungen vom Arbeitgeber diktiert. Schließlich gilt in vielen Ländern das Arbeitsrecht nicht für Hausangestellte, was offenkundig ihren Status und ihre Rechte untergräbt, beispielsweise die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen.

Polen. Betrachtet man die derzeitige Situation in Polen, erscheint es nicht erforderlich, die aktuell gültigen polnischen Vorschriften durch internationale zu stützen. Gleichwohl wird Polen die Initiative nicht ablehnen, sofern sich eine ausreichend große Gruppe von Staaten für die Annahme des Dokuments entscheidet und diese Gruppe die positiven Ergebnisse dieser Entscheidung präsentieren kann.

Katar. Hausangestellte fallen in den Anwendungsbereich bestehender Übereinkommen und Empfehlungen der IAO, sofern sie nicht ausdrücklich und damit international ausgeschlossen werden. Eine Empfehlung speziell für Hausangestellte sollte jedoch eine Weiterverfolgung der Anwendung dieser Normen vorsehen und diesen Arbeitnehmern Schutz bieten.

Saudi-Arabien. Die besondere Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit und ihre weltweite Verbreitung, vor allem durch nicht im Heimatland tätige weibliche Hausangestellte, verlangen die Annahme einer solchen Urkunde, die dieser Kategorie von Arbeitnehmern den notwendigen Schutz gewährt.

Südafrika. Hausarbeit zieht Arbeitsplätze ins Ausland, entwurzelt Hausangestellte und macht sie anfälliger. Die meisten Arbeitnehmer in diesem Sektor sind Frauen, und daher sollte die Urkunde, im Einklang mit dem Programm für menschenwürdige Arbeit, diesen Arbeitnehmern Schutz bieten.

Spanien. Es sollte eine Urkunde angenommen werden, die den Besonderheiten hauswirtschaftlicher Arbeit Rechnung trägt. In Spanien gilt Hausarbeit als besonderes Arbeitsverhältnis, das durch ein eigenes Gesetz geregelt ist.

Thailand. Eine Urkunde oder Urkunden könnte(n) für die Rechte von Hausangestellten sensibilisieren, bei denen es sich vorwiegend um Frauen mit niedrigem Status handelt. Außerdem könnten sie von den Mitgliedstaaten als Leitlinien für die Formulierung entsprechender Arbeitsnormen verwendet werden.

Tunesien. Bisher werden Hausangestellte von keiner IAO-Urkunde berücksichtigt.

Vereinigte Arabische Emirate. Hausangestellte fallen nicht unter bestehende Urkunden der IAO oder sind von bestimmten Bestimmungen ausgenommen.

Uruguay. Eine Urkunde, die so umfassend und inklusiv ist, dass ihre Ratifizierung und Umsetzung machbar ist.

Jemen. Hausangestellte sind ein breites Segment des Arbeitsmarkts und es gibt keine internationale Urkunde, die ihnen Schutz bietet; außerdem ist diese Beschäftigung in manchen Staaten nicht geregelt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 23.

Bejahend: 10. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), ECOP (Philippinen), EFC (Sri Lanka).

Verneinend: 7. ANDI (Kolumbien), KZPS (Tschechische Republik), SPD (Tschechische Republik), BDA (Deutschland), EFP (Pakistan), CONEP (Panama), SN (Schweden).

Sonstige: 6. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte Gegenstand einer allgemeinen Aussprache sein. Falls eine Urkunde angenommen wird, sollte sie die Form einer Empfehlung haben.

ANDI (Kolumbien). Die bestehenden internationalen Urkunden reichen aus und gelten auch für Hausarbeit. Die in Kolumbien bestehende Gesetzgebung ist ausreichend.

KZPS, SPD (Tschechische Republik). Hausangestellte sollten die gleichen Arbeitsbedingungen haben wie andere Arbeitnehmer. In der Tschechischen Republik jedoch garantieren der aktuell gültige Rechtsrahmen und die staatliche Politik und Praxis gleiche Bedingungen für alle Arbeitnehmer und bieten ausreichend Raum für einen Ausgleich von individuellem, familiärem und Arbeitsleben. Statt neue Urkunden zu formulieren, sollte mehr Gewicht auf eine angemessene Anwendung und Durchsetzung bestehender Urkunden gelegt werden.

BDA (Deutschland). In Anbetracht der Vielfalt der gesetzlichen Regelungen von Hausarbeit in verschiedenen Ländern, der Vielfältigkeit der Arbeit an sich und der unterschiedlichen Fragen, die diese auf-

wirft, sollte(n) keine Urkunde(n) angenommen werden. Trotz des IAO-Berichts gibt es nach wie vor ein Informationsdefizit, was die Praxis und Ergebnisse hauswirtschaftlicher Arbeit in vielen Ländern und über alle Regionen hinweg betrifft. Ist die Notwendigkeit einer neuen IAO-Urkunde jedoch bewiesen, sollte es eine Empfehlung sein. Sie würde einen Mechanismus zur Förderung bestimmter Ansätze bieten und Überlegungen auf Problembereiche konzentrieren. Zudem könnte sie eine Palette von Optionen aufzeigen, die die IAO-Mitglieder prüfen und, sofern zweckmäßig, anwenden können. Diese Flexibilität bietet ein Übereinkommen nicht; es sollte deshalb für unveränderliche Prinzipien reserviert sein und Probleme behandeln, über die ein breiter dreigliedriger Konsens herrscht, dass eine Regelung auf internationaler Ebene erforderlich ist. Außerdem besteht die Gefahr, dass ein Übereinkommen lückenhaft ratifiziert würde und daher nur marginale Relevanz hätte.

JCC (Jordanien). Dies wird internationalen Schutz für Hausangestellte gewährleisten und einen effektiven Mehrwert bieten.

Business NZ (Neuseeland). Internationale Arbeitsnormen sollten allgemein anwendbar sein, nicht sektorspezifisch.

NHO (Norwegen). Derzeit kann noch keine endgültige Antwort gegeben werden.

EFP (Pakistan). Die Situation in Entwicklungsländern im Allgemeinen und in Pakistan im Besonderen ist einem Übereinkommen oder einer Empfehlung zu diesem Thema nicht dienlich. Beide würden die Möglichkeiten von Millionen Menschen beschneiden, die nicht allein für sich sorgen können oder mit hauswirtschaftlicher Arbeit ihren dürftigen Lebensunterhalt verdienen. Derzeit arbeiten Hausangestellte als Aushilfen und können Lohn aus verschiedenen Beschäftigungen beziehen, indem sie flexible Arbeitszeiten nutzen, die ihnen und ihren Arbeitgebern passen. Eine Regelung würde überdies die Höhe ihrer Einkünfte begrenzen. Allerdings muss im Sinne menschenwürdiger Arbeit dafür gesorgt werden, dass das nationale Recht so überarbeitet werden kann, dass es mithilfe von Sicherheitsklauseln für die Gesundheitsversorgung und die Ausbildung von Hausangestellten sorgt.

CONEP (Panama). Nein, der allgemeine Begriff von menschenwürdiger Arbeit gilt auch für Hausangestellte.

SN (Schweden). Es sollte keine Urkunde verabschiedet werden, da Fragen des Hausarbeitsbereichs nicht der Regelung auf internationaler Ebene unterliegen.

SAV (Schweiz). Dies hängt von den Diskussionen auf der Konferenz ab.

IOE. Eine endgültige Antwort kann jetzt noch nicht gegeben werden. Nur in Bereichen, in denen der Bedarf an einer neuen IAO-Urkunde belegt ist, sollte Normensetzung erfolgen. Sie muss evidenzbasiert sein und zu einer Urkunde führen, die geeignet ist, grundlegende Probleme einer Vielzahl von Mitgliedstaaten zu lösen. Da der Bericht echte Problembereiche aufzeigt, sollte die Aussprache zum Zwecke der Normensetzung planmäßig verlaufen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CTA (Argentinien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal),

CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Der besondere Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit rechtfertigt es nicht, Hausangestellten den Rechtsschutz vorzuenthalten, den internationale Normen bieten.

FENATRAD (Brasilien). Es sollten verschiedene Urkunden verabschiedet werden. Die Mobilisierung der Hausangestellten und ihrer Verbände und die Unterstützung internationaler Organisationen wird wichtig für die Umsetzung der ratifizierten Urkunden und innerstaatlichen Gesetze sein.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Die internationalen Urkunden sollten Hausangestellten Schutz vor Ausbeutung der Arbeitskraft, vor Folter und Diskriminierung sowie Gesundheitsversorgung und Unterstützung garantieren und Hausarbeit als Arbeit anerkennen.

CUT (Kolumbien). Alle Urkunden über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte sollten angenommen werden, damit der Wert ihrer Arbeit anerkannt wird.

CMTC (Costa Rica). Es sollten verschiedene Urkunden verabschiedet werden, um dem Thema gerecht zu werden.

DEOK (Zypern). Hausangestellte müssen angemessen geschützt werden.

UGTE (Ecuador). Alle internationalen Urkunden, die nötig sind, um Hausangestellten menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu garantieren.

CSTS, FEASIES (El Salvador). Da Millionen Arbeitnehmer hauswirtschaftliche Arbeit verrichten und dasselbe Recht auf umfassenden Schutz vor Verletzung ihrer Arbeitnehmerrechte haben wie alle anderen Arbeitnehmer.

UNSITRAGUA (Guatemala). In vielen Ländern leiden Hausangestellte unter Arbeitsbedingungen, die sich von denen anderer Arbeitnehmer unterscheiden. Auch die Tatsache, dass ihre Belange in einem gesonderten Kapitel des einschlägigen Arbeitsrechts behandelt werden, stellt eine Diskriminierung dar.

CGT (Honduras). Verschiedene Urkunden sollten angenommen werden aufgrund der Komplexität der Bedingungen, unter denen Hausarbeit verrichtet wird.

CFTUI (Indien). Dies Urkunde(n) könnte(n) dazu beitragen, dass die gesellschaftliche Identität von Hausangestellten anerkannt und ihre Arbeit menschenwürdig wird.

HMS (Indien). Gegenwärtig gibt es keine Arbeitsgesetze, die Hausangestellte schützen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Hausangestellte leben nicht unter menschenwürdigen Bedingungen, haben weder eine Sozialversicherung noch geregelte Arbeitszeiten und leiden unter Diskriminierung, niedrigen Löhnen usw.

CGIL (Italien). Eine internationale Urkunde würde einheitlich akzeptierte Regeln in diesem Bereich gewährleisten.

UGL (Italien). Um mehr und besseren Schutz für Hausangestellte zu gewährleisten und zur Wahrung ihrer Rechte beizutragen.

FKTU (Republik Korea). Es sollte spezifische Urkunden geben angesichts der besonderen Charakteristika von Hausarbeit, z. B. ihre „nicht produktive“ Natur, Isolation, mehrdeutige Vertragsbeziehungen, geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Gesellschaft und soziale Geringschätzung ihres wahren Werts.

NIDWU (Nepal). In Nepal sind die meisten Hausangestellten nicht als Arbeitnehmer anerkannt, da sie von keinerlei gesetzlichen Bestimmungen, arbeitsrechtliche eingeschlossen, erfasst werden. Ihre grundlegenden Rechte bei der Arbeit wie Mindestlöhne, wöchentliche Ruhezeiten, allgemeine Gesundheitsversorgung usw. werden missachtet. Deshalb sind sie die für rechtliche Verstöße und Missbrauch anfälligste Gruppe.

LO (Norwegen). Siehe Frage 2 c).

CONATO (Panama). Hausangestellte sind Arbeitnehmer wie alle anderen und sollten daher die gleichen Rechte haben.

FEDUSA (Südafrika). Ein Übereinkommen würde Staaten verpflichten, Gesetze zum Schutz von Hausangestellten zu erlassen.

FNPR (Russische Föderation). Die besondere Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit macht es erforderlich, allgemeines Arbeitsrecht durch Zusätze zu ergänzen. Das vorgeschlagene Übereinkommen würde Verhandlungen mit Behördenvertretern und Arbeitgebern spürbar erleichtern.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Hausarbeit ist von jeher unsichtbar und daher besonders anfällig für Missbrauch und Ausbeutung. Nur wenige Länder der Welt haben wirksame Bestimmungen zum Schutz von Hausangestellten verabschiedet. Jetzt bietet sich die Gelegenheit, eine Gruppe wirksamer Normen zu entwickeln, die die Lebens- und Arbeitsbedingungen einer zahlenmäßig ständig wachsenden Arbeitnehmerschaft verbessern können.

PIT-CNT (Uruguay). Es sollten verschiedene Urkunden verabschiedet werden.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Wegen der Arbeitsflexibilität und des Mangels an menschenwürdiger Arbeit sollten weitere internationale Normen entwickelt werden, nach denen sich die Arbeitgeber richten müssen.

Fr. 2 *Wenn ja, sollte(n) die Urkunde(n) die Form erhalten:*

- a) eines Übereinkommens*
- b) einer Empfehlung*
- c) eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung oder*
- d) eines Übereinkommens, das verbindliche und nichtverbindliche Bestimmungen enthält?*

Regierungen

- a) eines Übereinkommens*

Gesamtzahl der Antworten: 6.

Bejahend: 6. Der Plurinationale Staat Bolivien, Kolumbien, Frankreich, Montenegro, Peru, Philippinen.

Kommentare

Peru. Wegen ihres weltweit gültigen Inhalts und ihres verbindlichen Charakters sollte die Urkunde ein Übereinkommen sein. Sie würde klar definierte Leitlinien für nationales Recht bieten und auf internationaler Ebene den Schutz bekräftigen, auf den Hausangestellte einen Anspruch haben.

- b) einer Empfehlung*

Gesamtzahl der Antworten: 27.

Bejahend: 25. Kanada, China, Kolumbien, Zypern, Tschechische Republik, Ägypten, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Japan, Republik Korea, Litauen, Malaysia, Mexiko, Myanmar, Niederlande, Oman, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Arabische Emirate, Bolivarische Republik Venezuela.

Sonstige: 2. Neuseeland, Schweiz.

Kommentare

Kanada. Einer Empfehlung sollte der Vorzug gegeben werden vor einem neuen Übereinkommen. Eine Empfehlung könnte Mitglieder bei der Durchführung bestehender Übereinkommen unterstützen. Sollte jedoch einem Übereinkommen der Vorzug gegeben werden, so sollte es auf grundlegenden Prin-

zipien basieren und die spezifischen Umstände und Anforderungen hauswirtschaftlicher Arbeit behandeln. Es muss eine allzu präskriptive Sprache vermeiden, die einer umfassenden Ratifizierung im Wege stünde.

China. In Anbetracht des Entwicklungsniveaus von Mitgliedstaaten und der Machbarkeit eines Übereinkommens sollte die Urkunde die Form einer Empfehlung annehmen.

Kolumbien. Die Annahme einer internationalen Urkunde ist wichtig, um Hausarbeit aus einer Gleichstellungsperspektive heraus aufzuwerten, sowohl gesellschaftlich als auch in der Arbeitswelt. Diese Arbeit leidet unter geschlechtsspezifischer Voreingenommenheit: Sie wird hauptsächlich von Frauen verrichtet, wohingegen Männer anderen produktiven Tätigkeiten nachgehen, die allgemein besser angesehen sind.

Griechenland. Zu beobachten sind erhebliche Unterschiede hinsichtlich der institutionellen Rahmenbedingungen verschiedener Länder.

Guinea. Durch die Annahme einer Empfehlung könnten Staaten ihr geltendes Recht, das Hausangestellte ausnimmt, besser anpassen.

Indien. Dies wird helfen, die Durchführung flexibel zu gestalten, und Orientierung für die gesetzliche Regelung der hauswirtschaftlichen Arbeit geben.

Indonesien. Da sich die sozialen, ökonomischen und kulturellen Bedingungen der Mitgliedstaaten unterscheiden.

Japan. Eine Empfehlung würde Länder ermutigen, sich für einen verstärkten Schutz für Hausangestellte einzusetzen.

Republik Korea. Es stimmt, dass Hausangestellte ein bestimmtes Maß an Schutz brauchen. Es kann jedoch nur eine nicht rechtsverbindliche Empfehlung befürwortet werden, weil das Arbeitsrecht der Republik Korea nicht für Hausangestellte gilt.

Mexiko. Eine Empfehlung würde gewährleisten, dass die Gesetze von Mitgliedstaaten ihre Bestimmungen im Einklang mit ihren innerstaatlichen Besonderheiten berücksichtigen.

Myanmar. Es sollte eine Empfehlung angenommen werden, um die grundlegenden Prinzipien und Rechte von Hausangestellten festzulegen und Orientierung für eine gesetzliche Regulierung der Hausarbeit zu geben.

Neuseeland. Sektorspezifische Urkunden werden generell nicht unterstützt; siehe Frage 1. Sollten indes überzeugende Argumente nahelegen, dass eine Gruppe oder ein Sektor von bestehenden Urkunden nicht hinreichend erfasst wird, wäre eine Empfehlung vorzuziehen.

Katar. In Erwägung gezogen werden Empfehlungen für die Festlegung von Recht und Regelungen für Hausangestellte, die den Schutz ihrer Interessen gewährleisten sollen.

Schweiz. Wohl würde es ein Übereinkommen gestatten, gemeinsame Regeln zu formulieren, die nicht mit den unterschiedlichen innerstaatlichen Vorschriften identisch sein müssen. Eine Empfehlung scheint aber auszureichen, da in der Schweiz materielles Recht (z. B. Obligationenrecht und kantonale Standardarbeitsverträge), ohnehin ausreichend Schutz gewährt.

Vereinigte Arabische Emirate. Die Urkunde sollte die Form einer Empfehlung annehmen. Aufgrund des privaten Charakters der von Hausangestellten verrichteten Arbeit und der Schwierigkeit, sich auf verbindliche Vorschriften in Form eines Übereinkommens zu einigen.

Boliviarische Republik Venezuela. Eine Empfehlung würde Leitlinien für den Beschluss innerstaatlicher Maßnahmen im Bereich Hausarbeit bieten und bestehende Übereinkommen ergänzen, deren Anwendung auf Hausangestellte von Mitgliedstaaten gefördert werden sollte.

- c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung oder Gesamtzahl der Antworten: 35.*

Bejahend: 35. Albanien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien (CNT), Brasilien, Chile, Costa Rica, Kroatien, Ecuador, El Salvador, Finnland, Italien, Lettland, Libanon, Mauritius, Republik Moldau, Marokko, Mosambik, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Portugal, Rumänien, Serbien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Kommentare

Brasilien. Aufgrund der in den einzelnen Ländern stark voneinander abweichenden gesetzlichen Regelungen der Hausarbeit sollte eine verbindliche Urkunde angenommen werden, die die grundlegenden Prinzipien und Rechte von Hausangestellten festlegt und von einer Empfehlung ergänzt wird, die die Besonderheiten von Hausarbeit behandelt.

Chile. Um der besonderen Anfälligkeit von Hausangestellten zu begegnen, die aus der Spezifität ihrer Arbeit resultiert. Besonderes Augenmerk sollte der Tätigkeit der im Haushalt des Arbeitgebers lebenden Arbeitnehmer gelten.

Kroatien. Weil mehr und ausführlichere Orientierung für die Regelung der Beschäftigungsbedingungen von Hausangestellten erforderlich ist.

Ecuador. Viele Probleme der Hausangestellten lassen sich auf den spezifischen Charakter ihres Berufs zurückführen wie auch auf die unzureichende Berücksichtigung zentraler Aspekte ihrer Situation in nationalem und internationalem Recht einschließlich bestehender IAO-Übereinkommen. Zahlreiche IAO-Übereinkommen erlauben die Ausnahme von Hausangestellten aus dem Geltungsbereich ihrer Vorschriften. Die besondere Anfälligkeit der Hausangestellten für Verletzungen grundlegender Menschenrechte, darunter der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, sowie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen, Entlohnungsmethoden, Arbeitszeiten und sonstigen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen rechtfertigen eine separate Behandlung und eigene, auf ihre Situation zugeschnittene Normen. Insofern soll die Erarbeitung internationaler Normen eine erhebliche Lücke im Bemühen um menschenwürdige Arbeit für alle schließen.

El Salvador. Eine Empfehlung beinhaltet detailliertere Vorschriften über die Anwendung eines Übereinkommens.

Finnland. Beides, ein Übereinkommen und/oder eine Empfehlung, ist denkbar. Ein Übereinkommen, ergänzt durch eine Empfehlung, ist klarer strukturiert als ein Übereinkommen mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen.

Lettland. Viele der Probleme von Hausangestellten können auf die Besonderheit und Art ihrer Beschäftigung und auf die unzureichende Würdigung wichtiger Aspekte ihrer Situation in internationalen und nationalen Rechtsvorschriften, darunter auch bestehende Übereinkommen der IAO, zurückgeführt werden. Eine relativ große Anzahl von Übereinkommen der IAO gestatten den Ausschluss der Hausangestellten vom Geltungsbereich ihrer Bestimmungen. Die besondere Anfälligkeit der Hausangestellten für eine Verletzung grundlegender Menschenrechte, darunter auch grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, sowie die Unterschiede in Beschäftigungsvorkehrungen, Entlohnungsmethoden, Arbeitszeiten und anderen Aspekten ihrer Arbeitsbedingungen rechtfertigen eine separate Behandlung von Normen, die ihrer Situation angepasst sind. Die Ausarbeitung internationaler Normen sollte daher eine wichtige Lücke bei der Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle schließen.

Mauritius. Die verbindlichen Bestandteile des Übereinkommens werden den Schutz von Hausangestellten gewährleisten, wohingegen die Empfehlung Orientierung bieten wird, wie die Bestimmungen sinnvoll in die Praxis umzusetzen sind.

Marokko. Die Empfehlung ist insoweit erforderlich, als sie der Politik Orientierung bietet.

Panama. Die Urkunde sollte die Form eines Übereinkommens mit verbindlichen und nicht verbindlichen Bestimmungen und einer Empfehlung haben. Dies würde den Schutz der Hausangestellten im Rahmen bestehender internationaler Arbeitsnormen bekräftigen und gleichzeitig klare Ziele setzen, die dem besonderen Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit Rechnung tragen, und Optionen bieten, wie die Ziele der menschenwürdigen Arbeit verwirklicht werden können. Ein solches Übereinkommen könnte eine mehrstufige Herangehensweise an Handlungsstrukturen vorsehen, Ziele festlegen und Mitgliedstaaten Optionen bieten, wie sie ihre Ziele erreichen können. Es könnte nützliche Leitlinien anbieten, ohne den Handlungsspielraum für örtliche, nationale, bilaterale und regionale Maßnahmen von Regierungen und repräsentativen Verbänden von Hausangestellten und Arbeitgebern einzuschränken.

Paraguay. Nicht ratifizierenden Ländern könnte die Empfehlung als Grundlage dienen, auf der sich verbesserte nationale Rechtsvorschriften im Einklang mit dem Übereinkommen entwerfen ließen.

Thailand. Das Übereinkommen sollte vorsehen, dass die Mitgliedstaaten begrenzte Kategorien von Hausarbeit oder Hausangestellten teilweise oder ganz aus seinem Geltungsbereich ausschließen können, was ansonsten sehr schwierig wäre.

Uruguay. Aufgrund der besonderen Bedingungen, unter denen Hausarbeit verrichtet wird, und der unterschiedlichen Beschäftigungsvereinbarungen, Arbeitszeiten, Entlohnungsmethoden usw. haben Hausangestellte spezifische Probleme und sind besonders anfällig für Verstöße gegen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Obwohl nationale Rechtsvorschriften Hausangestellten die gleichen Rechte wie anderen Arbeitnehmern einräumen, erlauben internationales Recht und einige IAO-Übereinkommen die Ausnahme von Hausangestellten aus dem Geltungsbereich ihrer Schutzbestimmungen.

Jemen. Wenn ein Übereinkommen und eine Empfehlung angenommen werden, ist ihre Wirkung stärker. Staaten, für die die Ratifizierung des Übereinkommens schwierig ist, werden von der Empfehlung profitieren.

d) *eines Übereinkommens, das verbindliche und nichtverbindliche Bestimmungen enthält?*

Gesamtzahl der Antworten: 8.

Bejahend: 8. Argentinien, Belgien (FÖD), Kuba, Jordanien, Mauretanien, Slowenien, Südafrika, Spanien.

Kommentare

Argentinien. Ein Übereinkommen mit verbindlichen Bestimmungen wird zur Festlegung grundlegender, universeller Prinzipien benötigt, wohingegen nicht verbindliche Bestimmungen den Ländern erlauben, Gesetze zu erlassen, die nationalen Besonderheiten Rechnung tragen.

Belgien (FÖD). Weil es Vorschriften festlegen würde, die an den besonderen Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit angepasst wäre, und Möglichkeiten böte, die Verwirklichung der Ziele der menschenwürdigen Arbeit zu regulieren. Das Übereinkommen könnte einen mehrstufigen Ansatz fördern und nützliche Orientierung bieten, ohne dabei örtliche, nationale, bilaterale und regionale Maßnahmen von Regierungen und repräsentativen Verbänden von Hausangestellten und ihren Arbeitgebern zu missachten.

Kuba. Es sollte eine Flexibilität angestrebt werden, die die Ratifizierung und Anwendung der wichtigsten Komponenten der Urkunde erlaubt.

Mauretanien. Das würde den Schutz der Hausangestellten im Rahmen bestehender internationaler Arbeitsnormen bekräftigen, gleichzeitig klare Ziele setzen, die dem besonderen Charakter des Arbeitsverhältnisses Rechnung tragen, und Optionen bieten, wie die Ziele der menschenwürdigen Arbeit verwirklicht werden können.

Slowenien. Damit sie Hausangestellten einen Mindestschutz gewähren, sollten grundlegende Rechtsnormen verbindlich sein, die anderen Normen dagegen optional, da das nationale Recht der Mitgliedstaaten in dieser Frage vielgestaltig ist.

Südafrika. Nicht verbindliche Bestimmungen würden es Mitgliedern erlauben, das eigene gesetzgeberische Regelwerk, soweit es für Hausangestellte gilt, zu stärken.

Spanien. Aufgrund der Besonderheiten der einzelnen Länder im Hinblick auf Aspekte wie die Unverletzlichkeit der Privatwohnung, die die Arbeitsaufsicht in Privathaushalten einschränken könnte.

Arbeitgeber

a) *eines Übereinkommens*

Gesamtzahl der Antworten: 2.

Verneinend: 1. SAV (Schweiz).

Sonstige: 1. EFP (Pakistan).

Kommentare

EFP (Pakistan). Siehe Frage 1.

SAV (Schweiz). Es sollte kein Übereinkommen angenommen werden, da es nur von wenigen ratifiziert werden würde.

b) *einer Empfehlung*

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 11. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 4. BDA (Deutschland), Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), EFP (Pakistan).

Kommentare

CNI (Brasilien). Siehe Frage 1.

HUP (Kroatien). Eine Empfehlung bietet den besten Mechanismus angesichts des besonderen Charakters der Beschäftigung und der damit verbundenen Rechte und Schutzbestimmungen.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 1.

DPN APINDO (Indonesien). Ein Übereinkommen könnte später erarbeitet werden.

Business NZ (Neuseeland). Es fragt sich, wie die Einhaltung wichtiger Schutzbestimmungen mit bestehenden Urkunden, insbesondere den grundlegenden Übereinkommen, sichergestellt werden kann. Dieses Problem lässt sich nicht einfach durch die Annahme einer sektorspezifischen Urkunde lösen. Eine Empfehlung, die praktische Orientierung für die Anwendung wichtiger Normen bietet, kann indes nützlich sein.

NHO (Norwegen). In dieser Phase sollte die Aussprache eine Empfehlung zum Ziel haben.

EFP (Pakistan). Siehe Frage 1.

IOE. In dieser Phase sollte die Aussprache allenfalls eine Empfehlung zum Ziel haben, mit der sich neue Verfahren am besten ermitteln und fördern lassen. Dies sollte ohnehin eine Hauptaufgabe jeder Urkunde sein, nicht die Festsetzung grundlegender Mindeststandards von universeller Gültigkeit. Angesichts der ganz unterschiedlichen, nicht linearen und unkoordinierten Praktiken und Ansätze in den verschiedenen Ländern, der unterschiedlichen Anwendung bestehender Normen und der einzigartigen Natur dieser Arbeit und ihres Zusammenspiels mit grundlegenden Rechten und Schutzbestimmungen (siehe Frage 9) bietet eine Empfehlung die erforderliche Flexibilität. Obwohl viel Mühe auf die Erstellung des Berichts verwendet wurde, bleibt ein Informationsdefizit bestehen.

c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung oder*

Gesamtzahl der Antworten: 2.

Bejahend: 1. JCC (Jordanien).

Sonstige: 1. EFP (Pakistan).

Kommentare

JCC (Jordanien). Ein Übereinkommen begründet Rechte und Pflichten und bietet normalerweise Flexibilität im Rahmen unterschiedlicher Anwendungsmöglichkeiten. Die Empfehlung gibt Orientierung für die Festlegung nationaler Rechtsvorschriften und Regeln.

EFP (Pakistan). Siehe Frage 1.

d) *eines Übereinkommens, das verbindliche und nichtverbindliche Bestimmungen enthält?*

Gesamtzahl der Antworten: 1.

Sonstige: 1. EFP (Pakistan).

Kommentare

EFP (Pakistan). Siehe Frage 1.

Arbeitnehmer

a) *eines Übereinkommens*

Gesamtzahl der Antworten: 8.

Bejahend: 7. COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), CUT (Chile), CMTC (Costa Rica), CTS (El Salvador), CAUS (Nicaragua), ECOP (Philippinen).

Sonstige: 1. UNT (Mexiko).

Kommentare

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 1.

UNT (Mexiko). Diese Urkunde sollte das Recht Hausangestellter auf menschenwürdige Arbeit anerkennen. Ihre Arbeit unterstützt das berufliche Fortkommen anderer und leistet einen Beitrag zur globalen Wirtschaft, dennoch werden sie benachteiligt. Die IAO-Urkunde sollte es fördern, dass Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen und Gesetze zum Schutz der Rechte von Hausangestellten beschließen.

ECOP (Philippinen). Dies würde die flexible Anwendung von Arbeitsnormen möglich machen, Folge des unterschiedlichen Grads wirtschaftlicher Entwicklung in Entwicklungs- und Industrieländern, besonders in Staaten, in denen ausländische Hausangestellte arbeiten.

b) *einer Empfehlung*

Gesamtzahl der Antworten: 5.

Bejahend: 4. CMTC (Costa Rica), CMKOS (Tschechische Republik), CAUS (Nicaragua), FPU (Ukraine).

Sonstige: 1. UNT (Mexiko).

Kommentare

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 1.

UNT (Mexiko). Siehe Frage 2 a).

c) *eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung oder*

Gesamtzahl der Antworten: 115.

Bejahend: 114. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD

(Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), Histadrut (Israel), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. UNT (Mexiko).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS und TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Viele Probleme der Hausangestellten lassen sich auf den spezifischen Charakter ihres Berufs zurückführen wie auch auf die unzureichende Berücksichtigung zentraler Aspekte ihrer Situation in nationalem und internationalem Recht, darunter bestehende IAO-Übereinkommen. Zahlreiche IAO-Übereinkommen erlauben die Ausnahme von Hausangestellten aus dem Geltungsbereich ihrer Vorschriften.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CTP und CUT (Peru), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Die besondere Anfälligkeit der Hausangestellten für Verletzungen grundlegender Menschenrechte, darunter der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, sowie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen, Entlohnungsmethoden, Arbeitszeiten und sonstigen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen rechtfertigen eine separate Behandlung und eigene, auf ihre Situation zugeschnittene Normen.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF

(Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Insofern soll die Erarbeitung internationaler Normen eine erhebliche Lücke im Bemühen um menschenwürdige Arbeit für alle schließen.

CTA (Argentinien). Aufgrund der Anfälligkeit dieser Kategorie von Arbeitnehmern sollten Mindeststandards festgelegt werden, die menschenwürdige Arbeitsbedingungen für sie fördern.

ACTU (Australien). Hauswirtschaftliche Arbeit bleibt gesetzlich schlecht geregelt, auf nationaler wie auf internationaler Ebene: Zahlreiche IAO-Übereinkommen erlauben es, diese Kategorie von Arbeitnehmern aus dem Geltungsbereich ihrer Vorschriften auszunehmen.

BAK (Österreich). In privaten Haushalten Beschäftigte stellen eine besonders verletzbare Gruppe dar. Durch ein Übereinkommen wären völkerrechtlich verbindlich Mindeststandards festgelegt, deren innerstaatliche Durchsetzung als Grundlage für einforderbare Rechte dienen sollte. Eine ergänzende Empfehlung ließe zur schrittweisen, weltweiten Erreichung eines optimalen Schutzniveaus Flexibilität zu (Berücksichtigung der kulturellen Unterschiede und rechtlichen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten).

ÖGB (Österreich). Die Regelungen, die die Rechte der Hausangestellten betreffen, sollten im Übereinkommen festgelegt werden. Die Aufforderung an die Mitgliedstaaten, ihre nationalen Politiken mit der Zielsetzung zum Schutz der Hausangestellten auszurichten, wie z. B. die Verhinderung des Menschenhandels oder sklavenähnlicher Zustände, sollte in der Empfehlung festgeschrieben werden.

FENATRAD (Brasilien). In Ländern, in denen die Gesetzgebung weniger gut entwickelt ist, kann das Übereinkommen als Parameter für richterliche Beschlüsse im Rahmen von Arbeitsstreitigkeiten verwendet werden. Die von Hausangestellten verrichtete Arbeit beschert Arbeitgebern Wohlstand, da diese arbeiten oder ihre beruflichen Kenntnisse oder Fähigkeiten verbessern können, was wiederum ihre Einkünfte steigen lässt. Die von Hausangestellten verrichtete reproduktive Arbeit ist Voraussetzung produktiver Arbeit. Der Ausdruck „Hausangestellter“ sollte durch „Arbeitnehmer im Privathaushalt“ oder „Arbeitnehmer im Haushalt“ ersetzt werden, weil der Ausdruck häuslich, Haus- einen abwertenden Beigeschmack hat.

CNTB (Burkina Faso). Hausangestellte sind vor bestimmten Formen des Missbrauchs durch die vorhandenen Vorschriften und Urkunden nicht hinreichend geschützt oder aus ihrem Geltungsbereich gänzlich ausgenommen.

ONSL (Burkina Faso). Damit findet das Thema ‚menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte‘ in möglichst vielen Mitgliedstaaten Beachtung.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Um Hausangestellten bestmöglichen Schutz zu gewährleisten. Die Empfehlung, in der die im vorgeschlagenen Übereinkommen verwendeten Begriffe erläutert werden sollten, soll Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens zusätzlich unterstützen.

CGT (Kolumbien). Viele Probleme der Hausangestellten lassen sich auf den spezifischen Charakter ihres Berufs zurückführen sowie auf die Nicht-Einhaltung wichtiger nationaler und internationaler Gesetze, darunter IAO-Übereinkommen. Die Verletzung der Menschenrechte dieser Arbeitnehmer, besonders der von Arbeitsmigranten, ihre Unsichtbarkeit und ihr Ausschluss aus der Sozialversicherung rechtfertigen die Annahme eines Übereinkommens mit ergänzender Empfehlung.

ASTRADOMES (Costa Rica). Der besondere Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit und die Belange der Hausangestellten werden von internationalem Recht nicht angemessen berücksichtigt, da es diese Arbeitnehmer häufig aus seinem Anwendungsbereich ausschließt. Zudem werden Hausangestellte in Ländern Mittelamerikas durch geltendes Arbeitsrecht benachteiligt und leiden unter sklavenähnlichen Bedingungen.

CTRN (Costa Rica). Am besten würden diese Arbeitnehmer durch ein Übereinkommen geschützt. Es sollte durch eine Empfehlung ergänzt werden, die sogar unratifiziert Leitlinien für die Annahme nationaler Rechtsvorschriften bereitstellen würde.

DEOK (Zypern). Da viele Arbeitnehmerinnen in den vergangenen Jahren schutzbedürftig geworden sind, müssen sie durch eine leistungsfähige Urkunde wie ein Übereinkommen geschützt werden.

CGT-FO (Frankreich). Bestehende IAO-Übereinkommen und nationales Recht müssen ergänzt werden. Es ist wichtig, sich mit der ganzen Bandbreite von Situationen zu befassen, mit denen es Hausangestellte zu tun haben und die sie anfällig machen. Dies sollte auch mit Blick auf die Einhaltung der grundlegenden Übereinkommen geschehen, damit gewährleistet ist, dass die Rechte dieser Arbeitnehmer in gleicher Weise ausdrücklich dargelegt und wirksam geschützt werden wie die anderer Arbeitnehmer. Außerdem müssen die Lücken geschlossen werden, die durch die Ausnahme dieser Arbeitnehmer aus den

Bestimmungen einiger IAO-Übereinkommen entstehen. Die Aussprache sollte den Fokus auch auf die Handlungsmöglichkeiten der Arbeitsaufsicht und anderer Aufsichtsbehörden dieses Sektors legen.

DGB (Deutschland). Viele Probleme von Hausangestellten sind spezifischer Natur. Ihrer Situation wird national und international zu wenig Beachtung geschenkt. In zahlreichen IAO-Übereinkommen können sie ausgeschlossen werden, was inadäquat ist. Es bedarf dringend einer verbindlichen Regelung der Arbeitsbedingungen und -zeiten und der Entlohnung sowie der Akzeptanz der fundamentalen Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Hausangestellte.

UNISITRAGUA (Guatemala). Weil nationales Recht nicht ausreicht, die Rechte von Hausangestellten zu wahren.

CGT (Honduras). Anwendung und Durchsetzung der Urkunden sollten klar geregelt sein.

CFTUI (Indien). Dies gewährleistet, dass Hausangestellte ein Höchstmaß an Beachtung erfahren.

ICTU (Irland). In dieser Hinsicht kann Irlands „Code of Practice for Protecting Persons Employed in other People's Homes“ als Beispiel für gute Praxis dienen. Diese Sozialpartnerschaftsvereinbarung für Hausangestellte hat durch gut durchdachte regulatorische Mechanismen mit geeigneten Umsetzungsverfahren zu einer besseren Einhaltung und Achtung der Rechte von Hausangestellten in Irland geführt. Eine IAO-Urkunde für Hausangestellte würde das Recht dieser Arbeitnehmer auf menschenwürdige Arbeit zusätzlich stärken – in Irland und vor allem in Ländern, in denen sie überhaupt noch nicht von Arbeitsgesetzen erfasst sind.

UIL (Italien). Die uneingeschränkte Würde von Hausangestellten, die allzu oft als Arbeitnehmer zweiter Klasse gelten, muss bekräftigt werden.

JTUC-RENGO (Japan). In Japan wird überlegt, die Wirtschaftspartnerschaftsabkommen, die für ausländische Krankenschwestern gelten, auch auf Hausangestellte auszudehnen. Da es keine fairen internationalen Normen für Hausangestellte gibt, werden sich die Arbeitsbedingungen einheimischer Arbeitnehmer möglicherweise verschlechtern.

COTU-K (Kenia). Dies wird die Lücke in den Bemühungen um menschenwürdige Arbeit für alle schließen.

SEKRIMA (Madagaskar). Hausangestellte sind besonders schutzbedürftig, weil es nicht möglich ist, ihre Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz zu überwachen. Hauswirtschaftliche Arbeit findet von außen nicht sichtbar im Privathaushalt statt und ist gesetzlich nicht geregelt. Viele Arbeitnehmer haben keinen Arbeitsvertrag und sind der Arbeitsaufsicht nicht bekannt. Die Verletzung ihrer Grundrechte bei der Arbeit und ihre äußerst schlechten Arbeitsbedingungen machen es notwendig, Normen festzulegen, die ihrer Situation gerecht werden.

CTM (Mexiko). Ein Übereinkommen allein wäre nicht ausreichend.

UNT (Mexiko). Siehe Frage 2 a).

CNT (Niger). Viele Probleme der Hausangestellten lassen sich auf den spezifischen Charakter ihres Berufs zurückführen. In Niger sind alle Menschen, die gegen Entgelt arbeiten, vor dem Gesetz gleich. Da es jedoch keine spezifischen Gesetze für Hausarbeit gibt, sind diese Arbeitnehmer aus dem Geltungsbereich der Bestimmungen verschiedener IAO-Übereinkommen ausgenommen. Überdies sind sie besonders anfällig für Verstöße gegen grundlegende Menschenrechte, unter ihnen grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

NSZZ (Polen). Es sind neue Normen notwendig, um grundlegende Prinzipien und Rechte festzulegen und Orientierung für die gesetzliche Regelung der Hausarbeit zu geben.

SADSAWU (Südafrika). Hausangestellte zählen zu den am meisten gefährdeten Arbeitnehmern, weil sie viele Stunden von anderen isoliert arbeiten. Internationale Normen werden ihnen Schutz bieten.

NUDE (Trinidad und Tobago). Normen sollten an die Situation der Arbeitnehmer, die im Haushalt des Arbeitgebers leben, angepasst werden. In Trinidad und Tobago haben sie keine vorgeschriebenen Arbeitszeiten und kein Anrecht auf eine Altersrente vom Arbeitgeber. Sie sind ständig auf Abruf bereit, werden ohne vorherige Ankündigung entlassen, bekommen nur selten einen freien Tag, Lohnstreifen oder einen gesetzlichen Mindestlohn und sind in der Mehrzahl Arbeitsmigranten von den ärmeren Inseln in der Karibik. Außerdem genießen sie, im Falle von Entlassung, keinen Arbeitsschutz nach dem Occupational Health and Safety Act (OSHA) und dem Retrenchment and Severance Benefits Act (RSBA).

UGTT (Tunesien). Vielfach wird der besondere Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit von internationalem und nationalem Recht, darunter bestehende IAO-Übereinkommen, unzureichend berücksichtigt. Um diese erhebliche Lücke zu schließen, müssen wir internationale Normen erarbeiten.

TÜRK-İŞ (Türkei). Solche Urkunden würden eine erhebliche Lücke in den Bemühungen um menschenwürdige Arbeit für alle schließen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Dies ist notwendig, um Hausangestellte wirksam zu schützen.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Siehe Frage 2 d).

d) *eines Übereinkommens, das verbindliche und nichtverbindliche Bestimmungen enthält?*

Gesamtzahl der Antworten: 8.

Bejahend: 6. GFBTU (Bahrain), CUT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica), UGTE (Ecuador), CS (Panama), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Verneinend: 1. BAK (Österreich).

Sonstige: 1. UNT (Mexiko).

Kommentare

BAK (Österreich). Bedenken ergeben sich im Hinblick auf die Möglichkeit, solche Formen in den Berichts- und Kontrollmechanismus der IAO zu integrieren. IAO-Übereinkommen sind multilaterale völkerrechtliche Verträge mit genau begrenztem Anwendungsbereich ohne die Möglichkeit, bei der Ratifizierung Vorbehalte zu erklären, und als solche nach Treu und Glauben zu erfüllen („strict law“). Es scheint fraglich, inwieweit eine hybride Rechtsform von der IAO-Verfassung gedeckt ist. Sie würde eine Aufweichung der Verbindung internationaler Arbeitsnormen mit dem Berichtsmechanismus bedeuten und den spezifischen Charakter sowie die internationale Anerkennung der IAO-Standards schwächen. Dies ist umso mehr zu betonen, als das vorgesehene Übereinkommen im Kernbereich des Mandats der IAO steht.

GFBTU (Bahrain). Die Pflicht zum Schutz der grundlegenden Prinzipien und Menschenrechte sollte verbindlich sein.

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 1.

UNT (Mexiko). Siehe Frage 2 a).

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Wir sind der Ansicht, dass die Alternativen a) ein Übereinkommen und eine ergänzende Empfehlung und b) ein Übereinkommen, das verbindliche und nicht verbindliche Bestimmungen enthält, einander ergänzen und parallel erwogen werden könnten.

Fr. 3 *Sollte die Präambel der Urkunde(n) daran erinnern, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen, sofern nichts anderes bestimmt wird, auf alle Arbeitnehmer, auch auf Hausangestellte, anwendbar sind?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 73.

Bejahend: 58. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Italien, Japan, Jordanien, Lettland, Libanon, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 5. Ägypten, Indien, Indonesien, Republik Korea, Oman.

Sonstige: 10. Zypern, Guatemala, Litauen, Malaysia, Marokko, Nepal, Neuseeland, Peru, Spanien, Schweiz.

Kommentare

Österreich. Es sollte in der Präambel zur Klarstellung darauf hingewiesen werden, dass die bestehenden ILO-Übereinkommen und ILO-Empfehlungen für Arbeitnehmer/innen auch auf Hausangestellte anwendbar sind und dass eine Ergänzung auf Grund der Besonderheiten dieser Beschäftigungsverhältnisse wünschenswert ist.

Brasilien. Je deutlicher auf die Rechte von Hausangestellten hingewiesen wird, umso einfacher wird die Anwendung der entsprechenden Übereinkommen und Empfehlungen auf sie sein und umso weniger Auslegungen wird es geben, die zur Ausnahme von Hausangestellten aus dem Anwendungsbereich dieser Urkunden führen.

Kanada. Die Präambel sollte an die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und ihre Folgemaßnahmen, 1998, sowie an einschlägige Urkunden erinnern.

Kolumbien. Das wird die Anwendbarkeit der Urkunde verbessern.

Kroatien. Die Präambel sollte alle entsprechenden Übereinkommen einbeziehen.

Ägypten. Wegen der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit und der Privatsphäre des Arbeitsplatzes, der durch Gesetzgebung und Praxis schwer zu kontrollieren ist.

Finnland. Die Übereinkommen Nr. 87 und 98 und weitere grundlegende Übereinkommen gelten für Hausangestellte.

Guatemala (DPS). Nein, aufgrund ihres besonderen Charakters sollte Hausarbeit durch spezielle Vorschriften geregelt werden.

Guatemala (UMT, ONAM). Ja, Hausangestellte sollten, wie im Arbeitsgesetzbuch verankert, die gleichen Arbeitnehmerrechte haben wie alle anderen Arbeitnehmer.

Indien. Das ist nicht erforderlich.

Indonesien. Hauswirtschaftliche Arbeit unterscheidet sich in ihrem Wesen von der Arbeit anderer Arbeitnehmer.

Japan. Die besondere Natur und Vielfältigkeit der hauswirtschaftlichen Arbeit verlangt jedoch, dass für Hausangestellte andere Ansätze als für andere Arbeitnehmer möglich sind.

Republik Korea. Das ist nicht angebracht, da sich Hausangestellte in vieler Hinsicht vom allgemeinen Lohnempfänger unterscheiden.

Mauretanien. Hausangestellte sind Arbeitnehmer wie alle anderen.

Mauritius. Erwähnt werden sollten die Übereinkommen Nr. 29 und 182.

Mexiko. Es sollte jedoch auch anerkannt werden, dass bestimmte Aktivitäten wie Hausarbeit aufgrund ihrer besonderen Natur einer speziellen Regelung bedürfen.

Montenegro. Die Präambel sollte auch auf die Übereinkommen Nr. 29, 138 und 182 hinweisen.

Marokko. Die Präambel sollte nur Hausangestellte behandeln.

Mosambik. Um auf diese Arbeitnehmer aufmerksam zu machen und die Achtung ihrer Rechte zu erreichen.

Nepal. Internationale Übereinkommen und Empfehlungen schließen alle Formen von Arbeit ein – nur Hausarbeit nicht, die als Bestandteil des informellen Sektors betrachtet wird. Folglich erfordern die derzeitigen erbärmlichen Bedingungen von Hausangestellten Gesetze, die ausschließlich für Hausangestellte gelten und auf den Erfahrungen der Vergangenheit aufbauen.

Neuseeland. In Neuseeland gelten die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen generell für alle Arbeitnehmer, die als Angestellte definiert sind.

Oman. Die Empfehlung sollte auf alle Texte hinweisen, die hervorzuheben sind.

Panama. Ja, denn es trägt der Tatsache Rechnung, dass Hausangestellte traditionell vom Arbeitsschutz ausgeschlossen sind. Bei der Erarbeitung der Urkunde ist besonders auf weibliche Hausangestellte hinzuweisen. Dies würde die Übernahme einer Terminologie fördern, die die Gleichstellungsperspektive der zu verabschiedenden Urkunden widerspiegelt.

Paraguay. Täte sie es nicht, bedeutete das eine Diskriminierung von Hausangestellten, da diese oft aus dem Anwendungsbereich bestehender IAO-Übereinkommen ausgenommen sind.

Polen. Siehe Frage 4.

Portugal. Das würde die Rechtssicherheit von Hausangestellten erhöhen.

Katar. Ja, sofern die Urkunden ausdrücklich auf Hausangestellte anzuwenden sind.

Slowenien. Die Präambel sollte auch auf die Übereinkommen Nr. 29, 100, 111, 138 und 182 hinweisen.

Südafrika. Sie hat zwar keine Gesetzeskraft, fokussiert aber die Aufmerksamkeit auf ein breiter angelegtes und stärker ganzheitliches Regelwerk, das allen Kategorien von Arbeitnehmern den erforderlichen Schutz gewährt, und verankert den Wert von Hausangestellten.

Spanien. Aufgrund ihrer Besonderheiten muss Hausarbeit durch eine gesonderte Gesetzgebung geregelt werden, die vom allgemeinen, für alle anderen Arbeitnehmer geltenden Regime abweicht oder es ausschließt, wenn auch Grundrechte wie das Grundrecht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung, das Verbot der Kinderarbeit und Zwangsarbeit, die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen auch für Hausangestellte gelten. Daher könnte die Präambel diese Rechte und das Recht auf Soziale Sicherheit erwähnen.

Schweiz. Wenn bestehende IAO-Urkunden schon alle Arbeitnehmer einschließlich der Hausangestellten abdecken, ist nicht klar, ob eine neue Urkunde speziell für Hausangestellte erforderlich ist. Eine solche Erklärung könnte sich erheblich auf die Praxis der Aufsichtsorgane in Bezug auf die Durchführung anderer Übereinkommen und Empfehlungen auswirken.

Thailand. Dies würde Mitgliedstaaten helfen, die Bestimmungen der Urkunden genauer zu deuten.

Tunesien. Da diese Kategorie von Arbeitnehmern generell als aus dem Anwendungsbereich internationaler Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen ausgenommen gilt.

Bolivarische Republik Venezuela. Das Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949, sollte genannt werden, das es Mitgliedstaaten ermöglicht, Hausangestellte aus seinem Geltungsbereich auszunehmen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 11. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), IOE.

Verneinend: 2. KEF (Republik Korea), SAV (Schweiz).

Sonstige: 4. BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). In Übereinstimmung mit nationaler Gesetzgebung und Praxis.

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 1.

HUP (Kroatien). Die Präambel sollte auch weitere Verträge und Normen erwähnen.

BDA (Deutschland). Hausarbeit ist eine besondere Tätigkeit. Vergleiche mit einer allgemeinen oder kommerziellen Beschäftigung und ihren Normen sind in vieler Hinsicht unpassend und führen zu Ansätzen, mit denen sich Arbeit nicht generell regulieren lässt. Außerdem sollten eine allgemeine kommerzielle Tätigkeit, die in einem Privathaushalt verrichtet wird, sowie kurze oder befristete Beschäftigungsverhältnisse und von Familienmitgliedern geleistete Arbeit von der Norm ausgenommen sein. Die Norm sollte sich stattdessen auf die zentralen Bedenken konzentrieren, die alle Parteien teilen und aus der Welt schaffen wollen, und sich nicht in strittigen Themenbereichen verlieren.

SEV (Griechenland). Bei der Normensetzung sollten internationale Übereinkommen und Empfehlungen berücksichtigt werden, ohne die Besonderheiten von Hausarbeit zu übersehen.

KEF (Republik Korea). Hausangestellte unterscheiden sich grundlegend von anderen Lohnempfängern. Deshalb können internationale Arbeitsnormen nicht für sie gelten.

EFC (Sri Lanka). Hausarbeit ist eine besondere Tätigkeit. Diese Tatsache muss bei der Ausgestaltung aller Normen anerkannt und berücksichtigt werden. Eine allgemeine kommerzielle Tätigkeit, die in einem Privathaushalt verrichtet wird, kurze oder befristete Beschäftigungsverhältnisse und von Familienmitgliedern geleistete Arbeit sollten von der Norm ausgenommen sein.

NHO (Norwegen), IOE. Die Erkenntnis, dass es bereits einen beachtlichen Korpus von IAO-Normen zu diesem Thema gibt, sollte sich auf die Form jeder neuen Urkunde und ihrer Ziele auswirken. Es könnte auch auf weitere Verträge und Normen anderer Stellen (zuständig z. B. für Migrationsangelegenheiten) hingewiesen werden. Wo Normen existieren, die auf Hausarbeit anwendbar sind, sollten keine neuen Vorschriften erlassen werden. Vorbehalte gegen die Anwendung bestehender Normen auf Hausarbeit oder diesbezügliche Ausnahmen sollten nicht zurückgenommen oder missachtet werden. Entsprechende Querverweise in der Präambel jeder Urkunde können nur im Verlauf der Aussprache und gemäß den Empfehlungen der IAO festgelegt werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri

Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHOWADU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CGT (Honduras), CFTUI (Indien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Die Präambel sollte darauf hinweisen, dass jede Maßnahme oder gesetzliche Vorschrift eines Mitgliedstaats, die Hausangestellte aus ihrem Geltungsbereich ausnimmt, im Widerspruch zu dem Übereinkommen steht.

BAK (Österreich). Da die Nichtanwendung wesentlicher arbeits- und sozialrechtlicher Schutzbestimmungen bzw. der grundsätzliche Ausnahmecharakter lohnabhängiger Arbeit in privaten Haushalten in einer Reihe einzelstaatlicher Regelungen den Zugang von Hausangestellten zu menschenwürdiger Arbeit erschwert und für sich eine strukturelle Diskriminierung darstellt.

ÖGB (Österreich). Dies wird häufig übersehen und betrifft vor Gericht einklagbare Rechte.

FENATRAD (Brasilien). Hausangestellte sollten wie alle anderen Arbeitnehmer behandelt werden.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Hausangestellte sind Arbeitnehmer.

CGT (Kolumbien). Um die Diskriminierung von Hausangestellten zu verhindern.

CUT (Kolumbien). Das sollte selbstverständlich sein.

DEOK (Zypern). Es muss klar sein, dass Hausangestellte den gleichen Schutz genießen wie alle anderen Arbeitnehmer.

CGT (Honduras). Es sollten speziell für Hausangestellte geltende Normen angenommen werden.

UGL (Italien). Auch wenn es selbstverständlich ist, ist es immer besser, daran zu erinnern.

CROC (Mexiko). Gleichwohl sollte die Passage „sofern nichts anderes bestimmt wird“ gestrichen werden.

CTM (Mexiko). Je präziser und eindeutiger, umso effektiver.

UNT (Mexiko). Die Notwendigkeit eines speziellen Übereinkommens für Hausangestellte sollte betont werden, da andere Arbeitsnormen sehr allgemein gehalten sind und Hausangestellte in der Praxis nur schlecht schützen.

NIDWU (Nepal). Es wird die Regulierung von Hausarbeit wie jeder anderen Arbeit erleichtern.

NTUC (Nepal). Da Hausangestellte rechtlich nicht ausreichend geschützt sind.

CONATO (Panama). Hausarbeit ist einer der ältesten, am schlechtesten bezahlten und am wenigsten geschützten Berufe.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Bei Annahme des Übereinkommens sollten Bestimmungen bestehender Urkunden, die Hausarbeit ausdrücklich ausschließen, als aufgehoben gelten.

CGTP-IN (Portugal). Das würde ihre Sicherheit erhöhen.

PIT-CNT (Uruguay). Es wäre zweckmäßig, in jeder Bestimmung explizit festzulegen, dass sie auf Hausangestellte anwendbar ist.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Zwar existieren allgemeine Arbeitsempfehlungen, doch werden sie seitens der Arbeitgeber nicht befolgt. Dies könnte eine Möglichkeit sein, ihre Umsetzung zu verbessern und auszuweiten.

Fr. 4 *Sollte die Präambel der Urkunde(n) auf die besonderen Bedingungen hinweisen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit durchgeführt wird und die es wünschenswert machen, die allgemeinen Normen durch spezielle Normen für Hausangestellte zu ergänzen, damit sie ihre Rechte uneingeschränkt wahrnehmen können?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 72.

Bejahend: 67. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Jordanien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 2. Katar, Südafrika.

Sonstige: 3. Costa Rica, Neuseeland, Schweiz.

Kommentare

Österreich. Für die Akzeptanz des Übereinkommens/der Empfehlung erscheint es wichtig, die Gründe für spezielle Schutzbestimmungen in der Präambel ausreichend zu erläutern.

Chile. Da viele Probleme der Hausangestellten aus dem spezifischen Charakter ihres Berufs resultieren.

China. Die Präambel könnte auf die besonderen Bedingungen hinweisen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird, und spezielle Bestimmungen für Hausangestellte vorsehen.

Kolumbien. Alle Bemühungen, menschenwürdige Hausarbeit aufzuwerten und zu fördern, sind zweckdienlich. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass diese Arbeit Auswirkungen hat auf alle Dimensionen des Lebens des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers, gleich ob Einzelperson oder Familie, der Gemeinschaft und der Gesellschaft in ihrer Gesamtheit.

Costa Rica. Die Präambel sollte auch auf den Ort hinweisen, an dem hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird (Haushalte, private und öffentliche Zentren und andere). Was ihre Arbeitsbedingungen betrifft, werden Hausangestellte stark benachteiligt.

Ecuador, Lettland. Viele Probleme der Hausangestellten lassen sich auf den spezifischen Charakter ihres Berufs zurückführen. Ihre besondere Anfälligkeit für Verletzungen grundlegender Menschenrechte, darunter der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, sowie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen, Entlohnungsmethoden, Arbeitszeiten und sonstigen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen rechtfertigen eine separate Behandlung und eigene, auf ihre Situation zugeschnittene Normen.

Frankreich. Um die Aufmerksamkeit auf den besonderen Charakter dieser Kategorie von Arbeitnehmern zu lenken.

Guatemala (ONAM, UMT). Es sollte herausgestellt werden, dass die meisten Hausangestellten Frauen und weibliche Minderjährige sind.

Indien. Die Präambel kann darlegen, dass Hausangestellte unter außergewöhnlichen Bedingungen arbeiten und sich kaum mit anderen Kategorien von Arbeitnehmern vergleichen lassen. Aufgrund der Natur ihrer Arbeit sind sie besonders anfällig für Ausbeutung und leben überwiegend im Haushalt des Arbeitgebers.

Mexiko. Dies würde es erlauben, die Urkunde in einen Kontext einzuordnen.

Marokko. Die Präambel sollte auf die besonderen Bedingungen hauswirtschaftlicher Arbeit sowie auf die allgemeinen Normen hinweisen.

Nepal. Da Hausangestellte allein in einem Privathaushalt arbeiten und sich die vorangegangenen Übereinkommen und Empfehlungen für in der Öffentlichkeit tätige Arbeitnehmer möglicherweise als wenig effektiv oder gänzlich ineffektiv erweisen.

Niederlande. Im Prinzip genießen Hausangestellte dieselben Rechte wie andere Arbeitnehmer. Die besonderen Bedingungen in einem Privathaushalt können jedoch die Grenzen zwischen Arbeit und persönlichen Beziehungen verwischen und es nötig machen, die allgemeinen Normen zu ergänzen.

Neuseeland. Siehe Fragen 1 und 2.

Paraguay. Die Bedingungen, unter denen Hausarbeit verrichtet wird, sind besondere: Arbeit im Privathaushalt verbunden mit der Schwierigkeit, den Arbeitsplatz zu besichtigen, Gewerkschaften zu gründen und normale Beziehungen zu pflegen. Es ist unabdingbar, die unterschiedlichen Kategorien von Hausangestellten zu berücksichtigen, z. B. die, die am Arbeitsplatz oder außerhalb leben, und Aushilfskräfte.

Peru. Obwohl Länder unterschiedliche Gesetze zur Regulierung von Hausarbeit haben können, würde die Urkunde die Notwendigkeit verstärken, Hausangestellten im Rahmen innerstaatlicher Gesetzgebung angemessenen Schutz zu gewähren.

Polen. Es ist jedoch erforderlich, darauf hinzuweisen, dass das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Hausangestellten von besonderer Natur ist und daher die allgemeinen Normen, die für die Gesamtheit aller Arbeitnehmer gelten, hier möglicherweise nicht direkt anwendbar sind.

Rumänien. Siehe Frage 5.

Südafrika. Das Hauptaugenmerk sollte vielmehr auf den notwendigen Schutzbestimmungen für Hausangestellte liegen.

Schweiz. Alle Pläne hinsichtlich spezieller Rechtsvorschriften müssen die Besonderheiten hauswirtschaftlicher Arbeit und die Notwendigkeit, spezielle Regeln aufzustellen, verdeutlichen. Bericht IV tut dies nicht in ausreichender Form.

Thailand. Dies könnte Mitgliedern helfen, Zweck und Ziel der Urkunde(n) wirklich zu verstehen.

Uruguay. Da viele Probleme der Hausangestellten aus dem spezifischen Charakter ihres Berufs resultieren.

Bolivarische Republik Venezuela. Wenn Hausarbeit auch als Arbeit betrachtet wird, für die eine Reihe besonderer Bestimmungen gilt, so darf dies nicht mit Arbeitsbedingungen verbunden sein, die ungünstiger als die des allgemeinen Regelwerks sind.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 12. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka).

Verneinend: 2. ANDI (Kolumbien), SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. BDA (Deutschland), DPN APINDO (Indonesien), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). In Übereinstimmung mit nationaler Gesetzgebung und Praxis.

HUP (Kroatien). Es sollte auch explizit anerkannt werden, dass wirtschaftliche, praktikable und zugängliche Hausarbeit mehr Möglichkeiten der Beschäftigung von Personen bieten kann, die ein Kind betreuen.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 3.

KEF (Republik Korea). Für diese Arbeitnehmer sollten spezielle Normen verabschiedet werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

IOE. Anerkannt werden muss der besondere Charakter hauswirtschaftlicher Arbeit, der besondere Vorteile und besondere Bedenken bedeutet, was bei der Behandlung des Geltungsbereichs und der Form einer Norm sowie der nationaler Gesetzgebung und Praxis berücksichtigt werden muss. Ihr Beitrag zu

Gesellschaft und Familie sollte herausgestellt werden, etwa die Tatsache, dass wirtschaftliche, praktikable und zugängliche Hausarbeit mehr Möglichkeiten der Beschäftigung für Personen bieten kann, die ein Kind betreuen. Es sollte nicht vorgeschrieben sein, dass allgemeine Normen durch spezielle Normen für Hausangestellte zu ergänzen sind. Manche nationalen Systeme mögen ihr allgemeines Arbeitsrecht ergänzen wollen, andere erlassen vielleicht spezielle Gesetze für Hausangestellte. Sofern dieser Teil der Frage in Wirklichkeit eine deskriptive, auf der Hand liegende Feststellung über den Korpus von IAO-Normen ist, insbesondere darüber, dass eine zusätzliche Norm für dieses einzigartige Arbeitsfeld notwendig ist, dann sollte dies einzig im Lichte der Aussprache und der Endfassung der Urkunde(n) untersucht und abschließend entschieden werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKUTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), NSZZ (Polen), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), SADSAWU (Südafrika), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. ÖGB (Österreich).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKUTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Viele Probleme der Hausangestellten resultieren aus dem spezifischen Charakter

ihres Berufs. Ihre besonderen Verhältnisse, d.h. ihre besondere Anfälligkeit für Verletzungen grundlegender Menschenrechte, darunter der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, sowie die unterschiedlichen Beschäftigungsbedingungen, Entlohnungsmethoden, Arbeitszeiten und sonstigen Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen rechtfertigen eine separate Behandlung und eigene, auf ihre Verhältnisse zugeschnittene Normen.

CTA (Argentinien). Um den Mangel an menschenwürdiger Arbeit zu lindern, dem sie ausgesetzt sind.

BAK (Österreich). Siehe Frage 3. Durch die vorgeschlagene Textierung der Präambel bliebe Raum für sachlich gerechtfertigte Sonderregelungen, die an den allgemeinen Grundsätzen zu messen wären.

ÖGB (Österreich). Die Präambel sollte klar machen, dass es sich bei Hausgehilfinnen und Hausangestellten um Arbeitsverhältnisse wie alle anderen handelt.

BILS (Bangladesch). Die Präambel sollte auf die besonderen Bedingungen hinweisen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird, d.h. in einem Haushalt und häufig in Isolation hinter verschlossenen Türen.

FENATRAD (Brasilien). Die Präambel sollte erwähnen, dass Hausangestellte ihre Leistungen unter besonderen Umständen erbringen (in einem Privathaushalt außerhalb der Zuständigkeit der Arbeitsaufsicht) und daher isolierter und anfälliger sind. Hervorheben sollte sie außerdem die unterschiedlichen Beschäftigungsvereinbarungen, Entlohnungsmethoden, Arbeitszeiten und sonstige Aspekte ihrer Arbeitsbedingungen (z. B. die Unterbringung im Haushalt des Arbeitgebers) sowie die Aufsichtspflicht.

ONSL (Burkina Faso). Der besondere Charakter eines Sektors kann die Notwendigkeit einer bestimmten internationalen Norm begründen, die die Effektivität entsprechender nationaler Maßnahmen steigert.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Die Präambel sollte auch die besondere Anfälligkeit von Hausangestellten, vor allem ausländischer Hausangestellter, erwähnen, die arbeitsrechtlichen Schutz rechtfertigt.

CLC (Kanada). Aufgrund ihrer besonderen Anfälligkeit für Verstöße gegen grundlegende Menschenrechte, beispielsweise grundlegende Rechte bei der Arbeit.

CGT (Kolumbien). Erwähnt werden sollte die Anfälligkeit von Hausangestellten aufgrund der Natur ihrer Arbeit und des Mangels an Kenntnissen über relevante nationale und internationale Rechtsvorschriften und ihre Rechte.

CUT (Kolumbien). Dadurch würde auch unbezahlte Hausarbeit mehr Wertschätzung erfahren.

ASTRADOMES (Costa Rica). Die Sichtbarkeit diskriminierender Arbeitsbedingungen Hausangestellter spielt eine zentrale Rolle bei der Annahme der für ihren Schutz notwendigen Urkunden und bei der Umsetzung der Veränderungen, ohne die diesen Arbeitnehmern keine menschenwürdige Arbeit garantiert werden kann.

DEOK (Zypern). Hausangestellte galten stets als separate Kategorie von Arbeitnehmern. Daher muss ihr beruflicher Status durch Normen geklärt werden, die auf sie zugeschnitten sind.

CGT-FO (Frankreich). Die Präambel muss hervorheben, dass eine Urkunde erforderlich ist, weil Hausangestellte anfälliger für eine Verletzung ihrer Rechte sind, wie in IAO-Übereinkommen einschließlich der grundlegenden Übereinkommen dargelegt. Die Anfälligkeit dieser Arbeitnehmer hängt mit den besonderen Bedingungen von Hausarbeit zusammen: mit der Art von Arbeitsvertrag (sofern vorhanden) und dem Arbeitgeber, dem Vergütungsverfahren, dem Fehlen wirksamer Arbeitsschutzmaßnahmen, dem Mangel an Qualifizierung und Aufklärung und der Isolation der Arbeitnehmer, durch die Gewerkschaftsarbeit und Kollektivverhandlungen schwieriger sind. Genannt werden sollte auch die häufige Situation vieler Arbeitnehmer, die für mehr als einen Arbeitgeber arbeiten.

DGB (Deutschland). Siehe Frage 2 c).

GSEE (Griechenland). Siehe Frage 2.

UNSITRAGUA (Guatemala). Um die Ausnahmen, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten zu reduzieren, denen Hausangestellte und damit größtenteils Frauen ausgesetzt sind.

CGT (Honduras). Damit Normen erfolgreich umgesetzt werden, sollten sie im Einklang mit dem nationalen Recht der Länder stehen.

CROC (Mexiko). Auf die besonderen Bedingungen sollte hingewiesen werden, da es schwierig ist, hauswirtschaftliche Arbeit sichtbar zu machen.

CTM (Mexiko). Um eine effektive Anwendung sicherzustellen.

UNT (Mexiko). Gleichbehandlung kann nur garantiert werden, wenn die geschlechtsspezifischen Dimensionen von Hausarbeit Beachtung finden.

FNV (Niederlande). Es sollte auf die Stellung dieser Arbeitnehmer hingewiesen werden, die besonders gefährdet ist, weil sie in Privathaushalten arbeiten. Es wäre besser, sie wären bei größeren Unternehmen angestellt und diese würden sie zur Arbeit in Privathaushalte entsenden.

CONATO (Panama). Da es sich um unsichtbare Arbeit handelt und nur selten Besichtigungen stattfinden.

CS (Panama). Hauswirtschaftliche Arbeit ist weder anerkannt noch geschätzt und wird vorwiegend von Frauen verrichtet. Grundrechte von Hausangestellten werden missachtet, und ihre Arbeitszeiten sind nicht geregelt. Viele leben an ihrem Arbeitsplatz, werden ausgebeutet und arbeiten ohne Pause. Aus diesem Grund sollte diese Tätigkeit durch spezielle Bestimmungen geregelt werden.

CUT-A (Paraguay). Viele Probleme der Hausangestellten resultieren aus dem spezifischen Charakter ihres Berufs.

CGTP-IN (Portugal). Dieser Hinweis ist umso wichtiger, als es schwierig ist, hauswirtschaftliche Arbeit zu charakterisieren.

SADSAWU (Südafrika). Die Präambel sollte die Isolation herausstellen, die sie anfällig für Missbrauch macht, und beleuchten, dass sie kaum Zugang zu Unterstützung haben, da sie ihre Rechte nicht kennen.

CCOO (Spanien). Es ist notwendig, auf die besonderen Bedingungen hinzuweisen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird, weil Hausangestellte sehr anfällig sind für Verletzungen ihrer Rechte, z. B. auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

NTUF (Sri Lanka). Die meisten Probleme der Hausangestellten resultieren aus dem spezifischen Charakter ihres Berufs und aus dem Fehlen nationaler, auf sie anwendbarer Gesetze. Ihre Arbeitsbedingungen rechtfertigen eine separate Behandlung und auf ihre Verhältnisse zugeschnittene Normen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Viele Probleme der Hausangestellten resultieren aus dem spezifischen Charakter ihres Berufs. Allgemeine, an ihre Situation angepasste Normen werden es ihnen ermöglichen, ihre Rechte uneingeschränkt wahrzunehmen.

UGTT (Tunesien). Hausangestellte haben spezielle Probleme. Ihre Anfälligkeit für Verletzungen grundlegender Menschenrechte, darunter der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, rechtfertigen eine separate Behandlung.

TÜRK-İŞ (Türkei). Hausangestellte haben spezifische Probleme je nach den Merkmalen ihres Berufs.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Zu den Faktoren, die auf die Verhältnisse zugeschnittene Normen rechtfertigen, zählt: Der Arbeitsplatz ist ein Privathaushalt. Hausangestellte arbeiten isoliert und ohne irgendwo registriert zu sein, was es schwierig oder unmöglich macht, sich ein System mit traditionellen Kollektivverhandlungen vorzustellen. Daher müssen auf Hausangestellte zugeschnittene Normen gesetzlich festgeschrieben werden, damit sichergestellt ist, dass sie die Rechte und Vorteile genießen, die die meisten anderen Branchen einfacher kollektiv aushandeln können.

Fr. 5 *Sollten andere Erwägungen in die Präambel aufgenommen werden? Bitte angeben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 59.

Bejahend: 35. Argentinien, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Chile, China, Kolumbien, Kroatien, Kuba, Ecuador, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guatemala, Indonesien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Malaysia, Mexiko, Marokko, Mosambik, Nepal, Oman, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Slowenien, Suriname, Schweden, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 19. Albanien, Australien, Bahrain, Brasilien, Ägypten, Indien, Jordanien, Litauen, Mauretanien, Mauritius, Montenegro, Niederlande, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 5. Costa Rica, Frankreich, Guinea, Neuseeland, Spanien.

Kommentare

Australien. Eine langatmige Präambel ist unnötig. Die Aufnahme zusätzlicher Erwägungen könnte es Regierungen erschweren, das Übereinkommen flexibel auszulegen und anzuwenden.

Argentinien, Lettland. Die Präambel sollte auf die Empfehlung betreffend das Arbeitsverhältnis, 2006 (Nr. 198), hinweisen. Da hauswirtschaftliche Arbeit häufig von Kindern verrichtet wird, sollte Bezug auf die Übereinkommen Nr. 138, und 182 genommen werden. Auch die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen der Vereinten Nationen sollte in der Präambel erwähnt werden, da Hausarbeit größtenteils von Arbeitsmigranten verrichtet wird.

Argentinien, Ecuador, Lettland, Schweden. Der Text sollte den bedeutenden Beitrag der Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen und hervorheben, dass die überwältigende Mehrheit der Hausangestellten Frauen aus traditionell benachteiligten Gemeinschaften und Regionen sind. Viele von ihnen sind sozial ausgegrenzt und arbeiten informell, d.h. außerhalb des Geltungsbereichs und Schutzes nationaler Arbeitsgesetze und Vollzugsmechanismen.

Argentinien, Lettland, Schweden. Die Präambel sollte ferner erwähnen, dass alle Normen für Arbeitnehmer, die bezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit leisten, im Zusammenhang mit dem Übereinkommen (Nr. 156) über Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981, und der Empfehlung (Nr. 165) zu sehen sind. Diese sehen die Annahme einer innerstaatlichen Politik vor, die die Entwicklung einer zugänglichen Kinderbetreuung von hoher Qualität und anderer persönlicher Betreuungs- und Pflegeleistungen voranbringt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien zu fördern.

Belgien. Es ist wichtig, Staaten dazu zu ermutigen, neben einer Regulierung des Arbeitsvertrags für Hausangestellte weitere ihnen dienliche Maßnahmen zu ergreifen, wie sie z. B. in den Fragen 54 und 63 skizziert werden. Auch auf die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte und die Bedeutung der Arbeitsaufsicht für die Förderung menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte sollte hingewiesen werden.

Chile. Aufgrund des besonderen Charakters von Hausarbeit und ihres in den Mitgliedstaaten, wenn überhaupt, unterschiedlich gestalteten Regelwerks, sollte die Situation hauswirtschaftlicher Arbeit Erwähnung finden. Überdies muss die Geschlechterdimension dieser Arbeit beleuchtet werden, denn der Umstand, dass mit Hausarbeit und Betreuungs- und Pflegearbeit Frauen betraut werden, darf keine unumstößliche Tatsache sein.

China. Hausangestellte, in der Mehrzahl Frauen, sind verdeckten Risiken ausgesetzt wie physischer und psychischer Gewalt, sexuellen Übergriffen, Freiheitsberaubung und Zwangsarbeit. Berücksichtigt werden sollten andere internationale Urkunden zum Schutz von Kindern, Frauen und Migranten wie das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes, das Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau und die Internationale Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Ferner sollte bedacht werden, dass Hausangestellte von Arbeitgebern und Öffentlichkeit nicht uneingeschränkt geachtet werden, weil Hausarbeit unterbewertet wird. Besonders nach traditionellem Verständnis können die meisten Frauen von Natur aus hauswirtschaftliche Arbeit verrichten, für die weniger Fähigkeiten erforderlich sind.

Kolumbien. Die Ebenbürtigkeit hauswirtschaftlicher Arbeit und jeder anderen Tätigkeit, was die Arbeits- und andere Bedingungen angeht, sollte betont werden.

Costa Rica. Die Präambel sollte sich mit dem Problem der internationalen Migration von Hausangestellten befassen.

Kroatien. Die Präambel sollte auch das Vorhandensein anderer internationaler Urkunden erwähnen, die die Rechte von Kindern, Frauen und Migranten würdigen.

Kuba. Die Präambel sollte Erwägungen berücksichtigen, in denen die Verletzlichkeit der Hausangestellten betont wird.

El Salvador. Erwägungen wie z. B. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten aufgenommen werden, da Hausarbeit hauptsächlich von Frauen verrichtet wird.

Finnland. Die Präambel sollte auf Kinderarbeit und das Verbot von Zwangsarbeit hinweisen. Die Urkunde sollte Hausangestellten auch eine Chance auf Grund- und Berufsausbildung garantieren.

Frankreich. Die Urkunde sollte keine Sonderregelungen für bestimmte allgemeine Bereiche vorsehen, sondern nur auf die Bestimmungen wichtiger Übereinkommen verweisen, z. B. des Übereinkommens (Nr. 102) über Soziale Sicherheit (Mindestnormen), 1952, und des Übereinkommens (Nr. 118) über die Gleichbehandlung (Soziale Sicherheit), 1962.

Griechenland. Die Präambel sollte darauf hinweisen, dass die Umsetzung von Normen schwierig zu überwachen ist, weil sich der Arbeitsplatz in einem Haushalt befindet und die Arbeitnehmer im Haushalt des Arbeitgebers leben.

Guatemala (DPS). Nationale Gewohnheiten und Gebräuche sollten respektiert werden.

Guatemala (ONAM, UMT). Betont werden sollte, dass Hausangestellten Grundrechte vorenthalten werden, z. B. das Recht auf faire Entlohnung, menschenwürdige Lebensbedingungen, Nicht-Diskriminierung und Mutterschutz, einschließlich des Rechts auf Stillzeiten.

Indonesien. Verwiesen werden sollte auf den Arbeitsmarkt und soziale, kulturelle, ökonomische und religiöse Aspekte eines jeden Landes.

Lettland, Malaysia. Die meisten Hausangestellten sind Arbeitsmigranten. Daher sollte die Präambel auf die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit hinweisen gemäß dem Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949 und dem Übereinkommen (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (ergänzende Bestimmungen), 1975.

Lettland, Paraguay. Hausangestellte sind in zu vielen Ländern nicht vom Arbeitsrecht erfasst.

Lettland, Schweden. Es sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass zentrale Aspekte der Situation von Hausangestellten in nationalem und internationalem Recht zu wenig Beachtung finden.

Mexiko. Erwähnt werden sollten die Risiken, denen Hausangestellte ausgesetzt sind, wie Diskriminierung, physische Verletzungen und die Auferlegung überlanger Arbeitszeiten.

Marokko. Die Präambel sollte auf die unterschiedlichen Kategorien von Hausangestellten hinweisen.

Mosambik. Es sollten Ziele menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte eingeschlossen werden.

Nepal. In der Präambel erwähnt werden sollten die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer des formellen und des Hausarbeitssektors an sich, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, dass auch andere Lohnempfänger des formellen Sektors genießen. Die Soziale Sicherheit und die persönliche Entwicklung von Hausangestellten sollten angesprochen werden.

Neuseeland. Siehe Frage 3.

Oman. Es sollten Bestimmungen zum Schutz beider Parteien, der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, verabschiedet werden.

Panama. Integraler Bestandteil des Übereinkommens muss eine Gleichstellungsperspektive sein. Erwähnt werden sollten demnach die Urkunden oder Mechanismen, mit denen dieses Ziel zu erreichen ist, denn Hausangestellte haben nur begrenzten Zugang zu dem Schutz und den Maßnahmen, die eine sichere und gesunde Schwangerschaft und Entbindung gewährleisten könnten. Auch ihr Zugang zu Ersatz Einkommen während des Mutterschaftsurlaubs und ihr Recht, an ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, sind eingeschränkt.

Paraguay. Die Präambel sollte den bedeutenden Beitrag der Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen und hervorheben, dass die überwältigende Mehrheit der Hausangestellten Frauen aus den ärmsten Gemeinschaften sind. Sie sollte erklären, dass jede auf Hausangestellte anwendbare Bestimmung im Zusammenhang mit dem Übereinkommen Nr. 156 betrachtet werden sollte, und sie sollte die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit erwähnen, die in den Übereinkommen über Arbeitsmigranten und über Soziale Sicherheit genannt werden.

Peru. Die Präambel sollte erwähnen, warum hauswirtschaftliche Arbeit so wichtig ist, dass sie von einer internationalen Urkunde behandelt werden muss.

Philippinen. Die Präambel sollte darlegen, dass die Arbeitsgesetze einiger Aufnahmeländer Hausangestellte derzeit aus ihrem Schutz ausschließen, dass ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern gefördert werden muss, wobei das Hauptaugenmerk auf den Schutz von Arbeitnehmern zu legen ist, ohne den Nutzen der Arbeitgeber zu vernachlässigen, und dass menschenwürdige Arbeit als Bezugsrahmen einfließen sollte.

Polen. Die folgenden Überlegungen rechtfertigen die Notwendigkeit der Ausarbeitung eines solchen Dokuments: die Bedeutung hauswirtschaftlicher Arbeit (Sektorgroße), zumindest in bestimmten Regionen der Welt; die Erfordernis, die Bedingungen menschenwürdiger Arbeit festzuschreiben, vor allem für Frauen, die die Mehrheit der Hausangestellten darstellen; die Notwendigkeit, Kinder zu schützen, die ebenfalls Hausarbeit unter Bedingungen verrichten, die ihre Rechte verletzen.

Katar. Erwägungen hinsichtlich Arbeitsschutzmaßnahmen sollten aufgenommen werden.

Rumänien. Sie sollte Ausdrücke wie „hauswirtschaftliche Arbeit“, „Hausangestellte“ und die Bedingungen ihrer Arbeit auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags definieren.

Slowenien. Die Präambel sollte anmerken, dass viele Hausangestellte einschließlich Arbeitsmigranten verdeckt ausgebeutet werden, dass Hausarbeit zum großen Teil von Frauen verrichtet wird und dass es andere internationale Rechtsinstrumente gibt, die die Rechte von Kindern, Frauen und Migranten anerkennen.

Spanien. Das wird vom Inhalt der Urkunde abhängen.

Suriname. Zu erwähnen wären die spezielle Problematik verschleierter Arbeitsverhältnisse und das Fehlen spezifischer Gesetze und Verfahren, die die besondere Situation der Hausangestellten berücksichtigen.

Schweden. Da die meisten Hausangestellten Arbeitsmigranten sind, sollte die Präambel auch die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit erwähnen.

Uruguay. Die Präambel sollte auch den bedeutenden Beitrag der Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen und anerkennen, dass eine Gruppe geschützt werden muss, die größtenteils aus sehr wenig gebildeten Frauen aus benachteiligten oder ausgegrenzten Sektoren besteht.

Bolivarische Republik Venezuela. Erwähnt werden sollte die Bedeutung hauswirtschaftlicher Arbeit als Beschäftigungsquelle und ihr Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur sozioökonomischen Entwicklung von Ländern.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 6. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), IOE.

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), JCC (Jordanien).

Sonstige: 2. BDA (Deutschland), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

HUP (Kroatien). Es sollte z. B. darauf hingewiesen werden, dass hauswirtschaftliche Arbeit mehr Möglichkeiten der Beschäftigung bieten kann, vor allem Frauen und Personen, die ein Kind betreuen.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 3.

ESEE (Griechenland). Die besonderen Merkmale des Arbeitsverhältnisses und des Arbeitsplatzes (Haushalt) sollten Berücksichtigung finden.

DPN APINDO (Indonesien). Die Präambel sollte kulturelle und sozioökonomische Aspekte und lokale Traditionen der Länder berücksichtigen.

KEF (Republik Korea). Die Art, wie Hausarbeit verrichtet wird, unterscheidet sich von anderen Formen der Beschäftigung.

NHO (Norwegen). Der Beitrag, den hauswirtschaftliche Arbeit zu Gesellschaft und Familie leisten kann, sollte gewürdigt werden, vor allem die Tatsache, dass praktikable, zugängliche Hausarbeit mehr Möglichkeiten der Beschäftigung für Personen bieten kann, die ein Kind betreuen. Dies ist umso wichtiger für Länder ohne ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuungsstätten.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

IOE. Gewürdigt werden können die wichtige und rechtmäßige Rolle hauswirtschaftlicher Arbeit und ihr Potenzial, mehr Möglichkeiten der Beschäftigung zu bieten, vor allem für Frauen und für Personen, die ein Kind betreuen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 114.

Bejahend: 112. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CISL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CTS (El Salvador), CSTT (Togo).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik),

CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Die Präambel sollte darauf hinweisen, dass zentrale Aspekte der Situation von Hausangestellten in nationalem und internationalem Recht zu wenig Beachtung finden. Deshalb sollte sie sich auf die Empfehlung Nr. 198 beziehen. Außerdem sollte sie den bedeutenden Beitrag der Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen und hervorheben, dass die überwältigende Mehrheit der Hausangestellten Frauen aus traditionell benachteiligten Gemeinschaften und Regionen sind. Viele von ihnen sind sozial ausgegrenzt und arbeiten informell, d.h. außerhalb des Geltungsbereichs nationaler Arbeitsgesetze und Vollzugsmechanismen.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ASTRADOMES (Costa Rica), CGT (Kolumbien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Die Präambel sollte erwähnen, dass alle Normen für Arbeitnehmer, die bezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit leisten, im Zusammenhang mit dem Übereinkommen Nr. 156 und der Empfehlung Nr. 165 zu sehen sind. Diese sehen die Annahme einer innerstaatlichen Politik vor, die die Entwicklung einer zugänglichen Kinderbetreuung von hoher Qualität und anderer persönlicher Betreuungs- und Pflegeleistungen voranbringt, um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien zu fördern. Da die meisten Hausangestellten ausländische Hausangestellte sind, sollte die Präambel auch auf die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit hinweisen gemäß den Übereinkommen Nr. 97 und 143.

CTA (Argentinien). Zu berücksichtigen ist die Situation von Arbeitsmigranten, da sie Opfer von Zwangsarbeit sind. Vielfach arbeiten sie undokumentiert und unter Bedingungen, die verglichen mit denen einheimischer Arbeitnehmer ungerecht sind.

BAK (Österreich). Die Präambel sollte auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und auf das Übereinkommen Nr. 138 hinweisen, zumindest jedoch auf die IAO-Kernarbeitsnormen (wie die Übereinkommen Nr. 100, 111 und 182). Zudem sollten das Übereinkommen Nr. 131 und der Multilaterale Rahmen für die Arbeitsmigration der IAO (2004) Erwähnung finden. Letzterer hat das Ziel, in einer globalen Wirtschaft faire, gewaltfreie Bedingungen für Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten durchzusetzen.

ÖGB (Österreich). Die Präambel sollte ausdrücklich auf die Kernarbeitsübereinkommen der IAO hinweisen.

GFBTU (Bahrain). Die Präambel sollte erwähnen, dass die grundlegenden Prinzipien und Menschenrechte verbindlich sind.

BILS (Bangladesch). Die Präambel sollte daran erinnern, dass der besondere Charakter hauswirtschaftlicher Arbeit kein Grund sein darf, Hausangestellte vom Schutz maßgeblicher internationaler Arbeitsnormen auszunehmen. Es sollte daran erinnert werden, dass diese Normen für Hausangestellte gelten, dass Hausangestellte einen großen Teil der Erwerbsbevölkerung ausmachen, dass die Zahl der Hausangestellten kontinuierlich steigt, dass viele Hausangestellte Frauen oder Kinder sind und dass hauswirtschaftliche Arbeit unterbewertet und ungenügend geregelt ist.

FENATRAD (Brasilien). Die Präambel sollte erklären, dass Hausangestellte keine gefährliche Arbeit oder Arbeit, für die spezielle Fähigkeiten nötig sind, leisten sollten (wie für die Betreuung gefährlicher Hunde oder die Pflege oder Begleitung von Personen in besonderen Situationen). Mitgliedstaaten sollten sich verpflichten, eine staatliche Politik zu verabschieden, die die persönlichen und familiären Belange von Hausangestellten fördert und ihnen Zugang zu Bildung und Freizeit eröffnet. Private zwischengeschaltete Einrichtungen sollten gemäß geltendem Recht als Arbeitgeber in Erwägung gezogen werden.

CNTB (Burkina Faso). Bezahlte, mit einem Arbeitsvertrag geregelte Hausarbeit sollte unterschieden werden von Aufgaben im Haushalt, die von Familienmitgliedern erledigt werden.

ONSL (Burkina Faso). Es können die unterschiedlichen Arten von Hausangestellten behandelt werden, z. B. Nachtwachen, Aufseher usw.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Die Präambel sollte auf die Empfehlung Nr. 198 und die Übereinkommen Nr. 97 und 143 hinweisen. Sie sollte sich auf ausländische Hausangestellte konzentrieren, in der Mehrzahl Frauen, die erheblich zum Unterhalt ihrer Familien beitragen und anfälliger für Missbrauch sind.

CLC (Kanada). Die Präambel sollte den wichtigen und wachsenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft anerkennen. Sie sollte sich für Normen aussprechen, die für die Familien von Hausangestellten gelten, und die Nachfrage nach einer staatlichen Politik stärken, die die Abhängigkeit von Programmen für Hausangestellte und ihr Fortbestehen verhindert und stattdessen staatliche Kinderbetreuung und häusliche Pflegeleistungen aufbaut, unterhält und ausweitet. Aufgrund des rassen- und geschlechtsspezifischen Profils von Hausangestellten und ihres unzureichenden Arbeitsschutzes muss die Präambel die Notwendigkeit unterstreichen, Maßnahmen zu ergreifen, die internationalen Arbeitsmigranten Gleichbehandlung und Chancengleichheit garantieren.

CGT (Kolumbien). Die Präambel sollte auf die Empfehlung Nr. 198 hinweisen. Außerdem sollte sie den bedeutenden Beitrag der Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen und herausstellen, dass viele Frauen, die als Hausangestellte ins Ausland gehen, ihre Kinder in die Obhut einer anderen Person geben, was sich negativ auf die junge Generation auswirkt.

CUT (Kolumbien). Es sollte der Begriff der Care-Ökonomie enthalten sein, definiert als Tätigkeiten, die im häuslichen Bereich, sei es entgeltlich oder unentgeltlich, zur Betreuung von Menschen im Rahmen von öffentlichen, privaten und gemeinnützigen kommunalen Diensten erbracht werden. Die Care-Ökonomie spielt eine lebenswichtige Rolle für die Entwicklung und Erhaltung der Gesundheit und der Fähigkeiten der erwerbstätigen Bevölkerung sowie für Aufbau und Pflege des sozialen Gefüges: des Sinns für Gemeinschaft und zivilgesellschaftliche Verantwortung sowie der Regeln, Normen und Werte, die Vertrauen, Wohlwollen und die soziale Ordnung aufrechterhalten.

ASTRADOMES (Costa Rica) und CNT (Niger). Die Präambel sollte darauf hinweisen, dass zentrale Aspekte der Situation von Hausangestellten in nationalem und internationalem Recht zu wenig Beachtung finden. Und sie sollte den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen.

CMTC (Costa Rica). Die Einbeziehung von Statistiken über Hausarbeit würde diesen Urkunden zusätzliche Legitimität verleihen.

CTRN (Costa Rica). Hauswirtschaftliche Arbeit sollte formell in das System der Arbeitsbeziehungen der Mitgliedstaaten integriert werden.

DEOK (Zypern). Die Präambel sollte auf die Arbeitszeiten von Hausangestellten hinweisen, auf ihre Pausen, Löhne, Ferien und alle Arbeitnehmerrechte wie die auf Sicherheit und Gesundheit, Mutterschutz, Gleichbehandlung usw.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Es sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Situation von Hausangestellten in nationalem und internationalem Recht zu wenig Beachtung findet. Hinzuweisen ist auch auf die Relevanz der Empfehlung Nr. 198. Die Präambel sollte hervorheben, dass die überwältigende Mehrheit der Hausangestellten Frauen aus benachteiligten Gemeinschaften und Regionen sind, die vielfach sozial ausgegrenzt sind und im informellen Sektor arbeiten, und erwähnen, dass die Normen im Zusammenhang mit dem Übereinkommen Nr. 156 und der Empfehlung Nr. 165 zu sehen sind. Die Präambel sollte ferner auf die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit gemäß Übereinkommen Nr. 97 und 143 hinweisen.

CGT-FO (Frankreich). Bestimmte Aspekte hauswirtschaftlicher Arbeit müssen explizit erwähnt werden: der in vielen Ländern große Mangel an Gesetzen, Regelungen oder kollektiven Vereinbarungen für Hausangestellte (Hinweis auf Empfehlung Nr. 198), die große Zahl von Arbeitnehmerinnen in diesem Sektor und die Tatsache, dass diese Hausangestellte benachteiligt sind, weil sie von Schulungen über ihre Rechte ausgeschlossen sind und sich in prekären und schwierigen Situationen befinden. Auch die Erfordernis der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben muss erwähnt werden, denn viele Hausangestellte haben überlange Arbeitszeiten und Schichtarbeit zu bewältigen (Verknüpfung mit dem Übereinkommen Nr. 156 und der entsprechenden Empfehlung Nr. 165). Hervorzuheben ist außerdem die große Zahl ausländischer Hausangestellter und die Notwendigkeit, sicherzustellen, dass ihnen die gleichen Rechte gewährt werden wie einheimischen Arbeitnehmern (Verknüpfung mit Übereinkommen Nr. 97 und 143).

DGB (Deutschland). Absicherung von Hausangestellten im nationalen Recht; Referenz zu Empfehlung Nr. 198 und Übereinkommen Nr. 156; signifikanter Beitrag der Hausangestellten zur weltweiten Wirtschaft; besondere Betroffenheit der Frauen; Migranten als Hausangestellte; Gleichbehandlung gemäß Übereinkommen Nr. 97.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Die Annahme einer internationalen Urkunde verschafft diesem Sektor mehr Gerechtigkeit, der trotz seines erheblichen Beitrags zur globalen Wirtschaft von jeher benachteiligt worden ist.

CNTG (Guinea). Es sollte z. B. die Diskriminierung dieser Arbeitnehmer aus rassistischen Gründen genannt werden.

CGT (Honduras). Viele Hausangestellte sind Arbeitsmigranten und häufig Opfer von Missbrauch.

CFTUI (Indien). Es sollte auf Arbeitszeiten und Überstunden verwiesen werden.

CISL (Italien). Es sollte auf andere Urkunden hingewiesen werden, etwa auf die Übereinkommen über Arbeitsmigranten und die IAO-Erklärungen.

JTUC-RENGO (Japan). Es sollte erwähnt werden, dass Hausangestellte in den meisten Ländern nicht vom Arbeitsrecht erfasst sind.

COTU-K (Kenia). Es sollte darauf aufmerksam gemacht werden, dass zentrale Aspekte der Situation von Hausangestellten in nationalem und internationalem Recht zu wenig Beachtung finden.

SEKRIMA (Madagaskar). Da die Mehrheit der Hausangestellten nicht vom Arbeitsrecht erfasst wird, sollte auf die Empfehlung Nr. 198 sowie das Übereinkommen Nr. 156 nebst Empfehlung Nr. 165 hingewiesen werden.

CROC (Mexiko). Es sollte erwähnt werden, dass alle Hausangestellten ungeachtet ihres Status als Migranten geschützt werden sollten.

CTM (Mexiko). Die Präambel sollte näher erläutern, welche gesetzlichen Bestimmungen für Hausangestellte gelten.

UNT (Mexiko). Erwähnt werden müssen die Ungerechtigkeiten, die Diskriminierung und Verletzung grundlegender Menschenrechte und das Vorherrschen menschenunwürdiger Arbeitsbedingungen, denen Hausangestellte ausgesetzt sind.

GEFONT (Nepal). Die Präambel sollte unmissverständlich auf die Menschenrechte und Würde von Hausangestellten hinweisen.

NIDWU (Nepal). Die Präambel sollte auch auf die effektive Umsetzung von Gesetzen und die Stärkung von Überwachungs- und Vollzugsmechanismen Gewicht legen, damit sichergestellt wird, dass Verstöße wirkungsvoll geahndet werden.

NTUC (Nepal). Erwähnt werden sollten Arbeitsbedingungen, Löhne, Soziale Sicherheit und Gewerkschaftsrechte, die Voraussetzung für menschenwürdige Arbeit sind.

CAUS (Nicaragua). Die Präambel sollte darauf hinweisen, dass im Prinzip nationales Recht, sofern vorhanden, gilt.

CS (Panama). Die Präambel sollte den bedeutenden Beitrag der Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen, denn sie sind es, die die Hausarbeit erledigen und es ihren Arbeitgebern ermöglichen, zu arbeiten und die Wirtschaft zu stärken. Sie sollte ferner darauf aufmerksam machen, dass die Situation von Hausangestellten im nationalen Recht zu wenig Beachtung findet und sie dadurch vielfach zu Opfern von Missbrauch werden. Zu guter Letzt sollte sie hervorheben, dass die überwältigende Mehrheit der Hausangestellten Frauen mit wenig Schulbildung sind, die das geltende Recht nicht kennen oder aus dem Ausland sind, dies häufig undokumentiert.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Präambel sollte erwähnen, dass hauswirtschaftliche Arbeit historisch betrachtet ihre Wurzeln in der Sklaverei hat und dass Arbeitnehmer von nationalem und internationalem Recht und bilateralen Abkommen ausgenommen sind – explizit und praktisch. Dies verstärkt ihre Anfälligkeit für Missbrauch und Ausbeutung und schließt sie und ihre Unterstützergruppen von Forderungen nach rechtlicher Entschädigung und Reformen aus. Sie sollte ferner unmissverständlich darlegen, dass das Übereinkommen der IAO-Erklärung über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit entspricht, dass die Urkunden im Einklang stehen mit dem VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) und mit der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen und dass die wichtigste Verpflichtung der Mitglieder darin besteht, die Sicherheit, die Unversehrtheit und den Schutz von Hausangestellten zu garantieren.

CGTP-IN (Portugal). Die Präambel sollte erwähnen, dass zukünftig nicht verbindliche Bestimmungen der Empfehlung als verbindlich in das Übereinkommen aufgenommen werden können.

UGT-P (Portugal). Da die meisten Hausangestellten Arbeitsmigranten sind, sollte die Präambel auch auf die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit gemäß den Übereinkommen Nr. 97 und 143 hinweisen. Schließlich sollte sie mit Blick auf Arbeitnehmer, die bezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit leisten, das Übereinkommen Nr. 156 und die entsprechende Empfehlung Nr. 165 erwähnen.

FNPR (Russische Föderation). Hingewiesen werden sollte auf bestehende IAO-Urkunden wie die Übereinkommen Nr. 97 und 143 über Arbeitsmigranten, das Übereinkommen Nr. 156 und die entsprechende Empfehlung sowie die Empfehlung Nr. 198. Dabei sollte betont werden, dass bezahlte hauswirtschaftliche Arbeit als Beschäftigungsverhältnis einzustufen ist.

FEDUSA (Südafrika). Die Präambel sollte eine alle Hausangestellten umfassende Definition enthalten und darauf hinweisen, dass bestehende Arbeitsgesetze häufig nicht durchgesetzt werden.

SADSAWU (Südafrika). Die Präambel sollte sich auf alle Hausangestellten, einschließlich Arbeitsmigranten beziehen und die Defizite und Lücken einiger nationaler Arbeitsgesetze ansprechen.

NTUF (Sri Lanka). Da nationales und internationales Recht keinen Akzent auf die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten setzen, sollte ein Hinweis auf die Empfehlung Nr. 198, das Übereinkommen Nr. 156 und die Empfehlung Nr. 165 sowie die Übereinkommen Nr. 97 und 143 erfolgen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Hinzuweisen ist auf die Relevanz der Empfehlung Nr. 198 und die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit gemäß den Übereinkommen Nr. 97 und 143 über Arbeitsmigranten.

NUDE (Trinidad und Tobago). Betrachtet werden sollte, wie einfach es ist, diese Arbeitnehmer zu entlassen – ohne dass sie die Möglichkeit hätten, eine Entschädigung einzufordern. Es sollten Bemühungen unternommen werden, um eine soziale Absicherung für Hausangestellte zu fördern und Genossenschaften zu gründen, die Hausangestellte organisieren und leiten, um sie so zu stärken.

UGTT (Tunesien). Hinzuweisen ist auf die Empfehlung Nr. 198, das Übereinkommen Nr. 156 und die Empfehlung Nr. 165 sowie auf die Prinzipien der Gleichbehandlung und Chancengleichheit gemäß den Übereinkommen Nr. 97 und 143. Die Präambel sollte ferner den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft würdigen.

TÜRK-İŞ (Türkei). Da Hausangestellte in vielen Ländern vom Arbeitsrecht nicht erfasst werden, sollte auf die Empfehlung Nr. 198 hingewiesen werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Präambel sollte daran erinnern, dass der fehlende Schutz von Hausangestellten mit dem historischen Vermächtnis der Sklaverei verbunden ist, mit Sexismus, mit Unterbewertung von Arbeit, die traditionell von Frauen verrichtet wird, und mit der Abwertung von reproduktiver Arbeit. Erst hauswirtschaftliche Arbeit ermöglicht alle anderen Arbeiten. Hausangestellte arbeiten oft mit giftigen Chemikalien und unter harten Bedingungen und sind Opfer von allen Formen des Missbrauchs, einschließlich körperlicher, seelischer, verbaler und sexueller Art. Die vertrauliche Natur der Arbeit, die im Inneren eines Privathauses stattfindet, lässt die Merkmale einer ordnungsgemäßen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehung leicht verschwimmen.

PIT-CNT (Uruguay). Da die meisten Hausangestellten Frauen sind, die informell arbeiten und keinen Schutz genießen, sollten Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit geschaffen und Kinderarbeit verboten werden.

Fr. 6 *Sollte im Sinne der Urkunde(n):*

- a) *der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit bezeichnen, die in einem Haushalt und für einen Haushalt durchgeführt wird und Haushaltstätigkeiten, Kinderbetreuung und andere Betreuungsdienste umfasst?*
- b) *der Ausdruck „Hausangestellte“ jede Person bezeichnen, die auf Voll- oder Teilzeitgrundlage gegen Entgelt hauswirtschaftliche Arbeit durchführt?*
- c) *der Ausdruck „Bereitschaft“ Zeiten bezeichnen, während deren ein Hausangestellter nicht nach eigenem Gutdünken über seine Zeit verfügen kann?*
- d) *der Ausdruck „Arbeitgeber“ Mittelpersonen umfassen?*
- e) *sollten andere Ausdrücke durch die Urkunde(n) definiert werden? Falls ja, machen Sie bitte nähere Angaben.*

- a) *der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit bezeichnen, die in einem Haushalt und für einen Haushalt durchgeführt wird und Haushaltstätigkeiten, Kinderbetreuung und andere Betreuungsdienste umfasst?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 74.

Bejahend: 62. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Der Plurinational Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Japan, Jordanien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Philippinen, Polen, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 3. Litauen, Mexiko, Slowenien.

Sonstige: 9. Belgien, Ägypten, Griechenland, Guatemala, Neuseeland, Peru, Portugal, Schweiz, Uruguay.

Kommentare

Argentinien. Die verschiedenen Kategorien hauswirtschaftlicher Arbeit und die entsprechenden Aufgaben sollten näher erläutert werden. Aufgrund ihrer in den letzten Jahren gewachsenen Bedeutung muss die Betreuung von Kindern und Erwachsenen in die Definition aufgenommen werden.

Australien. Die Definition muss mit Bedacht formuliert werden, damit sie sich ausschließlich auf die Arbeitnehmer bezieht, für die das Übereinkommen gelten soll. Zur Veranschaulichung könnte eine nicht erschöpfende Liste mit Kategorien von Hausarbeit bereitgestellt werden.

Österreich. Alle Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder seines Haushaltes sollten erfasst werden, allerdings nur Tätigkeiten in einem bzw. für einen privaten Haushalt.

Belgien (CNT). Eine zu weit gefasste Definition von „hauswirtschaftlicher Arbeit“ läuft Gefahr, sich auf Situationen zu beziehen, die nationales Recht abdeckt, z. B. die der Au-pairs, der Babysitter, der ausländischen Hausangestellten und der Hausangestellten, die für Botschaften arbeiten und damit Durchführungsprobleme schaffen.

Belgien (FÖD). Der Wortlaut sollte in „in einem Haushalt und für die Erfordernisse eines Haushalts“ geändert werden. Die Begriffe „Kinderbetreuung“ und „andere Betreuungsdienste“ sollten definiert werden, da „Betreuungsdienste“ viele Aufgaben umfassen können, die nicht unter hauswirtschaftliche Arbeit fallen (etwa die Pflege Kranker).

Der Plurinational Staat Bolivien. Stattdessen sollte der Ausdruck „bezahlte hauswirtschaftliche Arbeit“ verwendet werden.

Brasilien. In Brasilien gilt als wichtiges juristisches Charakteristikum hauswirtschaftlicher Arbeit, dass der Arbeitgeber keine Gewinne aus ihr generiert.

Kanada. Diese Definition ist inklusiv und kann der Heterogenität hauswirtschaftlicher Arbeit gerecht werden.

China. Der Ausdruck umfasst auch Haushalts- und Gartenpflege, Hausunterricht und die Betreuung von Haustieren. Die Definition sollte nicht zu spezifisch sein, weil mit steigendem Lebensstandard, sozialer Entwicklung und in Abhängigkeit von nationaler Kultur weitere Varianten von Hausarbeit hinzukommen können.

Costa Rica. Gemäß dem Gesetz über Hausarbeit Costa Ricas sind Hausangestellte Arbeitnehmer, die es gegen Entgelt übernehmen, einer Person oder Familie Unterstützung oder Hilfestellung zu gewähren, und regelmäßig Arbeiten erledigen wie Putzen, Kochen, Waschen, Bügeln und andere Haushaltsaufgaben, die dem Arbeitgeber nicht zu einem Gewinn verhelfen. Sie betreuen auch Personen, wenn die Parteien dies vereinbart haben und die Tätigkeit im Haus der betreffenden Person verrichtet wird. Der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ sollte auch die Arbeit eines Gärtners und persönlichen Fahrers umfassen, die Pflege älterer, kranker oder behinderter Menschen sowie Gelegenheitsarbeit, die pro Stunde, Woche oder Monat geleistet wird.

Ägypten. Es sollte unterschieden werden zwischen hauswirtschaftlicher Arbeit, z. B. Putzen und Zubereitung der Mahlzeiten und Kinderbetreuung, die spezielle Fähigkeiten, Fachkenntnisse und eine ausgeprägte berufliche Eignung voraussetzt.

El Salvador. Hausarbeit darf nicht mit einem Gewinn für den Arbeitgeber einhergehen. Betreuungs- und Pflegearbeit sollte Krankenpflege einschließen.

Finnland. Sie sollte als Arbeit definiert sein, die im Haushalt des Arbeitgebers verrichtet wird, nicht im Haushalt des Arbeitnehmers.

Frankreich. Nach „in einem Haushalt“ sollte „oder“ aufgenommen werden, um Personen einzuschließen, die als Kinderfrauen in einem Privathaushalt angestellt sind.

Griechenland. Die Definition sollte allgemeiner gehalten sein und erläutern, ob auch selbstständige Arbeit und Teilzeitarbeit eingeschlossen ist, und auf die unterschiedlichen nationalen Gesetze hinweisen.

Guatemala (DPS). Ja. Viele Verbände von Hausangestellten bevorzugen den Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit im Privathaushalt“.

Guatemala (UMT). Sonstige. Der Ausdruck sollte durch „hauswirtschaftliche Arbeit im Privathaushalt“ ersetzt werden, weil der Begriff häuslich, Haus- an ein zum Haushalt gehörendes Objekt denken lässt. Hauswirtschaftliche Arbeit sollte dem Arbeitgeber nicht zu einem Gewinn verhelfen.

Guatemala (ONAM). Nein. Die Definition sollte weiter gefasst sein und Hausangestellte wie alle anderen Arbeitnehmer charakterisieren. Der einzige Unterschied ist der Arbeitsplatz und das besondere Vertrauensverhältnis, das bei hauswirtschaftlicher Arbeit eine Rolle spielt.

Guinea. Der Ausdruck „andere Betreuungsdienste“ sollte näher erläutert werden.

Indonesien. Auch unterschiedliche Kategorien hauswirtschaftlicher Arbeit sollten definiert werden, z. B. Privatchauffeur, Gärtner und Wachmann.

Republik Korea. Es sollte heißen „Arbeit, die ‚überwiegend‘ in einem Haushalt und für einen Haushalt durchgeführt wird“, da hauswirtschaftliche Arbeit manchmal außerhalb eines Haushalts verrichtet wird.

Malaysia. Ausschließen sollte der Ausdruck jedoch kommerzielle oder professionelle Aktivitäten im Haus und auf dem angrenzenden Grundstück wie Gartenpflege und Autowaschen.

Mauretanien. „Betreuungsdienste“ könnte näher erläutert werden.

Mauritius. Der Ausdruck sollte auch andere Kategorien umfassen wie Fahrer, Gärtner usw., deren Leistungen im Dienste des Haushalts erbracht werden.

Mexiko. Als hauswirtschaftliche Arbeit sollte Arbeit bezeichnet werden, die in einem Haushalt für eine dritte Person geleistet wird, die nicht zur Familie des Arbeitnehmers gehört. Der Ausdruck sollte auf Putzen, Kochen, Waschen und Bügeln beschränkt sein, könnte jedoch, je nach nationalen Besonderheiten, auch Kinderbetreuung einschließen. Die Pflege älterer oder kranker Personen sollte als eigene Kategorie von Arbeit eingestuft werden, da sie nur von qualifizierten Arbeitskräften und an anderen Orten als dem Haushalt durchgeführt werden kann. Nützlich sein könnte die Definition: „Hausangestellte verrichten Arbeiten wie Putzen und Helfen, die untrennbar mit dem Haushalt einer Person oder Familie verbunden sind“.

Mosambik. Der Ausdruck könnte auch die Betreuung von Älteren, Kranken, Behinderten und Haustieren, Gartenpflege und andere Tätigkeiten umfassen.

Nepal. Hauswirtschaftliche Arbeit sollte alle Arten von Routinearbeit im Haushalt umfassen, gleich, ob sie innerhalb oder außerhalb des Hauses verrichtet wird. Hierzu zählen auch Arbeiten wie Kochen, Waschen, Putzen, Gartenpflege und Einkaufen sowie die Betreuung von Kindern, Schwangeren und älteren Menschen und andere Betreuungsdienste.

Niederlande. Der Ausdruck sollte Arbeit innerhalb und außerhalb des Hauses bezeichnen, die in einem Privathaushalt und für einen Privathaushalt durchgeführt wird (wie Haushälterin, Gärtner, persönlicher Chauffeur oder persönlicher Leibwächter).

Neuseeland. Der Ausdruck ist in Neuseeland nicht definiert. Per Gesetz ist „hauswirtschaftliche Arbeit“ definiert als hauswirtschaftliche Arbeit in einem Haushalt oder für einen Haushalt und wird von einer Person geleistet, die der Bewohner für alle Arbeiten einstellt oder beschäftigt.

Oman. Der Ausdruck sollte Kochen und Gartenpflege sowie die Betreuung von älteren und behinderten Menschen umfassen.

Peru. Der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“, den das peruanische Recht verwendet, trägt den Tätigkeiten dieser Arbeitnehmer stärker Rechnung. Man könnte verschiedene Kategorien hauswirtschaftlicher Arbeit definieren, um die Arbeitsplatzqualität von Hausarbeit zu verbessern und zu verhindern, dass Arbeitnehmer mehrere und unterschiedliche Tagesaufgaben zu erledigen haben.

Philippinen. Gleichwohl sollte der Ausdruck „Betreuungsdienste“ als Bestandteil hauswirtschaftlicher Arbeit gestrichen werden.

Polen. Erforderlich ist die Umformulierung des Ausdrucks „andere Betreuungsdienste“ (unklar) zu „und Betreuung anderer Haushaltsmitglieder“. Diese Definition sollte auch jede andere Haushaltsarbeit im weiteren Sinne abdecken (Tätigkeiten von Köchen, Gärtnern, Fahrern, Dienstboten und Personen, die Haustiere betreuen), aber Gelegenheitsarbeit ausschließen (etwa die einmalige Betreuung eines Familienmitglieds, befristete Reparaturarbeiten im Haus) und ebenso Arbeiten, die Familienmitglieder verrichten, selbst wenn sie bezahlt oder anderweitig vergütet werden. Diese Gruppen von Arbeitnehmern müssen mit anderen Gesetzen geschützt werden.

Portugal. Die vorgeschlagene Definition betont den Haushalt als Arbeitsplatz und zählt einige Aufgaben auf. In manchen Ländern ist die Natur der Aufgaben wichtiger als der Ort, an dem sie erledigt werden. In Portugal gilt das Regelwerk hauswirtschaftlicher Arbeit auch für Arbeitnehmer, die kochen, waschen und Kinder betreuen entweder für nicht gewinnorientierte juristische Personen oder für Haushalte auf Rechnung dieser nicht gewinnorientierten Einrichtungen, sofern nicht von anderen rechtlichen oder vertraglichen Regelungen abgedeckt. Aus diesem Grund unterstützen wir einen weit gefassten Ausdruck für hauswirtschaftliche Arbeit, der sämtliche Umstände erfasst. Es sollen so viele Arbeitnehmer wie möglich erfasst werden. Dafür aber zählt nicht der Ausdruck, mit dem hauswirtschaftliche Arbeit bezeichnet wird, sondern sein Inhalt, nämlich die Aufgaben, die sich dahinter verbergen.

Rumänien. Der Ausdruck sollte u.a. umfassen: die Erbringung von Leistungen in einem Haushalt oder für einen Haushalt, die Betreuung der Familienmitglieder und anderer im Haushalt lebender Personen, die Gartenpflege und Fahrdienste. Hauswirtschaftliche Arbeit wird von einer als „Hausangestellte“ bezeichneten Person für einen Arbeitgeber (natürliche oder juristische Person) gemäß seinen Anweisungen und für ein Entgelt verrichtet, das als „Gehalt“ bezeichnet wird.

Slowenien. Die Definition sollte allgemeiner formuliert sein.

Südafrika. Die Definition sollte auch die Arbeit des Gärtners einschließen. „Haushalt“ sollte in „Privathaushalt“ geändert werden und damit andere Arten von Haushalten, z. B. in Kinderdörfern oder Kinderbetreuungszentren ausschließen, denen in anderer Form Schutz gewährt wird.

Spanien. In Spanien umfasst hauswirtschaftliche Arbeit auch Gartenpflege, Fahrdienste und ähnliche Tätigkeiten.

Schweiz. Diese Definition entspricht offenbar derjenigen, die im schweizerischen materiellen Recht und in bestimmten kantonalen Standardarbeitsverträgen verwendet wird. Der Anwendungsbereich sollte auf Privathaushalte beschränkt sein.

Thailand. Die Urkunde(n) sollte(n) Mitgliedstaaten ermutigen, spezielle Schulungen für Arbeitnehmer vorzusehen, die Mitglieder eines Haushalts betreuen, da für eine individualisierte Betreuung größere Fähigkeiten nötig sind, als für Routine- oder Kernaufgaben von Hausangestellten.

Tunesien. Angesichts des besonderen Charakters von Hausarbeit wäre es ratsam, einen Unterschied zu machen zwischen hauswirtschaftlicher Arbeit im eigentlichen Sinne des Wortes (Haushaltsaufgaben, Kochen, Gästebewirtung, regelmäßige Gartenpflege, Kinderbetreuung, Pflege betagter, behinderter und kranker Personen) und der Betreuung von Personen, die besondere Kenntnisse voraussetzt.

Vereinigte Staaten. Die Urkunden sollten klarstellen, dass „Hausarbeit“ nicht auf „hauswirtschaftliche Beschäftigung“ beschränkt ist, dass „Betreuungsdienste“ auch „häusliche Pflege“ umfassen und dass unregelmäßige oder zeitweilige hauswirtschaftliche Arbeit, z. B. gelegentliche Kleinkindbetreuung und Gartenarbeit, die nicht berufsmäßig erbracht wird, nicht abgedeckt ist.

Uruguay. Die entsprechende uruguayische Gesetzgebung definiert hauswirtschaftliche Arbeit als bezahlte, abhängige Arbeit, die für eine oder mehrere Person(en) oder Familie(n) verrichtet wird, die Betreuung der beteiligten Personen und Haushalte zum Gegenstand hat und dem Arbeitgeber nicht zu Gewinnen verhilft.

Bolivarische Republik Venezuela. Die geleisteten Dienste sollten von inhärenter persönlicher Natur sein.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), ECOP (Philippinen), SAV (Schweiz), IOE.

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 7. HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Es ist wichtig festzustellen, dass die geleisteten Dienste keine Gewinnquelle für den Arbeitgeber darstellen, und auf die periodische Natur hauswirtschaftlicher Arbeit in Übereinstimmung mit brasilianischem Recht zu verweisen.

ANDI (Kolumbien). Die Definition ist sehr weit gefasst und bezieht voraussichtlich auch Arbeitnehmer mit ein, die nicht unbedingt Hausangestellte sind, z. B. Pflegekräfte, Bauarbeiter und Wachleute. Der Ausdruck sollte enger gefasst werden. Das wird ein wichtiger Diskussionspunkt sein.

HUP (Kroatien). Nicht jede in einem Haushalt verrichtete Arbeit ist zwangsläufig hauswirtschaftliche Arbeit. Anwendungsbereich, Definition und Ausnahmen sollten im Einzelnen erörtert werden. Ausnahmen könnten Familien- oder echte Haushaltsmitglieder sein (gemäß nationaler Definition) und hauswirtschaftliche Arbeit, die für kurze Zeit wöchentlich, vierzehntäglich oder monatlich geleistet wird.

EK, KT, VTML (Finnland). Der Ausdruck sollte weder Leistungen der Gesundheits- und Sozialfürsorgedienste umfassen, die im Haushalt des Auftraggebers von einem Angestellten des öffentlichen Dienstes erbracht werden (z. B. häusliche Pflegeleistungen), noch in der Wohnung des Arbeitnehmers geleistete hauswirtschaftliche Arbeit (wie Kindertagesbetreuung), bei der es sich um eine kommunale Dienstleistung handelt.

SEV (Griechenland). Darüber sollte in den Verhandlungen nachgedacht werden. Hauswirtschaftliche Arbeit sollte generell nur Arbeit sein, die im Wohnhaus des Arbeitgebers erledigt wird.

DPN APINDO (Indonesien). Der Ausdruck sollte auf Haushaltsführung, Kleinkindbetreuung und Betreuung älterer Menschen beschränkt sein.

KEF (Republik Korea). Die Definition sollte eindeutiger formuliert sein: „Hauswirtschaftliche Arbeit“ bezeichnet Arbeit, die für einen Haushalt und in einem Haushalt verrichtet wird, z. B. Haushaltsführung, Kinderbetreuung und andere Betreuungsdienste“.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

NHO (Norwegen), IOE. Die Arbeitgeber werden die Definitionen zu einem späteren Zeitpunkt eingehend prüfen. Dazuzählen sollten nur diejenigen, die in einem Haushalt oder in einem eindeutigen Verhältnis zu einem Haushalt arbeiten (wie Fahrer) und deren Arbeitgeber der Haushaltsvorstand oder die Familie ist. Familien- oder echte Haushaltsmitglieder (eventuell gemäß nationaler Definition) sollten ausgeschlossen sein, aber auch im Haushalt tätige Selbstständige oder Personen, die von einer anderen Stelle als dem Haushaltsvorstand angestellt wurden, sowie Hausangestellte, die wöchentlich, vierzehntäglich oder monatlich für kurze Zeit arbeiten und mehrere häusliche Arbeitsstellen haben. Die Zweiteilung in eine neue Norm und das Übereinkommen (Nr. 177) über Heimarbeit, 1996, muss erhalten bleiben.

ECOP (Philippinen). Die Ausdrücke „Kinderbetreuung“ und „andere Betreuungsdienste“ sollten jeder für sich definiert und die Fähigkeiten, Kompetenzen oder entsprechenden, für diese Aufgabe erforderlichen Ausbildungen genannt werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 114. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CUT (Chile).

Sonstige: 10. CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), CFTUI (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), CTM (Mexiko), CCOO (Spanien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Diese Tätigkeit sollte nicht gewinnbringend sein; alle Leistungen, die im Rahmen kommerzieller oder professioneller Dienste im Haushalt erbracht werden, sollten von seinem Anwendungsbereich ausgenommen sein.

BAK (Österreich). Der Tätigkeitsbegriff soll möglichst umfassend formuliert werden, damit die deutsche Übersetzung beide in Österreich für Hausangestellte verwendeten Ausdrücke umfassen kann („Hausangestellte“ und „Hausgehilf/inn/en“).

ÖGB (Österreich). Der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ sollte klar definiert werden. Kinderbetreuung und andere Betreuungsdienste sollten separat beschrieben werden, da diese Tätigkeiten andere Professionen erfordern.

BILS (Bangladesch). „Andere Betreuungsdienste“ sollten näher erläutert werden, damit sie, je nach geographischem und kulturellem Kontext, eine große Vielfalt von Arbeit umfassen.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Stattdessen sollte der Ausdruck „bezahlte hauswirtschaftliche Arbeit“ verwendet werden.

FENATRAD (Brasilien). Der Ausdruck sollte alle Arbeiten umfassen, die für die Familie und zur Erfüllung ihrer Bedürfnisse verrichtet werden; dies schließt die Aufgaben von Fahrern, Wächtern, Flugzeugpiloten und anderen mit ein.

FS (Brasilien). Die Definition hauswirtschaftlicher Arbeit sollte beinhalten, dass häusliche Dienstleistungen, deren Erbringung dem Arbeitgeber einen Gewinn verschafft, nicht als solche betrachtet werden.

ONSL (Burkina Faso). Alle Aspekte hauswirtschaftlicher Arbeit müssen abgedeckt werden, darunter die Natur der Aufgaben (hauswirtschaftliche Arbeit und Betreuungs- und Pflegearbeit) und das Arbeitsumfeld.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Auch die Tätigkeit eines Familiengärtners und -fahrers sollte eingeschlossen sein.

CGT (Kolumbien). Die unter „hauswirtschaftliche Arbeit“ fallenden Aufgaben sollten eindeutig beschrieben werden.

CUT (Kolumbien). Damit anerkannt wird, dass neben bezahlter Hausarbeit auch unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit geleistet wird, die ebenfalls zu vergüten ist.

CTRN (Costa Rica). Hauswirtschaftliche Arbeit sollte Arbeit bezeichnen, die in einem Haushalt und für einen Haushalt durchgeführt wird. Die unterschiedlichen Aufgaben hauswirtschaftlicher Arbeit sollten klassifiziert und den Arbeitnehmern, ihren Fähigkeiten entsprechend, zugeordnet werden. Um Ausbeutung zu vermeiden, sollten nicht alle Aufgaben demselben Arbeitnehmer zugeordnet werden.

CNUS (Dominikanische Republik). Die Betreuung älterer Menschen sollte eingeschlossen sein.

CFDT (Frankreich). In die Definition sollte ein „oder“ eingefügt werden, um Hausangestellte einzuschließen, die im Haushalt eines Arbeitgebers, aber für viele Arbeitgeber arbeiten, oder von ihrem Haushalt aus für einen oder mehrere Arbeitgeber tätig sind (wie Tagesmütter und Kinderfrauen).

COSYGA, JOC (Gabun). Alle diese Arten von Arbeit sollten eingeschlossen und klar definiert werden, damit es nicht zur Ausbeutung des Arbeitnehmers kommt.

UNSITRAGUA (Guatemala). Das Übereinkommen könnte die Definitionen von hauswirtschaftlicher Arbeit aufnehmen, die das nationale Recht der verschiedenen Mitgliedstaaten vorsieht, z. B.: „Hauswirtschaftliche Arbeit ist die gesamte, von einer Person im Haushalt geleistete Arbeit; hierzu zählen Reinigungsarbeiten, Betreuungs- und Pflegearbeit einschließlich der Betreuung von Kindern, älteren Menschen und allen anderen Personen, die nicht in der Lage sind sich selbst zu versorgen, sowie Instandhaltungsarbeiten und Gartenpflege“. Die Verwendung unterschiedlicher Ausdrücke wie „hauswirtschaftliche Arbeit“, „hauswirtschaftliche Arbeit im Privathaushalt“ usw. ist möglich, aber es wäre wichtig, dass Länder ihr geltendes Recht ändern und den Ausdruck „in Privathaushalten Beschäftigte“ verwenden. Hauswirtschaftliche Arbeit sollte die gesamte, von einer Person in einem Privathaushalt gegen Entgelt geleistete Arbeit sein, sei es in Vollzeit oder Teilzeit oder im Akkord, und zwar unabhängig von Alter, Geschlecht, Rasse und Nationalität.

CGT (Honduras). Auch befristete und gelegentliche Hausarbeit sollte eingeschlossen sein.

CFTUI (Indien). Kochen im Anschluss an Kinderbetreuung kann dazuzählen, damit es spezifischer ist.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Der Ausdruck sollte sämtliche im Haushalt geleistete Arbeit bezeichnen und vom Gesetz detailliert beschrieben werden.

CGIL (Italien). Der Ausdruck „Betreuungsdienste“ sollte definiert werden, um zu unterscheiden, was medizinische Hilfe meint und was spezifische Betreuungsdienste.

UIL (Italien). „Hauswirtschaftliche Arbeit“ sollte sowohl Betreuungs- und Pflegearbeit für ein Familienmitglied oder mehrere Familienmitglieder bezeichnen als auch Hausarbeit, die das Organisieren der Leistungen für die Familie einschließt. Ein Beschäftigungsverhältnis kann auch dann als „Familienbetreuung“ definiert sein, wenn nicht alle drei Leistungen erbracht werden, da eine ausreicht.

CTM (Mexiko). Hauswirtschaftliche Arbeit sollte alle Aufgaben umfassen, die speziell dazu dienen, die Sicherheit und Gesundheit des Haushalts zu verbessern.

UNT (Mexiko). Es sollten jedoch allgemeine Aufgaben von speziellen Aufgaben wie Kinderbetreuung, Krankenpflege usw. unterschieden werden, die nicht nur eine bessere Aus- und Weiterbildung voraussetzen, sondern auch ein höheres Maß an Verantwortlichkeit. Diejenigen, die diese Arbeit verrichten, sollten als „Hausangestellte“ bezeichnet werden, um ihre bezahlte Tätigkeit von der nicht bezahlten Arbeit des Hausmannes bzw. der Hausfrau zu unterscheiden.

CONATO (Panama). Der Ausdruck sollte auch die Betreuung kranker und älterer Menschen umfassen.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Folgende Definition empfiehlt sich: „Hauswirtschaftliche Arbeit ist bezahlte Arbeit und wird im Hauptwohnsitz der Familie von Arbeitnehmern verrichtet, die zu diesem Zweck eingestellt wurden. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen, Wäschewaschen und allgemeine Instandhaltungsarbeiten für die unmittelbaren Angehörigen des direkten Arbeitgebers und nicht für kommerzielle Aktivitäten des Arbeitgebers. Andere Dienstleistungen, die besondere Fähigkeiten und/oder Genehmigungen voraussetzen, können ebenfalls eingeschlossen sein, beispielsweise die Betreuung von Kindern, Kranken und älteren Menschen sowie die Sicherung des Hauses, vorausgesetzt, dass diese Leistungen jeweils separat vergütet werden.“

FNPR (Russische Föderation). Der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ sollte um „im Sinne dieses Übereinkommens“ ergänzt werden, da „hauswirtschaftliche Arbeit“ oft für die unbezahlte Hausarbeit von Familienmitgliedern verwendet wird.

FEDUSA (Südafrika). Der Ausdruck sollte Arbeit bezeichnen, die in einem häuslichen Umfeld, nicht nur für einen Haushalt verrichtet wird.

CCOO (Spanien). Innerhalb der Kategorie ‚soziale und kommunale Dienstleistungen‘ muss zwischen hauswirtschaftlicher Arbeit, häuslicher Kinderbetreuung und häuslicher Betreuungs- und Pflegearbeit unterschieden werden, die jeweils spezielle Aufgaben, Voraussetzungen und Verantwortlichkeiten beinhalten.

NTUF (Sri Lanka). Einschließlich Kochen und Waschen.

NUDE (Trinidad und Tobago). Hauswirtschaftliche Arbeit sollte klar definiert werden, damit es nicht zu Ausbeutung in der Form kommt, dass dem Arbeitnehmer zusätzliche Aufgaben auferlegt werden, die anfangs nicht vereinbart waren.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Eingeschlossen sein müssen Teilzeit- und Vollzeitkräfte, Arbeitnehmer, die im Haushalt des Arbeitgebers oder außerhalb davon leben, und Arbeitnehmer, die alte und kranke Menschen pflegen.

b) *der Ausdruck „Hausangestellte“ jede Person bezeichnen, die auf Voll- oder Teilzeitgrundlage gegen Entgelt hauswirtschaftliche Arbeit durchführt?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 75.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien (FÖD), Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Katar, Rumänien, Serbien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 6. Japan, Jordanien, Oman, Polen, Slowenien, Saudi-Arabien.

Sonstige: 8. Österreich, Belgien (CNT), Griechenland, Niederlande, Neuseeland, Portugal, Südafrika, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Hausangestellte stehen ungeachtet der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden, in einem Arbeitsverhältnis.

Australien. Eine sehr weit gefasste Definition kann für Hausangestellte generell günstig sein. Zur Vermeidung von Problemen mit der Einhaltung ist es jedoch ratsam, dass das Übereinkommen den Ausschluss von Arbeitnehmern vorsieht, die im Rahmen einer echten kommerziellen Vereinbarung tätig sind (selbständige Auftragnehmer im Gegensatz zu „Arbeitnehmern“), um Wahlmöglichkeiten und Flexibilität für eine Beteiligung am Erwerbsleben zu schaffen. Im Übrigen sollte der Ausdruck so eng gefasst sein, dass er nicht versehentlich andere Arbeitnehmer als Hausangestellte einschließt. Siehe Frage 61.

Österreich. Im österreichischen *Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz* (HGHAG) wird zwischen Hausgehilfen und Hausangestellten unterschieden, wobei Hausangestellte Dienste höherer Art leisten (z. B. Privatsekretärinnen). Es sollte daher auch klargestellt werden, dass alle Personen, die Arbeiten in oder für den Haushalt verrichten, unter den Anwendungsbereich fallen und das Übereinkommen mit dem Begriff „Hausangestellte“ nicht schon von vornherein eine Einschränkung vornimmt. Das Vorliegen eines Dienstverhältnisses sollte unbedingt Voraussetzung dafür sein, dass Hausgehilfen/Hausgehilfinnen und Hausangestellte unter den Anwendungsbereich des Übereinkommens fallen.

Belgien (CNT). Siehe Frage 6 a).

Belgien (FÖD). Es kann auch festgelegt werden, dass im Haushalt lebende und außerhalb wohnende Hausangestellte eingeschlossen sind. Der vorgeschlagene Ausdruck „Hausangestellte“ deckt mehrere Kategorien von Arbeitnehmern ab. In *Belgien* sind Hausangestellte Arbeitnehmer, die gegen Entgelt gemäß den Anweisungen eines Arbeitgebers arbeiten und überwiegend manuelle Haushaltsaufgaben für den Haushalt des Arbeitgebers oder seine Familie erledigen. Ausgenommen sind z. B. Erzieherinnen, Personen, die Kranke pflegen und Privatlehrer. Arbeitnehmer sind nicht sozialversicherungspflichtig, sofern sie als Gelegenheitsarbeiter eine bestimmte Anzahl von Stunden pro Tag oder Woche nicht überschreiten.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Siehe Frage 6 a).

Brasilien. Die Entlohnung ist ein wesentlicher Bestandteil des Beschäftigungsverhältnisses. Überdies ist sie wichtig für die Trennung von regelmäßiger hauswirtschaftlicher Arbeit und gelegentlicher hauswirtschaftlicher Arbeit, denn letztere stellt kein Arbeitsverhältnis dar. Zu den Hausangestellten sollten auch Pflegekräfte zählen, die ältere Menschen und Behinderte innerhalb oder außerhalb eines Privathaushalts betreuen, wenn der Arbeitgeber eine öffentliche Einrichtung ist, die Betreuungs- und Pflegeleistungen im Rahmen von Programmen der sozialen Sicherung anbietet.

Kanada. Es sollte jedoch Flexibilität gewahrt werden, um innerstaatliche Verhältnisse berücksichtigen zu können. So wenden in Kanada einige Gerichtsbarkeiten Definitionen an, die zwischen Hausangestellten und Betreuern wie „Sitters“ (Haushüter, Kindesbetreuer) unterscheiden.

China. Die Person muss die nationalen Anforderungen an das gesetzliche Mindestalter für die Aufnahme einer Beschäftigung erfüllen.

Kolumbien. Wie jede andere Arbeit sollte hauswirtschaftliche Arbeit gewürdigt und die tatsächliche Leistung bezahlt werden, ob auf Teilzeit- oder Vollzeitbasis erbracht.

Ägypten. Vorausgesetzt, die Arbeit wird gemäß Vertrag täglich und dauerhaft verrichtet und ist nicht befristet oder Gelegenheitsarbeit, die mit dem Abschluss der Arbeit endet.

El Salvador. Gelegentliche Arbeit sollte eingeschlossen sein.

Griechenland. Siehe Frage 6 a).

Guatemala (DPS). Teilzeitarbeitnehmern sollten jedoch besondere Bedingungen gewährt werden.

Guatemala (UMT, ONAM). Der Ausdruck „Hausangestellte“ sollte durch „Arbeitnehmer im Privathaushalt“ ersetzt werden, weil der Begriff häuslich, Haus- für Arbeitnehmer wegen seiner negativen Konnotation beleidigend ist.

Japan. Diese Definition würde sowohl Arbeitnehmer umfassen, die Angestellte von Unternehmen sind, die häusliche Dienstleistungen anbieten, als auch Arbeitnehmer, die direkt von Haushalten angestellt sind. Allerdings sind die Letztgenannten von vielen arbeitsrechtlichen Vorschriften ausgenommen, während die Erstgenannten durch verschiedene Regelungen, darunter internationale Arbeitsnormen, geschützt sind. Folglich variieren die Ansätze für beide Kategorien, und es ist zu beschließen, welche der beiden Kategorien von Hausangestellten die Urkunde(n) behandeln wird/werden. Dabei muss angemessen berücksichtigt werden, welchem Zweck die Annahme besagter Urkunde(n) dient.

Jordanien. Es sollte zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmern unterschieden werden.

Libanon. Es empfiehlt sich, den Ausdruck „Hausangestellte“ durch den Ausdruck „Beschäftigte im häuslichen Dienst“ zu ersetzen.

Mexiko. Solange die Definition mit dem Arbeitsplatz verknüpft ist, der immer ein Haushalt sein sollte.

Niederlande. Hausangestellter ist jeder, der von einer natürlichen Person beschäftigt wird und regelmäßig in dem Privathaushalt und für den Privathaushalt dieser Person gegen Entgelt arbeitet.

Neuseeland. Siehe Frage 6 a). Eine vergleichbare Definition ist möglicherweise die der Hauspflegekraft. Sie ist per Gesetz als Person definiert, die von einer beliebigen Person engagiert, angestellt oder vertraglich verpflichtet wird, für diese in einem Wohnhaus zu arbeiten. Hiervon ausgenommen sind Arbeiten an diesem Haus sowie an Inventar, Installation oder Mobiliar darin.

Oman. Das Hauptaugenmerk sollte auf Vollzeitarbeit liegen, damit sie unter nationales Recht fällt.

Peru. Siehe Frage 6 a).

Polen. Die Definition sollte den Vollzeitcharakter hauswirtschaftlicher Arbeit betonen, um Teilzeitarbeit und Einzelfälle von Arbeit im Haushalt auszuschließen (häusliche Reparaturen, Einzelfälle von Betreuung eines Familienmitglieds oder Reinigungsarbeiten).

Portugal. Auch die Natur des Verhältnisses sollte genauer beschrieben werden: ein Arbeitsverhältnis, das mit Unterordnung und Abhängigkeit einhergeht.

Rumänien. Es sollte erwähnt werden, ob der Ausdruck die Angehörigen (des Arbeitgebers) umfasst und wenn ja, bis zu welchem Verwandtschaftsgrad.

Saudi-Arabien. Der Ausdruck sollte sich nur auf eine Person beziehen, die hauswirtschaftliche Arbeit in Vollzeit verrichtet.

Slowenien. Der Begriff „Teilzeit oder Vollzeit“ sollte weggelassen werden, weil er die Bandbreite der geschützten Personen einschränkt. Hauswirtschaftliche Arbeit könnte auch als eine Art selbstständige Tätigkeit verrichtet werden.

Südafrika. In Südafrika wird im Gesetz über grundlegende Beschäftigungsbedingungen (BHUP) nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Die Sektorbestimmungen für Hausangestellte hingegen machen diesen Unterschied basierend auf den geleisteten Arbeitsstunden, und es gibt ein Gesetz zur Erfassung von Hausangestellten für die Leistungen der Arbeitslosenversicherung durch mehrere Arbeitgeber. Hausangestellte, die weniger als 24 Stunden pro Monat arbeiten, erhalten einen Mindestlohn zu einem höheren Satz.

Schweiz. Diese Definition entspricht offenbar derjenigen, die im schweizerischen materiellen Recht verwendet wird.

Thailand. Betreuer, die Kranke in Privathaushalten pflegen, sollten in den Urkunden separat anerkannt werden.

Vereinigte Staaten. Der Ausdruck „Entlohnung“ könnte als nur auf Löhne bezogen missverstanden werden. Er könnte ergänzt werden durch die Wörter „oder Bezahlung in Sachleistungen“. In den Vereinigten Staaten sind nicht Begriffe wie „Vollzeit“ oder „Teilzeit“ entscheidend für die Erfassung durch das Gesetz, sondern Schwellenwerte für Einkünfte oder Arbeitsstunden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 9. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), ECOP (Philippinen).

Sonstige: 7. CNI (Brasilien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Außerdem sollte hauswirtschaftliche Arbeit, die ein Arbeitsverhältnis beinhaltet, von Gelegenheitsarbeit unterschieden werden, denn Gelegenheitsarbeiter arbeiten nicht im Rahmen von Arbeitsverträgen.

ESEE (Griechenland). Unterscheiden sollte man Teilzeit- und Vollzeitarbeit sowie die Tätigkeit von im Haushalt lebenden und außerhalb wohnenden Arbeitnehmern.

SEV (Griechenland). Darüber sollte in den Verhandlungen nachgedacht werden.

DPN APINDO (Indonesien). Hausangestellte müssen besondere Fähigkeiten haben.

Business NZ (Neuseeland). Es gibt schon internationale Urkunden, die sich mit Hausangestellten befassen. Die Frage ist, wie sie in der Praxis anzuwenden sind. Ein Land, dessen Gesetze hauswirtschaftliche Arbeit aus ihrem Geltungsbereich ausnehmen, wird diese Gesetze kaum leichtfertig ändern. Daher ist es unwahrscheinlich, dass ein solches Land eine neue Urkunde annimmt oder ratifiziert, was wiederum das Ziel, eine Urkunde zu verabschieden, vereitelt.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 6 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

IOE. Siehe Frage 6 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKUTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM

(Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), NTUF (Sri Lanka), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CTS (El Salvador), JTUC-RENGO (Japan).

Sonstige: 1. GEFONT (Nepal).

Kommentare

CTA (Argentinien). Sowohl reguläre Arbeitnehmer als auch Gelegenheitsarbeiter sollten eingeschlossen sein. Keine tägliche oder wöchentliche Mindestarbeitszeit sollte Voraussetzung dafür sein, dass jemand als „Hausangestellter“ gilt.

BAK (Österreich). Siehe Frage 6 a).

ÖGB (Österreich). In Österreich gibt es von Hausgehilfinnen und Hausangestellten verrichtete Tätigkeiten höherer Art, z. B. Wirtschaftlerin – komplette Haushaltsführung, die nicht vom österreichischen gesetzlichen Begriff der Hausangestellten umfasst sind. Um Auslegungsschwierigkeiten bei der deutschen Übersetzung des Übereinkommens zu verhindern, sollte klargestellt werden, dass das Übereinkommen für alle Arbeitnehmerinnen, die in einem Haushalt beschäftigt sind, zur Anwendung kommt.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Stattdessen sollte der Ausdruck „bezahlte hauswirtschaftliche Arbeitnehmer“ verwendet werden.

ONSL (Burkina Faso). Die tatsächlich geleistete Arbeit und die Entlohnung sind entscheidend, nicht, ob die Arbeit in Vollzeit oder Teilzeit verrichtet wird.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Dies würde bedeuten, Hausangestellte, die nicht für ihre Arbeit bezahlt werden, auszunehmen.

CGT (Kolumbien). Das geltende kolumbianische Recht stellt fest, dass ein Arbeitnehmer im häuslichen Dienst jede natürliche Person ist, die seine Leistungen direkt und dauerhaft für eine oder mehrere natürliche Personen gegen Entgelt erbringt, unabhängig davon, ob er am Arbeitsplatz lebt oder nicht. Dies umfasst Kochen, Waschen, Bügeln, Kinderbetreuung und andere haushaltsnahe Aufgaben.

CUT (Kolumbien). Unabhängig davon, wie der Arbeitnehmer eingestellt wird. Entlohnung ist von grundlegender Bedeutung.

CMTC (Costa Rica). Auch „Hausfrauen“ sollten eingeschlossen sein.

CNUS (Dominikanische Republik). Es sollte erwähnt werden, dass diese Arbeitnehmer über einen Arbeitsvertrag verfügen.

CTS (El Salvador). Es sollten nur Vollzeit Arbeitnehmer eingeschlossen sein.

CGT-FO (Frankreich). Der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ ist annehmbar, da er die Art der Arbeit bezeichnet; der Ausdruck „Hausangestellte“ ist dagegen abwertend. Insofern sollte der Begriff zur Kennzeichnung der fraglichen Arbeitnehmer geändert werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Mit gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit und unter Beachtung des Mindeststundenlohns.

UNSITRAGUA (Guatemala). Der richtige Ausdruck sollte „Arbeitnehmer im Privathaushalt“ lauten.

CGT (Honduras). Die Definition könnte weiter gefasst sein, damit nicht einige Tätigkeiten aus dem Schutz ausgenommen bleiben.

HMS (Indien). Ja, da Teilzeitarbeit weitverbreitet ist in Ländern wie Indien, wo Hausangestellte in fünf bis sechs Häusern täglich arbeiten.

JTUC-RENGO (Japan). Hausangestellte können bei Firmen beschäftigt sein, die Haushaltsdienstleistungen erbringen, in einzelnen Haushalten, um die Hausarbeit zu verrichten, und bei Unternehmen als angestellte Arbeitnehmer der Führungskräfte des Unternehmens usw.

GEFONT (Nepal). Auch Personen, die unbezahlte Arbeit leisten, sollten eingeschlossen sein.

FNV (Niederlande). Selbstständig erwerbstätige Arbeitnehmer sollten eingeschlossen sein. Entlohnung sollte im weiten Sinne des Begriffs gemeint sein.

NSZZ (Polen). Besonders ist darauf zu achten, dass Hausangestellte, die in Sachleistungen bezahlt werden, einschließlich derer, die für Personen aus dem weiteren Familienkreis arbeiten, im Geltungsbereich der Definition verbleiben.

CCOO (Spanien). Der Königliche Erlass 1424/85, der das besondere Arbeitsverhältnis im Falle von „Dienstleistungen in Familienhaushalten“ reguliert, sieht vor, dass jede bezahlte häusliche Dienstleistung oder Tätigkeit in diesem Arbeitsverhältnis geleistet wird.

NUDE (Trinidad und Tobago). Der Ausdruck muss Hausangestellte, die im Haushalt des Arbeitgebers leben, umfassen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Ausdrücke Hausangestellte und hauswirtschaftliche Arbeit werden in der Branche verwendet, um den Haushalt genauer als Arbeitsplatz zu definieren. In manchen Regionen ist der Ausdruck häuslich, Haus- noch immer negativ besetzt, wohingegen er in anderen Ländern von den Arbeitnehmern selbst wieder aufgegriffen und neu definiert worden ist. Beide Ausdrücke sollten in einer Definition enthalten sein, die die Perspektiven, Erfahrungen und Vorlieben der Arbeitnehmer reflektiert.

IUL. Darüber hinaus sollte die Empfehlung spezielle Mechanismen vorsehen, die es möglich machen, verschiedene hauswirtschaftliche Beschäftigungsvereinbarungen von Teilzeit-Hausangestellten zu addieren, sodass sie Zugang zu allen Rechten eines Vollzeitbeschäftigungsverhältnisses bekommen, vor allem mit Blick auf die soziale Sicherung (siehe Frage 12).

c) *der Ausdruck „Bereitschaft“ Zeiten bezeichnen, während deren ein Hausangestellter nicht nach eigenem Gutdünken über seine Zeit verfügen kann?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 73.

Bejahend: 48. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Bahrain, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kroatien, Zypern, Ecuador, Ägypten, Finnland, Griechenland, Guinea, Indien, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 9. Kolumbien, Tschechische Republik, Frankreich, Indonesien, Republik Korea, Paraguay, Portugal, Katar, Slowenien.

Sonstige: 16. Belgien, Costa Rica, Kuba, El Salvador, Guatemala, Mexiko, Neuseeland, Oman, Panama, Peru, Polen, Spanien, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Tunesien, Uruguay.

Kommentare

Argentinien. Es muss jedoch gewährleistet sein, dass Essenspausen und Ruhezeiten zwischen den Arbeitstagen beachtet werden, um willkürliche Arbeitgeberentscheidungen zu verhindern, die Arbeitnehmern schaden können.

Belgien (CNT). Der Ausdruck „Bereitschaft“ sollte auch Zeiten außerhalb des Arbeitsstätte umfassen, während deren der Hausangestellte nicht nach eigenem Gutdünken über seine Zeit verfügen kann. Wird dies nicht sichergestellt, könnten Situationen von Missbrauch die Folge sein, in denen der Arbeitnehmer nicht bezahlt wird und trotzdem nicht nach eigenem Gutdünken über seine Zeit verfügen kann.

Belgien (FÖD). Der Ausdruck „Bereitschaft“ sollte auf Zeiten verweisen, wenn sich der Arbeitnehmer an der Arbeitsstätte befindet und nicht nach Gutdünken über seine Zeit verfügen kann.

Der Plurinationale Staat Bolivien. Siehe Frage 6 a).

Brasilien. In Brasilien ist die Zahl der täglichen Arbeitsstunden für hauswirtschaftliche Arbeit nicht begrenzt. Selbst wenn Grenzen festgelegt sind, müssen Bestimmungen für Fälle festgelegt werden, in denen der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer verlangt, dass er ihm uneingeschränkt zur Verfügung steht, beispielsweise als Begleiter auf Reisen, als Betreuer von Kindern oder älteren Menschen oder in anderen Sondersituationen.

Kanada. Bevorzugt wird der Ausdruck „Abrufbereitschaft“.

China. Der Ausdruck umfasst die Bereitschaft während der Arbeitszeit im Haushalt des Arbeitgebers (wie bei der Betreuung von Personen in der Nacht) und die Bereitschaft in der Phase zwischen zwei Einsätzen für eine Firma, die Haushaltsdienstleistungen erbringt.

Kolumbien. Hausangestellte, vor allem die im Haushalt lebenden, müssen für gewöhnlich bis zu zwölf aufeinanderfolgende Stunden arbeiten. Das Gesetz legt Grenzen für die tägliche Arbeitszeit fest, an die sich alle Arbeitgeber halten sollten. Es ist unabdingbar, im Arbeitsvertrag die tägliche Höchstarbeitszeit festzulegen.

Kuba. Dieser Ausdruck sollte gestrichen oder so weit wie möglich eingeschränkt werden, da er das Risiko birgt, Zwangsarbeit zu begünstigen. Die Arbeitszeiten, in denen Hausangestellte ihre Arbeit verrichten sollten, sollten definiert werden.

El Salvador. Bereitschaft sollte in der Praxis als Ausnahme und nicht als Regel gelten, um willkürliche Forderungen des Arbeitgebers auszuschließen.

Finnland. In bestimmten Fällen sollte Bereitschaft zulässig sein, vorausgesetzt, der Arbeitnehmer willigt ein und hat das Recht, seine Einwilligung während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zurückzuziehen.

Frankreich. Das ist die Definition für gewöhnliche Arbeitszeit. Unter Bereitschaft versteht man in Frankreich einen Zeitraum, in dem der Angestellte, ohne dem Arbeitgeber ständig und sofortig zur Verfügung zu stehen, verpflichtet ist, im Haus oder in der Nähe des Hauses zu bleiben, um bei Bedarf zur Verfügung zu stehen.

Griechenland. Die Definition sollte auf nationales Recht verweisen.

Guatemala (DPS). Ja.

Guatemala (UMT, ONAM). Nein. Der Begriff der Bereitschaft sollte gestrichen werden, es sei denn, er hat die Bedeutung von Mehrarbeit.

Indonesien. Wichtig ist, dass die Arbeit innerhalb des vereinbarten Zeitrahmens verrichtet wird.

Mexiko. Diese Vorstellung sollte mit der des Arbeitstages verknüpft werden: Ein Hausangestellter muss während eines Arbeitstages in Bereitschaft sein.

Mosambik. Weil dies in Zeiten erfolgt, in denen der Arbeitnehmer ruhen sollte.

Nepal. Der Ausdruck Bereitschaft sollte den Zeitraum bezeichnen, in dem der Hausangestellte frei hat, um sich auszuruhen, aber dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen und auf seine Nachfrage anwesend sein sollte. In Nepal, wo die meisten Hausangestellten im Haushalt des Arbeitgebers leben, scheint Bereitschaft im Falle von Teilzeit-Hausangestellten, die nach Arbeitsschluss das Haus des Arbeitgebers verlassen, nicht durchführbar zu sein.

Neuseeland. Weder definiert das geltende Recht Neuseelands den Ausdruck „Bereitschaft“ noch schreibt es ihre Entlohnung vor. Arbeitgeber können Bereitschaft von Fall zu Fall in ihren Arbeitsverträgen vereinbaren.

Panama. Wenn Arbeitnehmer im Dienst sind, und dies fällt weder mit einem Urlaub noch mit der Zeit nach ihrer Schicht zusammen, sind sie in „Bereitschaft“. Wir sind der Ansicht, dass Bereitschaftsver-

einbarungen schriftlich fixiert werden müssen und dass der Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung einer Zulage pro Bereitschaftsschicht hat. Wir meinen außerdem, dass die Zahl der Stunden und die Vergütung im Arbeitsvertrag klar definiert werden müssen.

Peru. Der Ausdruck „Bereitschaft“ passt nicht zu der Definition, die in der Frage genannt wird. Es wird impliziert, dass Hausangestellte, wie alle anderen Arbeitnehmer, dem Arbeitgeber während der Arbeitszeit zur Verfügung stehen sollten und nicht nach eigenem Gutdünken Dinge tun können, die nicht Gegenstand des Arbeitsvertrags sind.

Polen. Dies sollte im nationalen Recht geregelt werden.

Portugal. Die ständige Anwesenheit am Arbeitsplatz von im Haushalt lebenden Hausangestellten wird vielfach nicht vom Arbeitgeber erzwungen, sondern ist ein Merkmal der Aufgabe. Daher ist es sinnlos, einen Zeitraum festzulegen, in dem der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz bleiben und dem Arbeitgeber zur Verfügung stehen sollte. Überdies kann hauswirtschaftliche Arbeit, vor allem dann, wenn sie von im Haushalt lebenden Arbeitnehmern verrichtet wird, zeitweilig sein. In Portugal wird, unbeschadet der Höchstgrenzen von Tages- und Wochenarbeitszeit, nur effektive Arbeitszeit angerechnet.

Katar. Der Ausdruck impliziert nicht die Bedeutung, die die Definition vorschlägt.

Rumänien. Nach nationalem Recht bezeichnet Arbeitszeit alle Zeiten, in denen der Arbeitnehmer arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und Leistungen erbringt, die seinem Arbeitsvertrag, anwendbaren Tarifverträgen und/oder anwendbarem geltenden Recht entsprechen. Daher gelten Bereitschaftszeiten, in denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht, auch ohne tatsächlich zu arbeiten, als Arbeitszeit.

Slowenien. Bereitschaft muss nicht geregelt werden.

Spanien. Der Ausdruck bezieht sich augenscheinlich auf Bereitschaftszeit, was nicht gleichbedeutend ist mit effektiver Arbeitszeit, aber unter den allgemeinen Begriff von Arbeitszeit fällt. Dies ist typisch für im Haushalt lebende Arbeitnehmer und sollte sorgfältig gegen andere Ausdrücke abgegrenzt werden, vor allem mit Blick auf die Arbeitswoche und tägliche und wöchentliche Ruhezeiten. Grundlage sollte eine Übereinkunft der beteiligten Parteien sein.

Schweiz. Diese Definition von Bereitschaft könnte auch eine verfahrens- oder strafrechtliche Frage sein und beeinflusst bereits jetzt die Ausrichtung des Urkundenentwurfs, was vermieden werden sollte. Die Definition von Bereitschaft sollte festlegen, dass die betreffende Person nicht verpflichtet ist, außerhalb festgelegter Arbeitszeiten für den Arbeitgeber verfügbar zu bleiben. Ferner sollte nicht zwischen effektiver Arbeitszeit und Zeiten, in denen der Arbeitnehmer verfügbar ist, unterschieden werden. Die Problematik von Bereitschaftszeit ist nicht als solche typisch für hauswirtschaftliche Arbeit, und es sollte vereinbart werden, dass für hauswirtschaftliche Arbeit eigene Regeln gebraucht werden.

Arabische Republik Syrien. Ruhezeiten sollten definiert werden als Zeit, in der Arbeitnehmer frei haben und in den Genuss eines festgelegten Jahresurlaubs kommen.

Tunesien. Bereitschaft bedeutet Zeit außerhalb der normalen Arbeitszeit von Teilzeit-Hausangestellten.

Uruguay. Bereitschaft wird von nationalem Recht nicht geregelt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 18.

Bejahend: 7. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), ECOP (Philippinen).

Verneinend: 5. CNI (Brasilien), BDA (Deutschland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), IOE.

Sonstige: 6. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte jeder Mitgliedstaat für sich selbst entscheiden.

HUP (Kroatien). Bereitschaftszeit sollte weder als Arbeitszeit betrachtet noch durch eine Norm geregelt werden, da das unangemessen und kompliziert wäre.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 6 b).

DPN APINDO (Indonesien). Bereitschaft ist nicht erforderlich, weil hauswirtschaftliche Arbeit in die Haushaltsabläufe integriert ist.

JCC (Jordanien). Bereitschaft ist nicht als Freizeit anzusehen.

Business NZ (Neuseeland). Weder definiert das geltende Recht in Neuseeland den Ausdruck „Bereitschaft“ noch schreibt es ihre Entlohnung vor. Arbeitgeber können Bereitschaft von Fall zu Fall in ihren Arbeitsverträgen vereinbaren.

NHO (Norwegen). Dies sollte zu einem späteren Zeitpunkt untersucht werden.

ECOP (Philippinen). Bereitschaft ist Arbeitszeit, die entlohnt werden kann.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

SAV (Schweiz). Diese Definition ist unklar.

IOE. Siehe Frage 22.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 106. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 6. CTRN (Costa Rica), CTS (El Salvador), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), CGTP-IN (Portugal).

Sonstige: 11. ÖGB (Österreich), ONSL (Burkina Faso), CUT (Kolumbien), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), JTUC-RENGO (Japan), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

CTA (Argentinien). Arbeitgeber gehen davon aus, dass der Arbeitnehmer, wenn er im Haushalt lebt, jederzeit verfügbar sein sollte.

BAK (Österreich). Bereitschaftszeit soll als zu bezahlende Arbeitszeit gelten, vor allem, wenn Arbeitnehmer im Haushalt wohnen. Die Norm kann sich am österreichischen Recht orientieren, das hinsichtlich der Höchstarbeitszeit zwischen Beschäftigten, die im Haushalt leben, und solchen, die außerhalb des Haushalts wohnen, unterscheidet.

ÖGB (Österreich). Bereitschaftszeiten sollten klar definiert und beschränkt werden. Österreichisches Recht sieht für Arbeitnehmer, die außerhalb des Haushalts wohnen, eine kürzere Bereitschaftszeit vor als für solche, die in den privaten Haushalt aufgenommen werden.

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 6 a).

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 6 a).

FENATRAD (Brasilien). Das bedeutet, dass hauswirtschaftliche Arbeit in bestimmten Zeiträumen verrichtet werden sollte.

CTRN (Costa Rica). Nicht erforderlich, vor allem, wenn die Bestimmungen der Urkunde die tägliche Arbeitszeit regeln.

DEOK (Zypern). Bereitschaft muss als Arbeitszeit betrachtet werden.

CFDT (Frankreich). Bei der Berechnung der Arbeitszeit sollte die nötige Zeit berücksichtigt werden, um von einem Arbeitgeber zum anderen zu pendeln oder um zwischen zwei Einsätzen auf den nächsten Arbeitgeber zu warten. Gleiches gilt für den Begriff Anwesenheit auf Abruf besonders für die Betreuung Kranker oder die allgemeine Verfügbarkeit in der Nacht, wobei eine Stunde Anwesenheit mit einem Drittel des Stundenlohns vergütet werden kann. Die im Haushalt des Arbeitgebers verbrachte Zeit sollte als Arbeitszeit betrachtet werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Weil der private Charakter des Arbeitsplatzes für den Hausangestellten zahlreiche Einschränkungen einer gleichbleibenden Arbeitszeit bedeutet.

UNTSITRAGUA (Guatemala). In Anbetracht des Prinzips der Gleichheit vor dem Gesetz und anderer Verfassungsbestimmungen sollte der Ausdruck „effektive Arbeit“ verwendet werden. Er ist definiert als die Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gemäß der Vereinbarung der beiden Parteien weiter zur Verfügung steht.

CNTG (Guinea). Dies muss im Einklang mit den geltenden Vorschriften stehen.

CGT (Honduras). Die Vorstellung von Bereitschaft ist sehr subjektiv, da sie häufig vom Arbeitgeberwillen abhängt.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Die Dauer der Bereitschaft muss im Verhältnis zu Arbeitszeit, Pausen, Feiertagen und Urlaub beziffert werden.

UGL (Italien). Der Ausdruck „Bereitschaft“ sollte die gesamte Zeit umfassen, in der der Angestellte dem Arbeitgeber in jeder Weise und an jedem Ort zur Verfügung steht.

CROC (Mexiko). Dieser Begriff sollte weit gefasst sein.

UNT (Mexiko). Die Bereitschaft sollte innerhalb des vereinbarten Arbeitstages stattfinden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Urkunde sollte feststellen, dass „Bereitschaftszeit“ vergütet werden sollte, dass sie Bestandteil der täglichen Gesamtarbeitszeit sein und die maximale Arbeitszeit nicht überschreiten sollte.

CGTP-IN (Portugal). Dem Zusammenhang sollte mehr Beachtung geschenkt werden als dem Ausdruck. Hauswirtschaftliche Arbeit ist die Tätigkeit, bei der der Arbeitnehmer, wenn ihm Unterkunft gewährt wird, am Arbeitsplatz bleibt. Folglich ist es nicht sehr sinnvoll, einen Zeitraum festzulegen, in dem der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz für den Arbeitgeber verfügbar bleiben sollte. Überdies kann hauswirtschaftliche Arbeit, vor allem, wenn sie von im Haushalt lebenden Arbeitnehmern verrichtet wird, zeitweiliger Natur sein. In Portugal z. B. wird nur effektive Arbeitszeit angerechnet.

FNPR (Russische Föderation). Bereitschaftsstunden werden nicht als Freizeit betrachtet, sondern als vergleichbar mit regelmäßiger Arbeitszeit. Bereitschaft sollte mindestens zu dem Satz entlohnt werden, der in den gültigen Arbeitsnormen festgelegt ist.

FEDUSA (Südafrika). Bereitschaft sollte eine Standardbedeutung haben, wie sie in anderen Sektoren gilt.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Der Ausdruck „Bereitschaft“ erzeugt eine Grauzone, die es nicht geben sollte. Die Grenze zwischen Freizeit und Dienstzeit, deren Nutzung vom Arbeitgeber oder einem Arbeitsvertrag bestimmt wird, sollte eindeutig sein.

PIT-CNT (Uruguay). Bereitschaft sollte nicht gestattet sein. Wenn sie zulässig ist, sollte sie freiwillig sein und als Mehrarbeit betrachtet werden.

d) *der Ausdruck „Arbeitgeber“ Mittelspersonen umfassen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 75.

Bejahend: 25. Albanien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Chile, Kroatien, Tschechische Republik, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Indien, Lettland, Mauritius, Montenegro, Paraguay, Rumänien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 31. Argentinien, Brasilien, Kolumbien, Costa Rica, Zypern, Ecuador, Guatemala, Guinea, Indonesien, Italien, Japan, Jordanien, Republik Korea, Malaysia, Mauretanien, Mexiko, Republik Moldau, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Oman, Peru, Katar, Serbien, Spanien, Arabische Republik Syrien, Saudi-Arabien, Ukraine, Jemen.

Sonstige: 19. Österreich, Kanada, China, Kuba, Ägypten, Libanon, Litauen, Neuseeland, Nicaragua, Norwegen, Panama, Philippinen, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Kommentare

Albanien. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer direkt einstellen, auch wenn eine öffentliche oder private Vermittlungsagentur beteiligt war.

Australien. „Mittelsperson“ sollte Anbieter von Arbeit bedeuten. Der genaue Umfang dieser Definition kann *Australien* Probleme hinsichtlich der Einhaltung bereiten. Siehe Frage 61.

Österreich. Sollten mit „Mittelspersonen“ (*Arbeitskräftevermittler/innen*) gemeint sein, sollen diese ebenfalls erfasst werden, sofern ein Dienstverhältnis zu diesen Personen besteht.

Belgien. Der Ausdruck „Mittelsperson“ muss näher erläutert werden. Ein Arbeitgeber sollte auch eine Person sein, die Arbeitnehmer beschäftigt, um sie einer anderen Person (Nutzer) zu vermitteln. Dies garantiert dem Hausangestellten einen einzelnen Arbeitgeber und ein stabiles Beschäftigungsverhältnis und trägt den Belangen der verschiedenen Nutzer Rechnung. Überdies sollte die Weisungsbefugnis des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer als wesentlicher Bestandteil von Arbeitsverträgen hervorgehoben werden.

Der Plurinationale Staat Bolivien. Siehe Frage 6 a).

Brasilien. Die Mittelsperson ist nicht der Arbeitgeber. Dieser sollte nur für gesetzwidrige Handlungen des Arbeitnehmers haften, den die Mittelsperson vermittelt hat.

Kanada. Der Ausdruck Arbeitgeber sollte Mittelspersonen nicht ausschließen, aber ob eine bestimmte Mittelsperson ein Arbeitgeber ist oder nicht, sollte auf der Grundlage nationaler Gesetzgebung und Praxis entschieden werden.

China. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ sollte keine Vermittler von Haushaltsdienstleistungen umfassen, sehr wohl jedoch Unternehmen, die Hausangestellte beschäftigen. Das Verhältnis zwischen diesen Unternehmen und ihre jeweiligen Verantwortlichkeiten sollten weiter untersucht werden.

Kolumbien. Eine Mittelsperson ist kein Arbeitgeber, weil ein Vermittler lediglich die Nachfrage nach Arbeitskräften und das entsprechende Angebot zusammenbringt.

Costa Rica. Eine Mittelsperson ist etwas anderes als ein Arbeitgeber und sollte nicht in der Definition von „Arbeitgeber“ enthalten sein, sondern getrennt definiert werden. In Aufnahmelandern wie Costa Rica bedeutet Vermittlung für Arbeitnehmer erhebliche Nachteile, vor allem bezüglich der Entlohnung. Die

Beteiligung von privaten Vermittlungsagenturen sollte überprüft werden, besonders wegen der Garantiemechanismen, mit denen sie ihre Auftraggeber verpflichten, die vereinbarten Beträge zu zahlen.

Kuba. Die Definition von „Mittelsperson“ sollte klarer formuliert und ihre Tätigkeit näher erläutert werden, um Missbrauch zu verhindern.

Zypern. Eingeschlossen sein sollten jedoch die Pflichten sämtlicher Mittelspersonen.

Ägypten. Arbeitgeber und Mittelsperson müssen gegeneinander abgegrenzt werden, sofern die Urkunde die Verantwortlichkeiten jeweils getrennt definiert.

El Salvador. Um Arbeitnehmer vor jeder Verletzung ihrer Arbeitnehmerrechte zu schützen.

Finnland. Das Übereinkommen sollte auch für Arbeitnehmer gelten, die im Haushalt des Arbeitgebers arbeiten, entweder als bezahlte Kräfte oder als Beschäftigte z. B. der Kommune oder einer privaten Vermittlungsagentur. Versuche, bestehende Normen durch die Beauftragung von Mittelspersonen zu umgehen, sollten verhindert werden.

Frankreich. In Frankreich kann der Arbeitgeber eine Person oder ein Vermittler, etwa ein Verband oder ein Unternehmen sein.

Griechenland. Siehe Frage 6 c).

Guatemala (DPS). Hauswirtschaftliche Arbeit braucht keine Mittelspersonen, weil sie ein Vertrauensverhältnis beinhaltet.

Guatemala (UMT, ONAM). Hausangestellte werden für gewöhnlich direkt durch den Arbeitgeber angeworben. Falls Mittelspersonen beteiligt sind, beschäftigen sie entweder Arbeitnehmer, um sie Haushalten zu überlassen, oder sie fungieren als Arbeitskräftevermittler. In keinem der Fälle können sie als Arbeitgeber gelten. Verträge, die private Vermittlungsagenturen vereinbaren, sollten durch das Übereinkommen geregelt werden, um Menschenhandel zu verhindern.

Indien. Angesichts der komplexen Natur vieler hauswirtschaftlicher Arbeitsverträge sollte der Ausdruck „Arbeitgeber“ Vermittler wie alle Agenten, Vertreter, Unternehmen oder Dritte umfassen, die direkt oder indirekt für die Beschäftigung und/oder Bezahlung eines Hausangestellten verantwortlich sind.

Japan. Die grundsätzliche Verantwortung für die Sicherheit von Hausangestellten sollten die Personen tragen, die sie regelmäßig beaufsichtigen und anweisen.

Jordanien. Um Ausbeutung von Hausangestellten zu verhindern.

Republik Korea. Mittelspersonen sind im Normalfall nur Vermittler. Wenn sie allerdings die Rolle des Arbeitgebers übernehmen, sollten sie als solche betrachtet werden.

Lettland. Es muss betont werden, dass sowohl private Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung unter die Definition von Arbeitgeber fallen sollten, so sie als Vermittler zwischen ausländischen Hausangestellten und Arbeitgebern im Aufnahmeland fungieren, als auch Unternehmen und Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer für Hilfsdienste im Haushalt einer Einzelperson oder für einen Haushalt einstellen.

Libanon. Der Ausdruck „Mittelsperson“ sollte klar definiert werden. Ist eine Mittelsperson verantwortlich für die Entlohnung eines Hausangestellten, so kann sie als „Arbeitgeber“ gelten.

Litauen. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ sollte durch nationales Recht definiert sein.

Malaysia. Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, die als Vermittler zwischen ausländischen Hausangestellten und Haushalten fungieren, sollten nicht als Arbeitgeber gelten, weil sie diese Arbeitnehmer häufig ausbeuten. Das Übereinkommen sollte direkte Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und privaten Arbeitgebern fördern.

Mauritius. Es gibt Fälle, in denen Arbeitnehmer nicht von der Person bezahlt werden, für die sie arbeiten, sondern von Dritten.

Mexiko. Da das Arbeitsverhältnis direkt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird.

Montenegro. Der Ausdruck sollte Vermittler wie Vertreter, Unternehmen, alle Agenten und Dritte umfassen, die direkt oder indirekt für die Beschäftigung und/oder Bezahlung von Hausangestellten verantwortlich sind.

Mosambik. Mittelspersonen sind keine Arbeitgeber; sie haben keine Vertragsbeziehung mit dem Arbeitnehmer (nur mit dem Arbeitgeber).

Nepal. Dieser Ausdruck scheint für hauswirtschaftliche Arbeit unbrauchbar.

Neuseeland. Siehe Frage 6 b).

Nicaragua. In manchen Fällen ja, weil sie wie Arbeitgeber agieren, die das Gesetz umgehen.

Norwegen. Das Übereinkommen sollte zwar hauptsächlich für Beschäftigungsverhältnisse gelten, bei denen der Arbeitnehmer im Haushalt eines privaten Arbeitgebers arbeitet. Spezielle Regelungen sollten jedoch für Fälle erwogen werden, in denen der Haushalt oder die Person, für die die Leistung erbracht wird, nicht der offizielle Arbeitgeber ist, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer hinreichend geschützt ist. Der Ausdruck Arbeitgeber sollte keine Mittelspersonen umfassen, die nicht die Pflichten eines Arbeitgebers haben.

Paraguay. Umfassen sollte der Ausdruck Unternehmen und Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer einstellen, damit sie einer Einzelperson im Haushalt helfen oder für ihren Haushalt arbeiten.

Panama. Mittelspersonen beauftragen einen oder mehrere Arbeitnehmer (direkt oder indirekt) damit, für einen Arbeitgeber zu arbeiten.

Peru. Gemäß peruanischer Gesetzgebung gelten juristische Personen, die als Mittelspersonen agieren, nicht als Arbeitgeber.

Philippinen. In den Philippinen sind die Arbeitgeber im Fall ausländischer Hausangestellter der Hauptarbeitgeber und die ausländische Vermittlungsagentur. Beide haften, wenn die Arbeitnehmerrechte verletzt werden. Davon abweichend gelten lokale Vermittlungsagenturen zwar nicht als Arbeitgeber, haften aber auch für Rechtsverstöße.

Polen. Nach dem Übereinkommen Nr. 181 können nur Rechtssubjekte als Arbeitgeber gelten, mit denen der Arbeitnehmer ein Arbeitsverhältnis eingegangen ist, namentlich private Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer beschäftigen, um sie Dritten zur Verfügung zu stellen, die ihnen ihre Aufgaben zuweisen und die die Ausführung der Aufgaben überwachen. Andere Rechtssubjekte, nämlich private Vermittlungsagenturen, die Stellenangebote und -bewerbungen aufeinander abstimmen, ohne eine Partei des Arbeitsverhältnisses zu sein, können nicht der Arbeitgeber des Hausangestellten sein.

Portugal. Das ist davon abhängig, was unter „Mittelsperson“ verstanden wird. In *Portugal* werden häusliche Dienstleistungen, die für einen Haushalt auf Rechnung einer nicht gewinnorientierten Rechtspersonlichkeit erbracht werden, als hauswirtschaftliche Arbeit bezeichnet. Eine Vermittlungsagentur kann befristet Arbeitnehmer zur Verfügung stellen, die einem Haushalt häusliche Dienstleistungen für einige Tage oder einige Stunden anbieten. Die Definition von Arbeitgeber sollte es möglich machen zu identifizieren, wer für welche vertragliche Verpflichtung haftet.

Katar. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ umfasst nicht Mittelspersonen, sondern den Haushaltsvorstand.

Rumänien. Dies würde helfen, Missbrauch zu verhindern.

Saudi-Arabien. Die Arbeit von Mittelspersonen endet mit dem Abschluss des Arbeitsvertrags und, in einigen Fällen, dem Ende der Probezeit. Daher können sie nicht als Arbeitgeber gelten.

Serbien. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ sollte nur juristische Personen umfassen, die Arbeitnehmer beschäftigen.

Slowenien. Die Verantwortlichkeiten des Nutzers und des Arbeitgebers müssen ausreichend klar voneinander getrennt werden.

Spanien. Nein, außer nationales Recht gestattet es. Der Arbeitgeber sollte ausschließlich der Eigentümer des Haushalts sein oder jede anders bezeichnete Person, die ihn definiert.

Sri Lanka. Beschäftigung wird in den meisten Fällen durch Mittelspersonen gesichert. Folglich sollten sie auch die Pflichten eines Arbeitgebers haben. Gleichwohl müssen die Verantwortlichkeiten des Hauptarbeitgebers und der Mittelsperson klar definiert werden.

Schweden. Der entscheidende Punkt sollte hier sein, wer der Arbeitgeber ist. Eine Firma für Personal-Outsourcing sollte als Arbeitgeber gelten. Eine einfache Vermittlungsagentur spielt dagegen eine andere Rolle.

Schweiz. „Mittelsperson“ sollte definiert werden. Auch die Beschäftigung durch Vermittlungsagenturen sollte erfasst werden, um Versuche zu verhindern, nationales Recht zu umgehen.

Vereinigte Arabische Emirate. Um Hausangestellte zu erfassen, die für den Familienvorstand arbeiten, dies aber durch die Mitwirkung einer Vermittlungsagentur (Mittelsperson).

Tunesien. Der Begriff „Arbeitgeber“ und „Mittelsperson“, einschließlich Vermittlungsagenturen, sollten nicht verwechselt werden, und die rechtlichen Verantwortlichkeiten beider sollten definiert werden.

Ukraine. Nach ukrainischem Recht beschäftigt eine Mittelsperson keine Arbeitnehmer, sondern bietet entgeltliche Dienstleistungen an, die es Arbeitslosen erleichtern, eine Beschäftigung zu finden.

Vereinigte Staaten. Dies sollte entschieden werden, wenn die Ausdrücke „Arbeitgeber“ und „Mittelsperson“ definiert werden. Ein Arbeitgeber sollte als Person oder Stelle definiert werden, die direkt oder indirekt im Interesse eines Arbeitgebers in Bezug auf einen Arbeitnehmer handelt. Jede Mittelsperson, auf die diese Definition zutrifft, sollte als Arbeitgeber gelten.

Uruguay. Gemäß innerstaatlicher Gesetzgebung haften auch Subunternehmer und Mittelspersonen für die Einhaltung arbeitsrechtlicher Bestimmungen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 2. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland).

Verneinend: 8. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 7. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), ECOP (Philippinen), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

EK, KT, VTML (Finnland). Der Ausdruck umfasst nur die Parteien, die einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 6 b).

KEF (Republik Korea). Mittelspersonen sind nur Mittler zwischen Arbeitgebern und Hausangestellten ohne Weisungs- und Kontrollbefugnisse.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 6 c).

CONEP (Panama). Nein, Mittelspersonen sind nicht die Nutznießer der erbrachten Leistungen.

ECOP (Philippinen). Der Ausdruck „Mittelsperson“, unter dem im IAO-Fragebogen „Anwerber“ verstanden werden, sollte eindeutig definiert werden, und deren Rolle bei der Anwerbung und Einstel-

lung ausländischer Hausangestellten sollte Gegenstand innerstaatlicher Politiken, Gesetze, Regeln und Regelungen ihrer Heimatländer sein.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

SAV (Schweiz). Jede Zweideutigkeit in dieser Hinsicht sollte vermieden werden.

IOE. Siehe Frage 6 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 96. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CLC (Kanada), CUT (Chile), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-IŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 20. GFBTU (Bahrain), CGT (Kolumbien), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), CISL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), MTUC (Malaysia), GEFONT (Nepal), NTUC (Nepal), CGTP-IN (Portugal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CSTT (Togo).

Sonstige: 9. CTA (Argentinien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CUT (Kolumbien), UNSITRAGUA (Guatemala), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Umfassen sollte der Ausdruck sowohl private Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, die als Vermittler zwischen ausländischen Hausangestellten aus Entsendeländern und Arbeitge-

bern in Aufnahmelandern fungieren, als auch Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer für Hilfsdienste im Haushalt einer Einzelperson oder für ihren Haushalt einstellen.

CTA (Argentinien). Vermittlung durch Vermittlungsagenturen sollte untersagt werden, weil sie oft in Menschenhandel verwickelt sind. Außerdem sollten diesen Agenturen keine Aufsichtspflichten im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit übertragen werden.

BAK (Österreich). In der Urkunde ist klarzustellen, wer die Arbeitgeberverantwortung trägt (wer beispielsweise den Arbeitsvertrag rechtsverbindlich abschließen kann, wer für Weisungen zuständig ist, gegen wen Ansprüche zu richten sind). Der Begriff der Mittelspersonen schafft in der Praxis möglicherweise zu viele Rechtsunsicherheiten und sollte jedenfalls genau definiert werden.

ÖGB (Österreich). Der Ausdruck Arbeitgeber sollte klar deklarieren, wer der Arbeitgeber ist und wer der Vertragspartner ist. Sollten andere Personen weisungsberechtigt sein, sollte dies klar im Arbeitsvertrag geregelt sein.

GFBTU (Bahrain). Mittelspersonen vermitteln zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 6 a).

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 6 a).

FENATRAD (Brasilien). Mittelspersonen sollten gemeinschaftlich und vorbehaltlich einer Überprüfung haften, wenn es um die Einhaltung geltender Gesetze geht, z. B. bei der Einstellung ausländischer Hausangestellter.

ONSL (Burkina Faso). Vorausgesetzt, sie bieten Beschäftigungsmöglichkeiten und erteilen dem Arbeitnehmer Weisungen.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Mittelspersonen sollten Verantwortung und Pflichten ähnlich denen von Arbeitgebern haben. Eine eigene klare Definition von „Mittelsperson“ sollte gegeben werden.

CUT (Kolumbien). Die Verantwortung sollte derjenige tragen, der den Arbeitnehmer einstellt, auch unter Mitwirkung von Mittelspersonen.

CTRN (Costa Rica). Jede Person, die die Dienste und Arbeitsleistung anderer Personen für sich selbst in Anspruch nimmt, sollte als Arbeitgeber betrachtet werden. Da Mittelspersonen Personen einstellen, damit diese ihre Dienste und Arbeitsleistung Dritten zur Verfügung stellen, besteht kein Arbeitsverhältnis zwischen der Mittelsperson und dem Arbeitnehmer, der für den Haushalt arbeitet.

DEOK (Zypern). Mittelspersonen sind keine Arbeitgeber und tragen keine Verantwortung für häusliche Arbeitgeber.

UGTE (Ecuador). Vermittlung sollte es nicht geben. Vermittlungsagenturen sollten im Anwendungsbereich des Übereinkommens liegen.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Dies sollte mit gemeinsamer Haftung kombiniert werden.

CGT-FO (Frankreich). Die Organisation von Arbeit durch Unternehmen oder Verbände, die hauswirtschaftliche oder Betreuungs- und Pflegeleistungen für Privathaushalte erbringen, trägt zur Formalisierung des Arbeitsverhältnisses bei (durch Arbeitsverträge, Tarifverträge, Maßnahmen der Arbeitsaufsicht und gewerkschaftliche Organisation von Arbeitnehmern). Offen bleiben ihre Aufgaben (seien es Vermittlungsagenturen oder Arbeitgeber) und die gegenseitigen Verpflichtungen der Dienstleister und der einzelnen Nutzer der Dienstleistung, auch im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen.

COSYGA, JOC (Gabun). Ein Arbeitnehmer sollte nur einen Arbeitgeber haben.

DGB (Deutschland). In die Definition von Arbeitgeber sollten auch die kostenpflichtigen Vermittlungsagenturen und Unternehmen, die Hausangestellte anstellen und vermitteln, einbezogen werden.

GSEE (Griechenland). Die rechtlichen Aspekte von Vermittlung sollten näher erläutert werden (z. B. die Pflicht, Vermittlungsmaßnahmen entgeltlich oder unentgeltlich durchzuführen, um Arbeitsstellen für Arbeitnehmer zu finden). Unter Verweis auf das Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997, und die Empfehlung (Nr. 188) betreffend private Arbeitsvermittler, 1997, sollte in der Definition von „Arbeitgeber“ hervorgehoben werden, dass Mittelspersonen legal agieren sollten. Und auch in anderen Teilen des Übereinkommens und/oder der Empfehlung sollte ein Akzent auf der Rechtmäßigkeit der Geschäfte und der strengen Überwachung von Mittelspersonen liegen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Der Ausdruck „Mittelsperson“ sollte erklärt werden, da es in Guatemala keine Mittelspersonen für hauswirtschaftliche Arbeit gibt. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ ist besser als der Ausdruck „patrón/a“, der in Guatemala verwendet wird.

CGT (Honduras). Kommt es zu Verstößen gegen arbeitsrechtliche Vorschriften, sollte die Mittelsperson zuständig sein.

HMS (Indien). Vielfach werden Hausangestellte von Mittelspersonen eingestellt, und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht kein direkter Kontakt. Selbst Zahlungen erledigen Mittelspersonen.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Der Arbeitgeber ist der Haushaltsvorstand, der den Arbeitsplatz bereitstellt.

ICTU (Irland). Während die Verantwortung privater Agenturen, die zwischen ausländischen Hausangestellten und Arbeitgebern im Aufnahmeland vermitteln, ist der Arbeitgeber die Person, die den Hausangestellten einstellt.

CGIL (Italien). Mittelspersonen sollten aufgenommen werden, wenn das nationale Recht und Tarifverträge es vorsehen.

CISL (Italien). In Italien ist das nicht vorgesehen. Die Urkunde sollte Bestimmungen hinsichtlich der Rolle von Mittelspersonen und ihrer Aufgaben umfassen.

JTUC-RENGO (Japan). Die Hauptverantwortung für den Schutz von Hausangestellten trägt der Arbeitgeber. Wenn auch Mittelspersonen als Verantwortliche gelten, sollten ihre Pflichten in separaten Bestimmungen über „Mittelspersonen“ festgelegt werden.

SEKRIMA (Madagaskar). Unternehmen und Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer einstellen, damit sie einer Einzelperson im Haushalt helfen oder für ihren Haushalt arbeiten, sollten als Arbeitgeber betrachtet werden.

MTUC (Malaysia). Es ist nicht angebracht, private Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, die ausländische Hausangestellte vermitteln, als Arbeitgeber zu bezeichnen. In Malaysia verlangen sie stark überhöhte Gebühren von den Arbeitgebern, was dazu führt, dass Hausangestellte monatelang umsonst arbeiten und Arbeitgeber deren Pässe einziehen, um sicherzustellen, dass sich ihre Ausgabe auch lohnt. Das Übereinkommen sollte direkte Verhandlungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern fördern und separate, unterschiedliche Bestimmungen über die Pflichten privater Mittler oder Vermittler ausländischer Hausangestellter enthalten. Gleichwohl sollten Hausreinigungsfirmen, die Hausangestellte für Dienstleistungen für Haushalte und Unternehmen einstellen, als Arbeitgeber gelten und den Arbeitnehmern alle maßgeblichen Rechte garantieren.

CROC (Mexiko). Auf diese Weise werden auch Mittelspersonen zur Verantwortung gezogen.

UNT (Mexiko). Um Missverständnisse zu vermeiden, sollten Agenturen, die Arbeitnehmer vermitteln und ihre Gehälter erhalten, von nicht gewinnorientierten Hausangestelltenverbänden unterschieden werden, die Arbeitnehmern Hilfestellung bei Arbeitsstreitigkeiten bieten.

GEFONT (Nepal). Der Ausdruck „Mittelsperson“ sollte separat definiert werden.

NIDWU (Nepal). Umfassen sollte der Ausdruck sowohl private Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, die als Vermittler zwischen Hausangestellten aus ländlichen Regionen und Arbeitgebern in städtischen Räumen oder zwischen ausländischen Hausangestellten aus Entsendeländern und Arbeitgebern in Aufnahmелändern fungieren, als auch Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer für Hilfsdienste im Haushalt einer Einzelperson oder für ihren Haushalt einstellen.

NTUC (Nepal). Obwohl Mittelspersonen zu Beschäftigung beitragen, sind sie keine direkten Arbeitgeber. Ein Arbeitgeber ist eine Person oder eine Einrichtung, die Beschäftigung schafft und bereitstellt.

CNT (Niger), TÜRK-İŞ (Türkei). Umfassen sollte der Ausdruck private Büros, die als Vermittler zwischen ausländischen Hausangestellten aus Entsendeländern und Arbeitgebern in Aufnahmелändern fungieren.

CONATO (Panama). Mittelspersonen sollten als Arbeitgeber angesehen werden, zumindest so lange, bis der Hausangestellte an einen Haushalt vermittelt ist.

CS (Panama). Umfassen sollte der Ausdruck Vermittlungsagenturen, weil sie bei der Vermittlung von Arbeitnehmern ein gewisses Maß an Verantwortung tragen.

CTP (Peru). Vermittlungsagenturen sollten kontrolliert werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Der Ausdruck Mittelspersonen sollte per definitionem Personen, Vermittlungsagenturen und Unternehmen umfassen, die die Anwerbung und Vermittlung von Hausangestellten erleichtern. Die Urkunden sollten unmissverständlich darlegen, dass Mittelspersonen und Arbeitgeber die Pflicht haben, sicherzustellen, dass beide Parteien den in dieser Urkunde und dem Arbeitsvertrag dargelegten Bedingungen entsprechen und dass, falls eine zivile, administrative oder strafrechtliche Wiedergutmachung von Rechtsverletzungen durch den Arbeitgeber nicht möglich ist, die Mittelspersonen gemeinsam und solidarisch haften. Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass alle Mittelspersonen fähig sind, ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten nachzukommen, und ein Registrierungs- und Akkreditierungssystem für sie einrichten, das die Hinterlegung von Sicherheiten vorsieht, mit denen die Kosten möglicher Verpflichtungen bestritten werden.

NSZZ (Polen). Auch Vertreter oder Dritte, die direkt oder indirekt für die Beschäftigung und/oder Bezahlung von Hausangestellten verantwortlich sind, sollten als Arbeitgeber betrachtet werden.

FNPR (Russische Föderation). Umfassen sollte der Ausdruck Mittelspersonen, sofern sie für die Einhaltung der nationalen Sozialgesetzgebung verantwortlich und bevollmächtigt sind, im Aufnahmeland zu arbeiten. Geregelt werden sollten die Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Mittelsperson in einer Zeit der Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

FEDUSA (Südafrika). Die Definition sollte allein auf die Person beschränkt sein, für die die Arbeit verrichtet wird.

SADSAWU (Südafrika). Mittelspersonen in Südafrika missachten arbeitsrechtliche Vorschriften und beuten Hausangestellte aus.

NTUF (Sri Lanka). Mittelspersonen sollten aufgenommen werden, was ausländische Hausangestellte und Unternehmen und Vermittlungsagenturen betrifft. Einzelne Mittelspersonen einzuschließen ist nicht möglich.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Umfassen sollte der Ausdruck Unternehmen und Vermittlungsagenturen, die Arbeitnehmer einstellen und für Arbeiten im Haushalt eines Auftraggebers entsenden.

CSTT (Togo). Da es zweifelhafte Mittelspersonen geben kann, die die Rechte von Hausangestellten verletzen.

UGTT (Tunesien). Umfassen sollte der Ausdruck private Büros für entgeltliche Arbeitsvermittlung, die als Vermittler zwischen Hausangestellten und Arbeitgebern auf nationaler und internationaler Ebene fungieren.

PIT-CNT (Uruguay). Mittelspersonen für hauswirtschaftliche Arbeit sollten nicht zulässig sein.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Ja, vorausgesetzt, die Person, die sie einstellt, ist ein Vertreter der Vermittlungsagentur.

ZCTU (Simbabwe). Umfassen sollte der Ausdruck auch den gerichtlich bestellten Geschäftsführer, Insolvenzverwalter oder Treuhänder des Vermögens des insolventen Arbeitgebers, den Erbschaftsverwalter des verstorbenen Arbeitgebers und den Vermögensverwalter eines Kranken.

e) *sollten andere Ausdrücke durch die Urkunde(n) definiert werden? Falls ja, machen Sie bitte nähere Angaben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 54.

Bejahend: 36. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, China, Kolumbien, Kroatien, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Libanon, Malaysia, Mauretanien, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Paraguay, Peru, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 13. Bahrain, Ägypten, El Salvador, Jordanien, Republik Korea, Litauen, Mauritius, Mexiko, Niederlande, Oman, Katar, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 5. Chile, Costa Rica, Ecuador, Finnland, Lettland.

Kommentare

Albanien. Der Begriff „Familienhilfe“ und „Erbringer anderer Betreuungsdienste“ sollten definiert werden.

Argentinien. Die Definition des Ausdrucks „Arbeitgeber“ sollte berücksichtigen, dass hauswirtschaftliche Arbeit keine Gewinne generiert. Der „Arbeitgeber“ sollte als derjenige definiert sein, der die Arbeit anbietet, und der „Arbeitnehmer im Privathaushalt“ als derjenige, der seine Arbeitsleistung gegen Bezahlung zur Verfügung stellt. Auch Bestimmungen bezüglich der Vergütung sollten vereinbart werden.

Australien. Die Begriffe „Entgelt“, „Haushalt“ und „Mittelsperson“ sollten definiert werden. Die Definitionen sollten mit Bedacht formuliert werden, damit das Übereinkommen ausschließlich die Arbeitnehmer erfasst, für die das spezifische Übereinkommen gelten sollte. Siehe Fragen 6 a) und 6 b).

Österreich. Der Begriff „Haushalt“ sollte auf „Privathaushalt“ eingeschränkt werden.

Belgien. „Betreuungsdienst“ und „Kinderbetreuung“ sollten definiert werden.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Siehe Frage 6 a).

Kanada. Wenn die Urkunde Sonderregelungen zu ausländischen Hausangestellten enthält, sollte dieser Ausdruck im Einklang mit nationaler Gesetzgebung und Praxis definiert werden. So gelten in Kanada Einwanderer mit dem Status eines dauerhaft Aufenthaltsberechtigten nicht als „Migranten“.

Chile. Diese Frage sollte offen bleiben.

China. Der Ausdruck „Rechtsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber und einem Hausangestellten“ muss ein rechtliches Arbeitsverhältnis nach dem Arbeitsrecht oder ein privatrechtliches Arbeitsverhältnis nach dem Zivilrecht bezeichnen. Ist der Ausdruck nicht klar definiert, kann er als „Verbrauchsverhältnis“ nach chinesischem Recht missverstanden werden, was den Hausangestellten letzten Endes des besonderen Schutzes arbeits- oder zivilrechtlicher Bestimmungen beraubt. Auch der Ausdruck „minderjähriger Hausangestellter“ sollte definiert werden als Arbeitnehmer im Alter von 16 bis 18 Jahren. Festgelegt werden sollten überdies Bestimmungen hinsichtlich Arbeitsintensität, Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen minderjähriger Arbeitnehmer.

Kolumbien. Alle Elemente eines Arbeitsvertrags (Leistungen, Urlaub und umfassender Sozialversicherungsschutz) sollten definiert werden.

Costa Rica. Die Urkunde sollte die Arbeitnehmer definieren, für die sie gilt. Sie könnte die Definitionen umfassen von „Mittelsperson“, „Mehrarbeit“, „Jahresurlaub“, „Bezahlung in Sachleistungen“ und von jedem anderen Ausdruck, wenn es dem besseren Verständnis der Urkunde dient.

Kroatien. Besondere Beachtung sollten der Ausdruck „Kinderhausangestellter“ und seine Definition finden. Eine Definition der Personen, die eine Mittlerrolle bei der Vermittlung und Einstellung von Hausangestellten spielen und keine Arbeitgeber sind, sollte enthalten sein.

Ecuador, Lettland. Diese Frage sollte im Augenblick offen bleiben.

Finnland. Wäre bei Bedarf zu überlegen.

Guinea. Andere Ausdrücke sollten, abhängig von der soziokulturellen Wirklichkeit von Guinea, definiert werden. Der Ausdruck Arbeitgeber sollte beschränkt sein auf Haushaltsmitglieder (der Familie, die die Leistungen in Anspruch nimmt,) wie den Ehemann, die Ehefrau und ihre Kinder. Dies sollte im Arbeitsvertrag schriftlich fixiert werden.

Indien. Anstelle von „Kinderhausangestellter“ sollte der Ausdruck „junger Hausangestellter“ verwendet werden.

Indonesien. Die Begriffe „Vermittlungsagenturen“, „Arbeitsbedingungen“, „Sozialfürsorge“, „Schutz und Bezahlung“ sollten definiert werden.

Libanon. Die Urkunde sollte die Definitionen von „Mittelsperson“, „Arbeitsmigrant“, „Vermittlungsbüro“ und „Vermittlungsagentur“ enthalten.

Malaysia. Ein Kind, das hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet, sollte jünger als 18 Jahre sein. Bezahlt werden sollte es mit Geld oder in Sachleistungen.

Mauretanien. Falls erforderlich.

Montenegro. „Kinderhausangestellter“ sollte als Person von unter 18 Jahren definiert sein, die in einem oder für einen Haushalt arbeitet und deren Aufgaben in Haushaltstätigkeiten, Kinderbetreuung und anderen Betreuungsdiensten bestehen können sowie in der Unterstützung des Arbeitgebers bei der Führung eines kleinen Geschäfts.

Marokko. Die Kategorien von Hausangestellten (Erzieherin, Fahrer, Gärtner, Pförtner).

Mosambik. Die Arbeitsverträge für hauswirtschaftliche Arbeit und Gelegenheitsarbeit sollten definiert werden.

Myanmar. „Mittelsperson“ sollte separat definiert werden.

Nepal. Es sollte der Ausdruck „Auftragnehmer“ eingeführt werden. Dies ist die Person, die zwischen dem Arbeitgeber und dem arbeitssuchenden Hausangestellten vermittelt. Der Auftragnehmer ist verpflichtet, von Zeit zu Zeit die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer zu kontrollieren, und sollte einer kommunalen Behörde, bei der er registriert ist, in festgelegten Intervallen Bericht über die Arbeitnehmer und ihre Verhältnisse erstatten.

Paraguay. Die Urkunde sollte die Ausdrücke „Pate“, „Vormund“ und „naher Angehöriger“ enthalten, die Unterbringung und Verpflegung bieten als Gegenleistung für vom Arbeitnehmer erbrachte häusliche Dienstleistungen.

Peru. Der Ausdruck „Hausangestellter“ sollte durch „Arbeitnehmer im Haushalt“ ersetzt werden. Definiert werden sollten: „im Haushalt lebende Arbeitnehmer“, „außerhalb wohnende Arbeitnehmer“, „faire Arbeitsbedingungen“, „Gerechtigkeit“, „menschenwürdige Arbeit“ und „menschenwürdige Lebensbedingungen“. Das Übereinkommen sollte ein Glossar enthalten.

Philippinen. Der Ausdruck „Haushalt“ sollte definiert sein als „eine Ansammlung von Personen, die im Allgemeinen, aber nicht zwangsläufig miteinander verwandt sind, in der gleichen Wohnung schlafen und gemeinsame Regelungen für die Zubereitung und den Verzehr von Speisen getroffen haben“.

Saudi-Arabien. „Mittelspersonen“, „Mittler“ und „Vermittlungsagenturen“.

Slowenien. „Naturallöhne“ und „Kinderhausangestellter“.

Südafrika. „Tag“: Zeitraum von 24 Stunden, gerechnet ab dem Moment, wenn der Hausangestellte normalerweise die Arbeit aufnimmt; „Nachtarbeit“: die zwischen 18 Uhr und 6 Uhr verrichtete Arbeit, für die ein Zuschlag für notwendige Nachtarbeit gezahlt wird; „Arbeitsplatz“: jeder Ort, an dem Hausangestellte arbeiten und der es Arbeitsinspektoren erlaubt, den Privathaushalt als Arbeitsplatz zu besuchen.

Spanien. „Arbeitgeber“ sollte definiert werden.

Arabische Republik Syrien. Der Ausdruck „Arbeitgeber“ muss erläutert werden, da nach syrischem Recht der Arbeitgeber die Person ist, die von der Arbeit des Arbeitnehmers einen Nutzen hat.

Thailand. „Mittelspersonen“.

Tunesien. „Mindestlohn“, „Mittelsperson“, „einheimische Arbeitskraft“ und „Arbeitsmigrant“ sollten definiert werden.

Bolivarische Republik Venezuela. Wöchentliche Ruhezeiten (es sollte mindestens ein ganzer Tag gewährt werden), Jahresurlaub, Sozialversicherung und andere soziale Leistungen, auf die auch alle anderen Arbeitnehmer Anspruch haben.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 3. CNI (Brasilien), DPN APINDO (Indonesien), ECOP (Philippinen).

Verneinend: 3. ANDI (Kolumbien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Sonstige: 4. ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Siehe Frage 6 a).

ESEE (Griechenland). Die verwendeten Ausdrücke sollten analysiert werden, und zwar unter Beachtung des geltenden Rechts möglichst vieler Ländergruppen und der Terminologie der Europäischen Union.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 6 b).

NHO (Norwegen). Siehe Frage 6 c).

ECOP (Philippinen). „Arbeitgeber“ ist jede natürliche Person, die die Dienste eines Hausangestellten in Anspruch nimmt.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 83.

Bejahend: 28. ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), CISL (Italien), UNT (Mexiko), NTUC (Nepal), FNV (Niederlande), CGTP-IN (Portugal), FNPR (Russische Föderation), FEDUSA (Südafrika), NUDE (Trinidad und Tobago).

Verneinend: 11. ONSL (Burkina Faso), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), CFTUI (Indien), CTM (Mexiko), CAUS (Nicaragua), NSZZ (Polen), NTUF (Sri Lanka), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay).

Sonstige: 44. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CSA-Bénin (Benin), UGT (Brasilien), CLC (Kanada), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), UIL (Italien), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CATP (Peru), CTP (Peru), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CSA-Bénin (Benin), UGT (Brasilien), CLC (Kanada), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP und CTP (Peru), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), SGB (Schweiz), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Diese Frage sollte im Augenblick offen bleiben.

ÖGB (Österreich). Es sollte auch der Begriff der Freizeit, in der keine Anwesenheitspflicht besteht, definiert werden.

BILS (Bangladesch). Arbeitsplatz.

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 6 a).

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 6 a).

FENATRAD (Brasilien). Die spezifischen Merkmale hauswirtschaftlicher Arbeit sind: die Tatsache, dass sie in einem Privathaushalt verrichtet wird, das Arbeitsverhältnis bzw. die Unterordnung unter die Familie, ein festes Entgelt, eine feste Arbeitszeit und die vom Arbeitgeber bestimmten Aufgaben. Der Ausdruck „Hausangestellte“ verweist auf die Kategorie, in der es verschiedene Funktionen oder Aufgaben gibt

wie Kochen, Putzen, Bügeln und Waschen. Eingeschlossen sein sollten u.a. auch die Funktionen Fahrer, Wächter, Hausdiener, Haushälter und Pilot.

CNTB (Burkina Faso). Es sollten besondere Typen von Hausangestellten definiert werden: Haushaltshilfen, Hauspersonal usw.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Die Ausdrücke „Vermittlungsagenturen“, „Betreuungsdienste“ und „menschenwürdige Arbeit“ sollten definiert werden.

CGT (Kolumbien). Der Ausdruck „Haus-“, ist nicht angemessen für Arbeitnehmer, die in einem oder für einen Haushalt arbeiten. Über diesen Ausdruck sollte noch einmal nachgedacht werden.

CUT (Kolumbien). Die Urkunde sollte eine Definition von bezahlter und unbezahlter Arbeit enthalten. Wenn diese auch vom System der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung der Vereinten Nationen nicht erfasst ist, so leistet unbezahlte Betreuungs- und Pflegearbeit doch einen Beitrag zur nationalen Entwicklung, indem sie die Quantität und Qualität des Angebots an Arbeitskräften und der Nachfrage nach Waren und Dienstleistungen beeinflusst.

CMTC (Costa Rica). Ausdrücke wie „Arbeitszeit“, „Entgelt“, „Leistungsbeschreibung“, „Art des Arbeitsvertrags“ und Rechte und Garantien.

CTRN (Costa Rica). Der Ausdruck „Mittelsperson“ sollte definiert werden.

CNUS (Dominikanische Republik). Diese Frage sollte vorläufig nicht entschieden werden. Andere Begriffe sollten ebenfalls definiert werden, z. B. „Gärtner“, „Wächter“ und „männliche Hausangestellte“.

CFDT (Frankreich). Weitere Ausdrücke können zu einem späteren Zeitpunkt definiert werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Das ist nicht erforderlich. Der Begriff „Arbeitgeber“ sollte so verstanden werden, wie der Begriff von der IAO verwandt wird.

GSEE (Griechenland). Der Unterschied zwischen im Haushalt lebenden und außerhalb wohnenden Arbeitnehmern sollte erläutert werden angesichts der praktischen Auswirkungen dieses Unterschieds auf grundlegende Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit).

UNSI TRAGUA (Guatemala). Hauswirtschaftliche Arbeit sollte als „hauswirtschaftliche Arbeit im Privathaushalt“ bezeichnet werden, weil der Begriff „domestic“ (häuslich, Haus-) eine diskriminierende und rassistische Konnotation hat (im Englischen, Anm. d. Übers.) und an eine Dienstherr-Dienstbote-Beziehung denken lässt. Die Ausdrücke „Arbeitgeber“ und „Arbeitstag“ sollten sich an der einschlägigen nationalen Rechtsterminologie orientieren.

CNTG (Guinea). Definiert werden sollten die schlimmsten Formen der Kinderarbeit und Zwangsarbeit.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Z. B. Arbeitgeber und Mittelsperson.

UNT (Mexiko). Vermittlungsagenturen, die als direkte Mittelspersonen handeln, sollten die Arbeitnehmerrechte von Hausangestellten stärken. Im Sinne dieser Urkunde sind alle Mittelspersonen direkte Arbeitgeber, und als solche sollten sie rechtlich definiert sein, damit sie Rechtspersönlichkeiten sind, ihren Pflichten nachkommen und vom Staat überwacht werden.

NTUC (Nepal). Der Ausdruck „Mittelsperson“ sollte definiert werden.

FNV (Niederlande). Der Begriff des ausländischen Hausangestellten sollte so definiert werden, dass der Arbeitnehmer ein Anrecht auf Schutz hat, unabhängig davon, ob sie/er dokumentiert ist oder nicht.

CGTP-IN (Portugal). Auch „Arbeitszeit“ und „Ruhezeit“ sollten definiert werden.

FNPR (Russische Föderation). „Entlohnung für Arbeit“ sollte definiert und anstelle von „Arbeitsentgelt“ oder „Arbeit auf Grundlage einer Vergütung“ verwendet werden.

FEDUSA (Südafrika). Definiert werden sollten die Ausdrücke „Agenten/Vermittler“, also Mittelspersonen, die nicht das Entgelt zahlen, „Arbeit“ und „Dienstleistungen“. „Kinderarbeit“ sollte definiert und für hauswirtschaftliche Arbeit untersagt werden.

NUDE (Trinidad und Tobago). Die Definition von „Arbeitgeber“ sollte Vermittlungsagenturen umfassen, die Hausangestellte an Arbeitgeber vermitteln, und alle anderen Agenturen, die diese Dienstleistung anbieten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Ein „Kinderhausangestellter“ sollte als Person von unter 18 Jahren definiert sein, die in einem oder für einen Haushalt arbeitet, sei es bezahlt, unbezahlt oder mit Sachleistungen bezahlt. Definiert werden sollten Anwerber/Vermittler, die eine Mittlerrolle bei der Vermittlung und Einstellung von Arbeitnehmern spielen, aber keine Arbeitgeber sind.

Fr. 7 *Sollte(n) die Urkunde(n) für alle Hausangestellten gelten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 73.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 5. Australien, Italien, Japan, Republik Korea, Arabische Republik Syrien.

Sonstige: 4. Kanada, Guatemala, Neuseeland, Norwegen.

Kommentare

Argentinien. Unterscheidungen, die aufgrund der Arbeitszeiten, der Kategorien von Hausangestellten oder auch anderer Kriterien getroffen würden, hätten zur Folge, dass den Hausangestellten jeglicher Rechtsschutz vorenthalten würde. Dadurch würden die Grundprinzipien der Gleichheit und Gerechtigkeit untergraben.

Australien. Hausangestellte, die im Rahmen rein gewerblicher Arbeitsverhältnisse tätig sind, sollten ausgeschlossen werden (siehe Fragen 6 b) und 61).

Österreich. Siehe Frage 6 b).

Brasilien. Vorausgesetzt, dass ein Arbeitsverhältnis existiert und Gelegenheitsarbeiter ausgenommen werden.

Kanada. Siehe Frage 8.

Costa Rica. Diejenigen, die kein Entgelt erhalten und nicht als Hausangestellte zu betrachten sind, weil die Voraussetzung eines Arbeitsverhältnisses nicht erfüllt ist.

Ägypten. Aber die Hausangestellten müssen entsprechend den spezifischen Merkmalen der von ihnen geleisteten Tätigkeit klassifiziert werden.

El Salvador. Die Urkunde(n) sollte(n) ohne Diskriminierung für alle Hausangestellten gelten.

Griechenland. Für im Haushalt des Arbeitsgebers wohnende Hausangestellte können aufgrund der spezifischen Merkmale ihres Arbeitsverhältnisses bestimmte abweichende Regelungen gelten.

Guatemala (DPS). Nein. Teilzeitarbeitskräfte sollten wegen ihrer unterschiedlichen Arbeitsbedingungen ausgenommen werden.

Guatemala (UMT, ONAM). Ja. Gleichheit ist für alle Arbeitsverhältnisse von grundlegender Bedeutung.

Indien. Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer sollten schrittweise erfasst werden.

Japan. Siehe Frage 6 b).

Jordanien. Die Gleichbehandlung von lokalen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten sowie von Männern und Frauen muss sichergestellt werden.

Republik Korea. Nahe Verwandte, die im Haushalt des Arbeitgebers leben, sollten ausgenommen werden.

Mosambik. Ja, weil sie ungeachtet unterschiedlicher Aufgaben oder möglicherweise eingeführter Kategorien grundsätzlich gleichberechtigt sind.

Niederlande. Die Urkunde darf jedoch nicht für Beschäftigte eines Unternehmens (Vermittlungsagentur) gelten. *Au-Pairs*, die sich hauptsächlich im Rahmen eines Kulturaustausches in einem Land aufhalten und Kinder in Privathaushalten betreuen (in den Niederlanden bis zu 30 Stunden pro Woche, mit freier Unterkunft und Verpflegung und einem Taschengeld), sollten nicht in alle der in dem Entwurf der Urkunde vorgesehenen Schutzbestimmungen einbezogen werden. Es ist die Frage, ob Arbeitskräfte, die nur einige Halbtage pro Woche Haushaltsarbeit leisten, denselben Schutz genießen sollten wie reguläre Hausangestellte.

Neuseeland. Siehe Fragen 1 und 2.

Nicaragua. Um jede gegen sie gerichtete Diskriminierung zu vermeiden.

Norwegen. Eine abschließende Stellungnahme ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglich, aber es wäre zu überlegen, ob Kurzzeit- oder Gelegenheitsbeschäftigungen wie z. B. Babysitting ausgenommen werden sollten.

Polen. Siehe Frage 6 a) bis b).

Portugal. Die Urkunde sollte nur für Abhängigkeits- und Untergebenheitsverhältnisse gelten.

Südafrika. Falls sie nicht durch andere innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen erfasst sind.

Spanien. Wenn die Definitionen hinreichend klar sind, sollte die Urkunde für alle Arbeitnehmer gelten, die in ihren Anwendungsbereich fallen.

Schweiz. Im Prinzip ja, aber es könnte notwendig sein, bestimmte Sonderkonditionen vorzusehen.

Arabische Republik Syrien. Die Urkunde(n) sollte(n) nur für weibliche Hausangestellte gelten.

Thailand. Siehe auch Frage 2 c).

Tunesien. Es sollte keine Diskriminierung zwischen Hausangestellten geben, gleich ob es sich um Einheimische oder Migranten, Teilzeit- oder Vollzeitarbeitskräfte handelt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 18.

Bejahend: 5. CNI (Brasilien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), ECOP (Philippinen).

Verneinend: 11. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 2. ESEE (Griechenland), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Mit Ausnahme von Gelegenheitsarbeitern.

ANDI (Kolumbien). Stattdessen sollte der Begriff „Hausangestellte“ klar und unmissverständlich definiert werden.

HUP (Kroatien). Bestimmte Bereiche der in Privathaushalten verrichteten Arbeiten sollten ausgenommen werden, entweder durch eine entsprechende Definition des Begriffs Hausangestellte oder im Rahmen des Anwendungsbereichs der Norm.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

ESEE (Griechenland). Nein. Es kommt auf das Arbeitsverhältnis an und darauf, ob es hauswirtschaftliche Arbeit betrifft oder nicht

SEV (Griechenland). Zwischen den verschiedenen Kategorien von Hausangestellten sollte eine klare Unterscheidung getroffen werden.

JCC (Jordanien). Um Diskriminierung zu vermeiden und die Gleichheit zwischen einheimischen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten sowie zwischen Männern und Frauen zu gewährleisten.

KEF (Republik Korea). Leiharbeiter sollten ausgenommen werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 3.

SAV (Schweiz). Dies hängt davon ab, wie „Hausangestellte“ definiert werden.

NHO (Norwegen), IOE. Es gibt Kategorien, die ausgeschlossen werden müssen, entweder durch die Definition des Begriffs „Hausangestellte“, den Anwendungsbereich der Norm oder Ausnahmen bei einzelnen Bestimmungen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CISL (Italien).

Sonstige: 4. CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), CFTUI (Indien), JTUC-RENGO (Japan).

Kommentare

ACTU (Australien). Bei der Ausarbeitung der Urkunde(n) sollte sichergestellt werden, dass die bestehenden innerstaatlichen Regelungen für bestimmte Arten von Hausangestellten (z. B. Arbeitskräfte, die häusliche Pflegeleistungen erbringen) auf keinen Fall untergraben oder vermindert werden.

BAK (Österreich). Es sollten z. B. auch Gärtner, Fahrer, Hauslehrer und Personen, die Tätigkeiten der Kinder-, Alten- und Krankenbetreuung verrichten, erfasst werden. Es ist darauf zu achten, dass bei der Regelung des Arbeitsentgelts das Prinzip der Nicht-Diskriminierung und der Gleichbehandlung der Geschlechter eingehalten wird.

ÖGB (Österreich). Konkrete Tätigkeitsbereiche wie etwa Fahrer, Hauspersonal, Pferdepfleger, Pferdetrainer, Privatsekretäre, Hauslehrer und Personen, die Tätigkeiten der Kinder-, Alten- und Krankenbetreuung verrichten, sollten klar definiert werden.

CLC (Kanada). Dies sollte für alle Arbeitskräfte gelten, die Betreuung und Unterstützung für einzelne Personen in Privathaushalten leisten.

CUT (Kolumbien). Sie sollte(n) für bezahlte und für unbezahlte Arbeit gelten.

COSYGA, JOC (Gabun). Alle Gruppen von Hausangestellten (z. B. Personen, die Kinder betreuen, kochen oder waschen) sind gleich und müssen einbezogen werden.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Andernfalls würde der Verfassungsgrundsatz verletzt, dass alle Menschen die gleichen Rechte und die gleiche Würde haben.

CGT (Honduras). Es sollten Normen für die entwickelteren Länder festgelegt werden, die dann den anderen Ländern als Wegweiser dienen können.

CFTUI (Indien). Hausangestellte in Städten und in ländlichen Gebieten werden möglicherweise unterschiedlich entlohnt.

UGL (Italien). Sie sollte(n) für alle Personen gelten, die gegen Entgelt hauswirtschaftliche Arbeit verrichten.

JTUC-RENGO (Japan). Dies hängt von der Definition des Begriffs „Hausangestellte“ ab. Siehe Frage 6 b).

CNT (Niger). Weil sich die IAO für Gleichstellung und Nichtdiskriminierung aller Arbeitnehmer einsetzt.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Urkunden sollten hervorheben, dass sie auch irreguläre Migranten erfassen.

CNS-Cartel Alfa (Rumänien). Dies sollte umformuliert werden: „Die Urkunde sollte vorsehen, dass nahe Verwandte die Möglichkeit haben, sich für die Anwendung oder Nichtanwendung der Urkunde zu entscheiden.“

FNPR (Russische Föderation). Das innerstaatliche Recht sollte berücksichtigt werden.

FEDUSA (Südafrika). Kinderarbeit im Haushalt sollte verboten werden.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Sie sollte(n) entsprechend dem Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ für alle Hausangestellten gelten. Dessen ungeachtet sollte die tatsächliche Situation der einzelnen Länder und Menschen berücksichtigt werden.

Fr. 8 *Sollte(n) die Urkunde(n) den möglichen Ausschluss begrenzter Kategorien von Hausangestellten vorsehen und wenn ja, unter welchen Umständen? Bitte angeben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 20. Australien, Belgien (FÖD), Kanada, China, Ägypten, Italien, Japan, Republik Korea, Mauretanien, Niederlande, Polen, Rumänien, Saudi-Arabien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Thailand, Tunesien.

Verneinend: 43. Albanien, Argentinien, Österreich, Bahrain, Belgien (CNT), Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Frankreich, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauri-

tius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Katar, Serbien, Slowenien, Schweden, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Sonstige: 8. Finnland, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Neuseeland, Norwegen, Portugal.

Kommentare

Argentinien. Kinderarbeit im Haushalt sollte ausdrücklich verboten werden, selbst wenn das Kind mit dem Arbeitgeber verwandt ist.

Australien. Nur Arbeitnehmer in rein gewerblichen Arbeitsverhältnissen sollten ausgeschlossen werden. Siehe Fragen 6 b) und 61.

Belgien (CNT). Ziel der Urkunde ist der Schutz der Hausangestellten, die häufig vom Geltungsreich anderer IAO-Urkunden ausgeschlossen sind.

Belgien (FÖD). Wenn Kinderbetreuung in die hauswirtschaftliche Arbeit einbezogen wird, sollte es möglich sein, Babysitting und sonstige Gelegenheitsarbeiten auszuschließen. Siehe Frage 6 b).

Brasilien. Es könnte ein Zeitraum von maximal zehn Jahren für die Ausdehnung des Schutzes auf alle Hausangestellten festgelegt werden.

Kanada. Die zuständigen innerstaatlichen Behörden könnten angemessene Ausnahmeregeln festlegen. Entsprechend der Definition von Hausangestellten in einigen kanadischen Rechtsgebieten setzen Betreuungstätigkeiten ein längerfristiges Vertragsverhältnis voraus, sodass gelegentliches Babysitting nicht inbegriffen ist.

Chile. Diese Praxis hat zu prekären Bedingungen im Hausarbeitssektor geführt.

China Die Urkunde sollte eine gewisse Flexibilität bieten, um die Anpassung an unterschiedliche Situationen der Wirtschaftsentwicklung und der Arbeitsmärkte, den Schutz der Hausangestellten und die Förderung von Hausarbeitsunternehmen zu ermöglichen.

Costa Rica. Abgesehen von den unter Frage 7 genannten Fällen sollte es keine anderen Ausnahmen geben.

Kuba. Wegen der hohen Schutzbedürftigkeit dieser Kategorie von Arbeitnehmern sollte es keine Ausnahmen geben.

Ecuador, Lettland. Einer der Hauptgründe für die Defizite im Bereich der menschenwürdigen Arbeit, die für Hausangestellte bestehen, ist ihr Ausschluss von zahlreichen Bestimmungen internationaler Arbeitsnormen.

Ägypten. Z. B. Gesellschafter für Kinder, Kranke und Ältere sowie Babysitter.

El Salvador. Es sollte unter keinen Umständen Ausnahmen geben.

Finnland. Wenn die Urkunde ein Übereinkommen ist, muss der Ausschluss bestimmter Gruppen geprüft werden, falls ihr Schutz als Hausangestellte an anderer Stelle gewährleistet wird. Eine Empfehlung könnte alle Kategorien von Hausangestellten einbeziehen.

Griechenland. Selbständig Erwerbstätige könnten ausgeschlossen werden. Je nachdem, ob der Arbeitnehmer von einem oder mehreren Arbeitgebern beschäftigt wird, kann der Sozialversicherungsschutz unterschiedlich sein

Guatemala (DPS). Ja. Teilzeit-Hausangestellte sollten ausgeschlossen werden.

Guatemala (UMT, ONAM). Nein.

Guinea. Die Urkunde könnte die Möglichkeit vorsehen, in Übereinstimmung mit den acht grundlegenden IAO-Übereinkommen begrenzte Kategorien von Arbeitnehmern auszuschließen.

Indien. Dies erfordert weitere Beratungen, für die das Amt eine Vorlage ausarbeiten könnte.

Italien. In Italien werden Au-pairs, die gegen Unterkunft begrenzte Aufgaben im Haushalt übernehmen, ohne dass die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses vorliegen, Helfer für behinderte Kinder, die außerhalb von Privathaushalten arbeiten, im Rahmen der Berufstätigkeit des Arbeitgebers beschäftigtes Hilfspersonal sowie Verwandte, die unbezahlte Haushaltsarbeit verrichten, nicht als Hausangestellte betrachtet.

Japan. Der Ausschluss bestimmter Kategorien sollte zulässig sein, da der Schutzbedarf und die tatsächlichen Arbeitsbedingungen je nach Art der zu leistenden Arbeit höchst unterschiedlich sind (z. B. allgemeine hauswirtschaftliche Arbeit, Kinderbetreuung und -erziehung, sonstige Betreuungs- oder Pflegetätigkeiten). Insbesondere kann je nach Arbeitsplatzbeschreibung die Arbeit außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers zu erbringen sein. Daher sind einheitliche Bestimmungen für alle Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit nicht unbedingt geeignet.

Jordanien. Dies würde das Umgehen von Verpflichtungen und jede Diskriminierung zu vermeiden.

Republik Korea. Siehe Frage 7.

Mexiko. Grundsätzlich sollte die Urkunde für alle Hausangestellten gelten, die innerhalb eines Haushalts arbeiten. Mögliche Ausnahmen wären Arbeitnehmer, die in Hotels, Pensionen, Restaurants, Bars, Krankenhäusern, Kliniken, Schulen und ähnlichen Orten sowie in Wohn- oder Bürogebäuden Reinigungs- und andere Dienstleistungen erbringen oder als Wachpersonal tätig sind.

Mosambik. Um Diskriminierung zu vermeiden.

Niederlande. Siehe Frage 7.

Neuseeland. Im neuseeländischen Recht wird anerkannt, dass wirklich unabhängige Auftragnehmer, die hauswirtschaftliche Arbeit in einem Privathaushalt verrichten, aus der Definition für Hausangestellte/Beschäftigte ausgeschlossen werden müssen.

Norwegen. Siehe Frage 7.

Oman. Es sollte eine Unterscheidung getroffen werden zwischen Hausangestellten, die dauerhaft im Haushalt des Arbeitgebers wohnen, und Arbeitnehmern, für die eine solche Verpflichtung nicht besteht und die freiwillig außerhalb dieses Haushalts wohnen.

Polen. Mögliche Ausnahmen sollten auf sinnvollen Kriterien basieren, die jede Diskriminierung vermeiden.

Portugal. In Portugal werden Gelegenheitsarbeit, Arbeit auf eigene Rechnung, freiwillige Arbeit und Arbeit im Rahmen von Au-pair-Programmen nicht als hauswirtschaftliche Arbeit betrachtet. Dennoch ist die Regierung bereit, die Fragen hinsichtlich des Au-pair-Systems, die im Bericht IV (1): „Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte“¹ aufgeworfen wurden, zu prüfen.

Rumänien. Jede Ausnahme sollte von allen Mitgliedern unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gesetzgebung akzeptiert werden können.

Saudi-Arabien. Hausangestellte, die nicht vollzeitlich arbeiten, sollten ausgeschlossen werden.

¹ IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, Bericht IV (1), Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung, Genf, 2010.

Slowenien. Die weltweit im Arbeitsrecht bestehende Tendenz, ungeachtet des Sektors einheitliche Regelungen auf möglichst viele Arbeitnehmer anzuwenden, muss berücksichtigt werden.

Südafrika. Hausangestellte, die durch andere innerstaatliche Arbeitsgesetze oder Kollektivvereinbarungen erfasst sind, sollten ausgeschlossen werden.

Spanien. Arbeit, die von juristischen Personen durchgeführt wird, selbst wenn es sich um hauswirtschaftliche Aufgaben handelt, unbezahlte Arbeit für die Familie sowie Arbeit, die u.a. als Freundschaftsdienst, Wohltätigkeit oder Nachbarschaftshilfe verrichtet wird, sollte ausgeschlossen werden.

Sri Lanka. Auszuschließende Kategorien können von den Mitgliedstaaten in Absprache mit den Verbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer festgelegt werden.

Suriname. Welche Kategorien in welchem Umfang auszuschließen sind, sollte nach dreigliedrigen Konsultationen auf nationaler Ebene festgelegt werden. Dies setzt voraus, dass die Regierungen auf der Grundlage von Erhebungen und Forschungsarbeiten Informationen über diese Gruppen vorlegen.

Schweiz. Diese Frage ist vor allem für Personen von Bedeutung, die für einen begrenzten Zeitraum (auf Stundenbasis) in Haushalten arbeiten.

Thailand. Die Urkunde oder Urkunden sollte(n) den möglichen Ausschluss begrenzter Kategorien von Hausangestellten vorsehen, deren Arbeit anders geartet ist als die generelle hauswirtschaftliche Arbeit.

Tunesien. Ausgeschlossen werden können Arbeitnehmer, die keine der in der Antwort auf Frage 6 a) aufgeführten Arbeiten durchführen, wie etwa Wartungs- und Reparaturarbeiten, gelegentliche, also nicht regelmäßige Gartenarbeiten, sowie Hilfskräfte im Gesundheitswesen.

Vereinigte Staaten. Es sollte möglich sein, Hausangestellte, deren Entgelt, Arbeitszeit und Beschäftigungsdauer unterhalb eines angemessenen Schwellenwerts liegt, in begrenztem Umfang von Sozialleistungen und Systemen der Sozialen Sicherheit auszuschließen.

Uruguay. Hausangestellte sollten Anspruch auf alle Arbeitsrechte haben, die allen anderen Arbeitnehmern aufgrund innerstaatlicher und internationaler Rechtsvorschriften zustehen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 10. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), BDA (Deutschland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), SAV (Schweiz), IOE.

Verneinend: 1. JCC (Jordanien).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland).

Kommentare

CNI (Brasilien). Siehe Frage 7.

ANDI (Kolumbien). Die folgenden Arten von Arbeit sollten ausgeschlossen sein: hauswirtschaftliche Arbeit, die von Familienangehörigen verrichtet wird, freiwillige karitative oder soziale Arbeit (Kranken- und Altenpflege), Pflegekräfte in Privathaushalten (Langzeitpflege und medizinische Hilfe) sowie gewerbliche Beschäftigung in Haushalten.

HUP (Kroatien). Erörtert werden sollte der Ausschluss von Kategorien wie z. B. Auftragnehmer, Gewerbetreibende, selbständig Erwerbstätige, in einem Haushalt beschäftigte Personen mit geringer wöchentlicher oder monatlicher Arbeitszeit, Babysitter, Personen, die für mehrere Haushalte arbeiten, sowie Familienmitglieder. Siehe Frage 6 a).

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 6 a).

BDA (Deutschland). Siehe Frage 3.

ESEE (Griechenland). Ausnahmen sollten möglich sein im Einklang mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

SEV (Griechenland). Ja, z. B. befristet beschäftigte Hausangestellte, solche mit einer geringen Monats- oder Wochenarbeitszeit, Arbeitskräfte, die für die Erbringung einer bestimmten Tätigkeit beschäftigt werden, und Familienmitglieder.

DPN APINDO (Indonesien). Dies ist möglich für Arbeitnehmer, denen eine spezielle Aufgabe übertragen wird, die eine entsprechende Qualifikation erfordert, z. B. Kinderbetreuung.

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 7.

SAV (Schweiz). Ausnahmen sollten möglich sein z. B. von Personen, die in Altenheimen arbeiten.

NHO (Norwegen), IOE. Es muss eine Reihe von Ausnahmen geben, aber zum jetzigen Zeitpunkt kann keine umfassende Liste vorgelegt werden, da noch unklar ist, welche Verpflichtungen sich aus der Urkunde ergeben werden. Zu prüfen wäre u.a. der Ausschluss von Arbeitnehmern, die nicht durch den Haushaltsvorstand beschäftigt werden (Auftragnehmer, Gewerbetreibende, selbständig Erwerbstätige, Leiharbeiter usw.), Arbeitnehmer mit geringer wöchentlicher oder monatlicher Arbeitszeit, selbst wenn eine solche Arbeitszeitregelung für einen längeren Zeitraum gilt, Babysitter (Jugendliche, die von Fall zu Fall gegen Barzahlung in ihrer Nachbarschaft Kinder hüten), Arbeitnehmer, die von mehreren Haushalten beschäftigt werden, Arbeitnehmer, die für eine ganz bestimmte, zeitlich befristete Aufgabe beschäftigt werden (z. B. ein Bauhandwerker, der ein Haus renoviert) sowie Familienmitglieder (z. B. Kinder, die im Haushalt mithelfen).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 8. GFBTU (Bahrain), ONSL (Burkina Faso), CGT (Honduras), CFTUI (Indien), CISL (Italien), UGL (Italien), UNT (Mexiko), PIT-CNT (Uruguay).

Verneinend: 107. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 9. BAK (Österreich), CUT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), JTUC-RENGO (Japan), CTM (Mexiko), CGTP-IN (Portugal).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Einer der Hauptgründe für die Defizite auf dem Gebiet der menschenwürdigen Arbeit, die für Hausangestellte bestehen, ist ihr Ausschluss von zahlreichen Bestimmungen der internationalen Arbeitsnormen.

CTA (Argentinien). Außer den Familienmitgliedern sollten keine Kategorien von Hausangestellten ausgeschlossen werden.

BAK (Österreich). In Österreich gibt es rechtliche Abgrenzungsprobleme, wenn die Hausangestellten von selbständigen Gewerbetreibenden oder anderen Selbständigen sowohl in ihrem Haushalt als auch in ihren Büroräumen arbeiten. Weitere problematische Fälle betreffen das internationale Privatrecht und die Frage der Immunität betreffend Beschäftigte, die in privaten Residenzen von Botschaftsangehörigen arbeiten.

GFBTU (Bahrain). Teilzeit-Arbeitskräfte.

FENATRAD (Brasilien). Weil einer der Hauptgründe für Defizite im Bereich der menschenwürdigen Arbeit, die für Hausangestellte bestehen, ihr Ausschluss vom Geltungsbereich zahlreicher internationaler Arbeitsnormen ist.

ONSL (Burkina Faso). Alle Arbeiten, die über den häuslichen Bereich hinausgehen und mit den kommerziellen oder gewerblichen Tätigkeiten des Haushalts des Arbeitgebers zusammenhängen.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Den Mitgliedstaaten sollte es frei stehen, Kategorien von Hausangestellten zu definieren.

CLC (Kanada). Siehe die breit gefassten Arbeitnehmerkategorien in der Antwort auf Frage 7.

CUT (Kolumbien). Bestimmte Aufgabenbereiche und Funktionen sollten definiert werden (z. B. Reinigungs- oder Wachpersonal).

ASTRADOMES (Costa Rica). Dies könnte zu zusätzlichen Ausnahmen führen und dem Zweck des Übereinkommens zuwider laufen, den Ausschluss, unter dem Hausangestellte in der Vergangenheit zu leiden hatten, zu überwinden.

CMTC (Costa Rica). Anstatt Ausnahmen festzulegen, sollten konkrete Situationen, wie etwa die der Hausfrau, mit einbezogen werden.

CTRN (Costa Rica). Andernfalls wären Diskriminierung und der Verstoß gegen Bestimmungen der einschlägigen IAO-Urkunden die Folge.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Familienmitglieder, die hauswirtschaftliche Arbeit für ihre unmittelbare Familie verrichten, können ausgeschlossen werden.

CGT-FO (Frankreich). Es ist Zweck dieser Urkunde, Hausangestellte gleichberechtigt in den Geltungsbereich des Arbeitsrechts und der Kollektivvereinbarungen einzubeziehen.

DGB (Deutschland). Nein. Es muss hier daran erinnert werden, dass Hausangestellte von einer Vielzahl von Übereinkommen ausgeschlossen sind, das muss geändert werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Es wird empfohlen, genau zu definieren, was hauswirtschaftliche Arbeit beinhaltet.

CGT (Honduras). Für weniger entwickelte Länder könnte dies ins Auge gefasst werden.

CFTUI (Indien). Von staatlichen Stellen oder Unternehmen beschäftigte Hausangestellte, die von der jeweiligen Institution für bezahlt werden, hauswirtschaftliche Arbeit für ihre Mitarbeiter zu verrichten, können ausgeschlossen werden.

HMS (Indien). Keine Kategorie sollte ausgeschlossen werden, gleich unter welchen Umständen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Ausnahmen für Hausangestellte in Bezug auf Löhne, Arbeitszeiten und Soziale Sicherheit sollten möglich sein.

UGL (Italien). Auszuschließen sind Personen, die medizinische/pflegerische Tätigkeiten ausüben (Durchführung medizinischer Betreuung und Behandlung), weil ihre Arbeit mit besonderer Verantwortung verbunden ist und entsprechende Qualifikationen voraussetzt.

JTUC-RENGO (Japan). Dies hängt von der Definition des Begriffs „Hausangestellte“ ab. Wenn eine breit gefasste Definition gewählt wird, können z. B. Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen beschäftigt werden, das hauswirtschaftliche Dienstleistungen anbietet, ausgeschlossen werden.

CTM (Mexiko). Wie in allen anderen Arbeitsbereichen müssen in Haushalten viele unterschiedliche Aufgaben und Funktionen wahrgenommen werden, und nicht alle Hausangestellten sind dazu in der Lage. Die im Haushalt zu erledigenden Aufgaben sollten konkret benannt werden.

UNT (Mexiko). Es gibt drei Kategorien: Hausangestellte, die im Haushalt des Arbeitgebers wohnen, Hausangestellte, die außerhalb wohnen, sowie Gelegenheitsarbeiter.

LO (Norwegen). Die Aufmerksamkeit sollte sich auf das System der Kulturaustauschprogramme für Au-pairs richten, das Möglichkeiten des Missbrauchs eröffnet. Die meisten Au-pairs arbeiten in Wirklichkeit als Hausangestellte, daher sollten sie auch als solche definiert werden.

CS (Panama). Nein, weil Hausangestellte aus zahlreichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen innerstaatlicher Gesetze und internationaler Rechtsinstrumente ausgeschlossen wurden.

CGTP-IN (Portugal). Die Urkunden könnten spezielle Bestimmungen für Hausangestellte enthalten, die Kinder betreuen sowie kranke und ältere Menschen pflegen.

FEDUSA (Südafrika). Auch Personen, die außerhalb des Haushalts hauswirtschaftliche Arbeit verrichten, sollten einbezogen werden. also z. B. Reinigungskräfte in Krankenhäusern, Hotels, Schulen usw.

SADSAWU (Südafrika). Nein, denn in der Vergangenheit wurden Hausangestellte von zahlreichen Menschenrechten ausgeschlossen.

NTUF (Sri Lanka). Da Hausangestellte in vielen Ländern vom Geltungsbereich des Arbeitsrechts ausgeschlossen sind, sind sie Drangsalierung und Missbrauch ausgesetzt.

LO (Schweden). Falls dennoch Ausnahmen vorgesehen werden, sollten sie nur im Rahmen von Kollektivvereinbarungen möglich sein.

CSTT (Togo). Wenn Ausnahmen möglich wären, könnte das Ziel menschenwürdiger Arbeit für Hausangestellte niemals erreicht werden.

PIT-CNT (Uruguay). Kinderarbeit sollte verboten werden.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Siehe Frage 7.

ZCTU (Simbabwe). In Anbetracht der internationalen Urkunden, die Diskriminierung verbieten, gibt es keine vernünftige Begründung für den Ausschluss irgendeiner Kategorie von Beschäftigten.

Fr. 9 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um zu gewährleisten, dass Hausangestellte die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Anspruch nehmen können, namentlich:*

- 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; und*
- d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf?*

- a) die Vereinigungsfreiheit und die effektive Anerkennung des Rechts zu Kollektivverhandlungen;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myan-

mar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 7. Bahrain, Jordanien, Katar, Saudi-Arabien, Südafrika, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 6. Brasilien, Kanada, Tschechische Republik, Guatemala, Neuseeland, Peru.

Kommentare

Brasilien. In der brasilianischen Verfassung ist der Anspruch der Hausangestellten auf das Recht zu Kollektivverhandlungen nicht ausdrücklich festgelegt. Aufgrund dieses Arguments und der Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeit nicht als Wirtschaftstätigkeit betrachtet werden kann, entschied das Bundesarbeitsgericht Brasiliens, dass die Gewerkschaften der Hausangestellten kein Recht zu Kollektivverhandlungen haben. Ihr Vereinigungsrecht üben sie jedoch aus.

Kanada. Ein Hinweis auf die grundlegenden Prinzipien und Rechte sollte in die Präambel aufgenommen werden.

Chile. Es sollte ausdrücklich erwähnt werden, dass die Anwendung dieser Prinzipien und Garantien in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen innerstaatlichen Rechtsvorschriften erfolgen sollte.

Kolumbien. Diese Rechte sollten von allen Hausangestellten auf gleichberechtigter Grundlage wahrgenommen werden können.

Costa Rica. Hausangestellte sollten die selben Rechte wie allen anderen Arbeitnehmern wahrnehmen können.

Ägypten. Hausangestellte sollten diese Rechte wahrnehmen können, damit sie ihre Rechte verteidigen und ihre Qualifikationen verbessern können.

Guatemala (DPS). Nein, weil die zur Gründung einer Gewerkschaft erforderliche Mindestzahl von Arbeitnehmern nicht erreicht würde.

Guatemala (UMT, ONAM). Ja.

Jordanien. Die Beziehungen zwischen Hausangestellten und Haushaltsvorständen sind privatrechtlicher Natur; in der Regel gehören Hausangestellte keinen Gewerkschaften oder Verbänden an.

Malaysia. Dies könnte die Schaffung entsprechender Arbeitgeberverbände notwendig machen.

Mosambik. Die Gründung von Verbänden ist der wirksamste Weg zur Wahrnehmung der Rechte bei der Arbeit.

Neuseeland. Siehe Fragen 1 und 2. Diese Rechte gelten für alle Arbeitnehmer.

Nicaragua. Im Fall Nicaraguas üben sie dieses Recht nicht aus, obwohl die Verfassung und das Arbeitsrecht Hausangestellte schützen.

Oman. Vorausgesetzt, dass die Arbeitnehmervertretungen durch den Gewerkschaftsverband organisiert und erfasst werden.

Panama. Sie sind Arbeitnehmer und sollten daher die gleichen Rechte genießen wie alle anderen Arbeitnehmer, im Einklang mit den einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen, die auch von den internationalen Organisationen anerkannt werden.

Peru. Eine Bestimmung sollte in das Übereinkommen aufgenommen werden, die besagt, dass Hausangestellte einen Anspruch auf diese Rechte haben und dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Punkt an das Übereinkommen angeglichen werden müssen.

Polen. Es sollte jedoch sichergestellt werden, dass Kollektivverhandlungen stattfinden können, vorausgesetzt, sie können an die Art der Arbeit angepasst werden (Problem der Arbeitgeberseite von Kollektivvereinbarungen).

Portugal. Obwohl die IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 die hauswirtschaftliche Arbeit nicht aus ihrem Geltungsbereich ausschließen, könnte es wichtig sein, diese Grundsätze auch für die hauswirtschaftliche Arbeit ausdrücklich zu bekräftigen.

Südafrika. In den Kernübereinkommen der IAO sind diese Rechte bereits erfasst. Ein entsprechender Hinweis in der Präambel ist ausreichend. Die Ratifikation der Kernübereinkommen der IAO, so wünschenswert sie ist, sollte nicht über eine Hintertür in dieses Übereinkommen eingeführt werden.

Spanien. Angesichts der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit ist die Ausübung dieser Rechte jedoch sehr schwierig.

Schweden. In Übereinstimmung mit den acht Kernübereinkommen der IAO auf diesem Gebiet.

Schweiz. Solche Rechte sollten zwar grundsätzlich garantiert werden, die Verwirklichung des Rechts zu Kollektivverhandlungen kann jedoch schwierig sein. Es gibt in diesem Sektor nicht automatisch Verbände, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten und für sie Verhandlungen führen können.

Vereinigte Staaten. Die Abfassung einer solchen Bestimmung ist schwierig. Sie sollte dahingehend umformuliert werden, dass von den Mitgliedern verlangt wird, für Hausangestellte die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit zu achten, zu fördern und in gutem Glauben zu verwirklichen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 4. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien).

Verneinend: 4. CNI (Brasilien), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 4. Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung eines jeden Mitgliedsstaats überlassen werden.

HUP (Kroatien). Es könnte notwendig sein, in dem Übereinkommen eine Reihe von Optionen für die Verwirklichung der grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit auf nationaler Ebene aufzuzeigen oder aber bei der Forderung nach Verwirklichung dieser Prinzipien und Rechte der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit gebührend Rechnung zu tragen.

DPN APINDO (Indonesien). Nicht notwendig.

JCC (Jordanien). Siehe IAO-Übereinkommen Nr. 98.

Business NZ (Neuseeland). In Neuseeland gelten diese Rechte für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Hausangestellten.

NHO (Norwegen). Nicht notwendig, weil diese Rechte bereits in den zentralen IAO-Übereinkommen (Nr. 29, 87, 98, 100, 111, 138 und 182) erfasst sind.

CONEP (Panama). Nein, denn die Anwendung dieser Prinzipien auf Hausangestellte ist schwierig.

EFC (Sri Lanka). Die Unterstützung für die Erklärung von 1998 wird erneut betont. Die Frage ist jedoch, wie diese Konzepte in die Praxis umgesetzt werden können angesichts der einzigartigen und vielschichtigen Probleme, die ihre Anwendung auf den Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit aufwirft.

IOE. Die Arbeitgeber betonen erneut ihre Unterstützung für die Erklärung von 1998. Ihre praktische Anwendung auf den Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit wirft jedoch einzigartige und komplexe Probleme auf. Eine Norm zur Regelung dieser grundlegenden Fragen wird nur im Kontext von Beispielen aus der Wirklichkeit sinnvoll sein; es könnte notwendig sein, sie durch einen erläuternden Text zu ergänzen, anstatt lediglich Grundprinzipien darzulegen. Diese Norm muss entweder eine Reihe von Optionen für die Umsetzung auf nationaler Ebene aufzeigen, oder aber allgemeine Formulierungen mit einer gebührenden Anerkennung des einzigartigen Charakters dieser Art von Arbeit verbinden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Diese grundlegenden Rechte sind unverzichtbar, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern und sicherzustellen, dass Hausangestellte seitens des Arbeitgebers angemessen behandelt werden.

FENATRAD (Brasilien). In Brasilien ist die Ausübung dieser Rechte schwierig. Neben rechtlichen Beschränkungen ist nach wie vor eine Diskriminierung der Verbände der Hausangestellten durch die Gewerkschaften festzustellen, obwohl diese im Allgemeinen die Hausangestellten unterstützen.

CGT (Kolumbien). In Übereinstimmung mit der Verfassung Kolumbiens und den Übereinkommen Nr. 87 und 98 sollte die Urkunde die Wahrnehmung dieser Rechte vorsehen.

CMTC (Costa Rica). Hausangestellte sollten die selben Rechte haben wie alle anderen Arbeitnehmer.

CTRN (Costa Rica). In Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 87 und 98 und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen sollte die Urkunde die Wahrnehmung dieser Rechte vorsehen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Leider herrscht in Guatemala eine ablehnende Haltung gegenüber Gewerkschaften. Die Arbeitgeber könnten sich durch eine gewerkschaftliche Organisation ihrer Beschäftigten bedroht fühlen.

CGT (Honduras). Durch eine seriöse und verantwortungsvolle gewerkschaftliche Organisation könnte die Arbeitsbereitschaft von Hausangestellten erhöht werden.

CROC (Mexiko). Die Organisationen von Hausangestellten sollten ebenfalls anerkannt werden.

CTM (Mexiko). Die praktische Umsetzung könnte jedoch schwierig sein, z. B. wegen des Rechts der Haushalte auf den Schutz der Privatsphäre.

CNT (Niger). Die IAO und die Gewerkschaften könnten die Voraussetzungen dafür schaffen, dass diese Arbeitnehmer, die häufig Analphabeten sind, die ihnen durch die IAO-Übereinkommen zugesicherten Rechte wahrnehmen können.

FEDUSA (Südafrika). Das Recht zu Kollektivverhandlungen ist jedoch problematisch, da häufig nur ein Arbeitnehmer in einem Haushalt tätig ist.

NTUF (Sri Lanka). Nach sri-lankischem Recht muss eine Gewerkschaft 40 Prozent der Arbeitnehmer eines Betriebs vertreten, um als Verhandlungspartei von Kollektivverhandlungen anerkannt zu werden. Hausangestellte arbeiten jedoch in weit verstreuten Einzelhaushalten für eine Vielzahl von Arbeitgebern. Dieser Aspekt muss bei der Ausarbeitung der Urkunden berücksichtigt werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Kollektivverhandlungen über hauswirtschaftliche Arbeit lassen sich jedoch nicht mit den Verhandlungen in anderen Wirtschaftsbereichen vergleichen. Die Empfehlung sollte bewährte Verfahrensweisen und Beispiele dafür aufzeigen, wie Hausangestellte durch Zusammenarbeit untereinander oder mit Gewerkschaften für faire Arbeitsbedingungen sorgen.

PIT-CNT (Uruguay). Aufgrund der Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit ist die Ausübung dieser Rechte schwierig.

ZCTU (Simbabwe). Es sollte festgehalten werden, dass der Begriff „Kollektivmaßnahmen am Arbeitsplatz“ auch Handlungen einzelner Hausangestellter umfasst, selbst wenn sie die einzigen in einem Haushalt beschäftigten Arbeitnehmer sind.

b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit;

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 4. Kanada, Kolumbien, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Belgien. Mit der erneuten Bekräftigung dieses Verbots soll die Eindämmung der in bestimmten Staaten bestehenden Sklaverei, einschließlich Fällen von Menschenhandel (z. B. die Situation von Hausangestellten in bestimmten Botschaften) ermöglicht werden.

Brasilien. Andernfalls gäbe es keine Freiheitsrechte oder staatsbürgerlichen Rechte.

Kanada. Siehe Frage 9 a).

Chile. Siehe Frage 9 a).

Kolumbien. Hauswirtschaftliche Arbeit sollte nicht als Zwangsarbeit beschrieben werden; allerdings sollte die Ausbeutung von Hausangestellten nicht zulässig sein.

El Salvador. Der Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit ist für Zwangsarbeit besonders anfällig.

Mosambik. Um jede Ausbeutung durch den Arbeitgeber zu vermeiden.

Neuseeland. Siehe Frage 1 und 2.

Nicaragua. Das Übereinkommen würde die entsprechenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften stärken. Das Arbeitsministerium hat die Existenz von Zwangsarbeit in diesem Sektor nachgewiesen.

Portugal. Ja, weil bei hauswirtschaftlicher Arbeit die Gefahr der Zwangsarbeit besonders groß ist.

Schweden. Siehe Frage 9 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 9 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 1. SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 9 a).

JCC (Jordanien). Diese Rechte sollten entsprechend den internationalen Menschenrechtsnormen garantiert sein.

NHO (Norwegen). Nicht notwendig, weil diese Rechte bereits in den zentralen IAO-Übereinkommen (Nr. 138 und 182) enthalten sind.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 9 a).

SAV (Schweiz). Siehe Frage 9 a).

IOE. Siehe Frage 9 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 122.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-

CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). In Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 29 und 105, die für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Hausangestellten, sollten die Rechte garantiert sein.

FENATRAD (Brasilien). Es wichtig, dass Hausangestellte als Menschen, Staatsbürger und Arbeitnehmer anerkannt und ihre Rechte geachtet werden.

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 9 a).

COSYGA, JOC (Gabun). Dies muss sowohl im Übereinkommen als auch in der Empfehlung erwähnt werden.

UNSIETRAGUA (Guatemala). Dies ist unerlässlich, weil es im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit immer wieder zu Zwangsarbeit kommt.

CFTUI (Indien). In den Entwicklungs- und den unterentwickelten Ländern ist Zwangsarbeit weit verbreitet.

UIL (Italien). Da es in vielen Ländern, darunter auch in Italien, eine hohe Zahl irregulärer Hausangestellter gibt, sind verschiedene Formen von Zwangsarbeit weit verbreitet. Die Beseitigung dieser Zwangsarbeit ist sehr schwierig, weil diese Arbeitskräfte unsichtbar sind.

FNV (Niederlande). Dies ist sehr wichtig, weil Hausangestellte anfällig sind für Menschenhandel und Zwangsarbeit.

CGTP-IN (Portugal). Da bei dieser Art der Arbeit die Gefahr von Missbrauch besonders hoch ist.

CSTT (Togo). Um den Arbeitgebern vor Augen zu führen, dass sie sich strafbar machen, wenn sie Hausangestellte in Zwangs- oder Pflichtarbeit beschäftigen.

c) *die effektive Abschaffung der Kinderarbeit; und*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 65. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 3. Kanada, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Brasilien. In Brasilien ist es gemäß Artikel 3 d) und 4 des Übereinkommens Nr. 182 für Jugendliche unter 18 Jahren verboten, hauswirtschaftliche Arbeit zu verrichten. Das entsprechende Gesetz führt auch die Berufsgefahren und Berufskrankheiten auf, die das Verbot der hauswirtschaftlichen Arbeit rechtfertigen.

Kanada. Siehe Frage 9 a).

Chile. Siehe Frage 9 a).

Kolumbien. In Kolumbien ist hauswirtschaftliche Arbeit für Jugendliche unter 18 Jahren verboten. Diese Art der Kinderarbeit sollte beseitigt werden.

Costa Rica. Die Rechtsvorschriften Costas Ricas führen in der Liste der für Jugendliche unter 18 Jahren verbotenen gefährlichen Arbeiten auch alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten auf, bei denen einem Jugendlichen die Verantwortung für die Sicherheit einer Person übertragen wird, wie etwa Aufsichtstätigkeiten, Kinderbetreuung, Alten- oder Krankenpflege, sowie Geldtransfers.

El Salvador. Dieser Grundsatz sollte in der Urkunde durchgängig betont werden.

Guatemala. Dies ist eine der schlimmsten Formen der Kinderarbeit in *Guatemala*.

Jordanien. Um zu betonen, dass Hausangestellte nicht ausgebeutet werden dürfen.

Malaysia. Entsprechend dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte des Kindes ist die Abschaffung der Kinderarbeit von entscheidender Bedeutung.

Neuseeland. Es ist in Neuseeland üblich, dass Kinder ein „Taschengeld“ verdienen, indem sie ihren Eltern oder Freunden der Familie bei Haus- oder Gartenarbeiten helfen und auf Teilzeitbasis für verschiedene Arbeiten beschäftigt werden. Unter der Voraussetzung, dass die Arbeitsbedingungen keine Ausbeutung darstellen, die Schulbildung der Kinder nicht beeinträchtigen und keine Gesundheits- und Sicherheitsprobleme aufwerfen, ist eine solche Beschäftigung nicht schädlich, sondern gesellschaftlich wünschenswert, weil sie diese Kinder auf Unabhängigkeit und größere Verantwortung vorbereitet.

Nicaragua. Dies sollte betont werden, weil die Konsequenzen für Kinder gravierender sind als für Erwachsene.

Polen. Dies sollte im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 82 sein. Es muss sichergestellt werden, dass die Mithilfe von Jugendlichen im Haushalt, die positive Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft hat, in der betreffenden Gesellschaft allgemein akzeptiert wird und einen erzieherischen Effekt hat, nicht beseitigt wird.

Schweden. Siehe Frage 9 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 9 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 1. SAV (Schweiz).

Sonstige: 4. Business NZ (Neuseeland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 9 a).

JCC (Jordanien). Für hauswirtschaftliche Arbeit sollte eine konkrete Altersgrenze festgelegt werden.

Business NZ (Neuseeland). Es ist in Neuseeland üblich, dass Kinder ein „Taschengeld“ verdienen, indem sie ihren Eltern oder Freunden der Familie bei Haus- oder Gartenarbeiten helfen und auf Teilzeitbasis für verschiedene Arbeiten beschäftigt werden. Unter der Voraussetzung, dass die Arbeitsbedingungen keine Ausbeutung darstellen, die Schulbildung der Kinder nicht beeinträchtigen und keine Gesundheits- und Sicherheitsprobleme aufwerfen, ist eine solche Beschäftigung nicht schädlich, sondern gesellschaftlich wünschenswert, weil sie diese Kinder auf Unabhängigkeit und größere Verantwortung vorbereitet.

NHO (Norwegen). Nicht notwendig, weil diese Rechte bereits in den zentralen IAO-Übereinkommen (Nr. 138, 182) erfasst sind.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 9 a).

SAV (Schweiz). Siehe Frage 9 a).

IOE. Siehe Frage 9 a). Angesichts entsprechender Besorgnisse wird das Amt gebeten, über den Schulbesuch der Kinder von Hausangestellten sowie über die Existenz von Praktiken, die es begünstigen, dass diese Jugendlichen ebenfalls eine hauswirtschaftliche Arbeit aufnehmen, zusätzliche Informationen vorzulegen. Diese Aspekte könnten die Beantwortung der Fragen 10 und 11 beeinflussen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien) UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. CTM (Mexiko).

Kommentare

CTA (Argentinien). Die in Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 182 definierten schlimmsten Formen der Kinderarbeit sollten ausdrücklich verboten werden.

FENATRAD (Brasilien). Kinderarbeit, die hauptsächlich durch soziale Ungleichheiten verursacht wird, ist nicht nur illegal, sondern gefährdet auch die Gesundheit des Kindes. Der Staat sollte Kindern eine menschenwürdige Kindheit ermöglichen, indem er die Durchsetzung der Vorschriften und eine angemessene Infrastruktur gewährleistet.

CGT (Kolumbien). Diese Frage sollte in Übereinstimmung mit den IAO-Normen und den innerstaatlichen Recht angegangen werden.

CTRN (Costa Rica). Diese Frage sollte entsprechend den IAO-Normen zu diesem Thema angegangen werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 9 b).

UNSITRAGUA (Guatemala). Der Staat sollte durch Sozialprogramme das Recht der Kinder auf Bildung und ein menschenwürdiges Leben sicherstellen.

CGT (Honduras). Kinder sollten lernen und auf eine bessere Welt vorbereitet werden.

CIAWU (Malawi). Es sollte betont werden, dass die Beschäftigung von Kindern strafbar ist.

CTM (Mexiko). Zu diesem Thema sollte eine eingehende Studie durchgeführt werden. Es stimmt zwar, dass die Länder im Allgemeinen gegen Kinderarbeit sind, aber viele junge Menschen verschaffen sich durch Arbeit im Haushalt die notwendigen Mittel für den Zugang zu einer Schul- oder Berufsausbildung.

NTUF (Sri Lanka). Wegen ihrer Armut übergeben manche Eltern freiwillig ihre Kinder an Haushalte für die Verrichtung häuslicher Dienstleistungen. Rechtsdurchsetzung und Schärfung des Problembewusstseins sind unverzichtbar.

CSTT (Togo). Diese Frage sollte angegangen werden, um den Arbeitgebern die schwache Position von Kindern sowie die Tatsache zu verdeutlichen, dass sie sich strafbar machen, wenn sie Kinder durch hauswirtschaftliche Arbeit ausbeuten.

d) *die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Südafrika.

Sonstige: 3. Kanada, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Australien. In Australien könnten jedoch Probleme mit der Einhaltung von Antidiskriminierungsvorschriften auftreten, die z. B. Diskriminierung aus mit bestimmten Berufen zusammenhängenden Gründen ausschließen.

Belgien. Dies ist besonders wichtig im Hinblick auf Arbeitsmigranten. Hier sollten die Übereinkommen Nr. 111 und 100 gelten.

Kanada. Siehe Frage 9 a).

Chile. Siehe Frage 9 a).

Kolumbien. Dieser Aspekt sollte gestärkt werden, indem gleichstellungsorientierte Bedingungen gefördert werden.

El Salvador. Jegliche Art von Diskriminierung, einschließlich Diskriminierung am Arbeitsplatz und/oder sexueller Belästigung sollte untersagt sein.

Frankreich. Am Ende sollte hinzugefügt werden „und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen“.

Guatemala (ONAM). Dies ist ein großes Problem, vor allem für indigene und ältere Frauen.

Jordanien. Um das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu beseitigen.

Mosambik. Dies würde geschlechtsspezifische Benachteiligung vermeiden und den Zugang jedes Arbeitnehmers zur Verrichtung derselben Art von Arbeit sicherstellen.

Neuseeland. In Neuseeland ist Diskriminierung aufgrund des Beschäftigungsstatus sowie sozialer und kultureller Faktoren gesetzlich verboten.

Nicaragua. Dies sollte auch in das IAO-Übereinkommen Nr. 111 ausdrücklich aufgenommen werden.

Saudi-Arabien. Außer in Fällen, die nicht mit der islamischen Religion vereinbar sind.

Südafrika. Dies ist zwar wünschenswert, wäre aber nur sehr schwer durchzusetzen. Das Übereinkommen sollte eher im Rahmen seiner nichtverbindlichen Bestimmungen vorsehen, dass die Mitgliedstaaten Praktiken und Verfahren zur Bekämpfung von Diskriminierung einführen.

Schweden. Siehe Frage 9 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 9 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 1. SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Dennoch könnten angesichts der spezifischen Bedingungen und der Heterogenität der hauswirtschaftlichen Arbeit Situationen auftreten, in denen die Anwendung der grundlegenden Prinzipien schwierig ist.

HUP (Kroatien). Siehe Frage 9 a).

JCC (Jordanien). Weil es Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt.

NHO (Norwegen). Nicht notwendig, weil diese Rechte bereits in den zentralen IAO-Übereinkommen (Nr. 100,111) erfasst sind.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 9 a).

SAV (Schweiz). Siehe Frage 9 a).

IOE. Siehe Frage 9 a). Viele Familien haben klare Präferenzen hinsichtlich der Person, die ihre Kinder betreut, was rechtlich betrachtet diskriminierend sein kann (z. B. eine Mutter, die es ablehnt, ihre Kinder einem Mann anzuvertrauen oder auch einer Person, die ihr rein intuitiv als nicht geeignet erscheint). Die Frage ist, ob dies als Diskriminierung zu betrachten ist, gegen die geklagt werden kann, oder als einer der auf nationaler oder internationaler Ebene zu regelnden Ausnahmereiche.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO

(Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Dies sollte in Anbetracht der besonderen Gefährdungssituation in diesem Sektor, in dem hauptsächlich Migrantinnen ohne gültige Papiere arbeiten, aufgenommen werden.

FENATRAD (Brasilien). Die Diskriminierung von Hausangestellten beruht auf der Unterbewertung hauswirtschaftlicher Arbeit sowie auf Faktoren wie Geschlecht, Alter und Bildung.

CGT (Kolumbien). Dies sollte in Übereinstimmung mit der kolumbianischen Verfassung und internationalen Rechtsinstrumenten aufgenommen werden.

CUT (Kolumbien). Jegliche Diskriminierung beim Beschäftigungszugang und beim Entgelt sowie auch die geschlechtsspezifische berufliche Segregation sollten beseitigt werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 9 b).

UNISITRAGUA (Guatemala). Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Nationalität, des gesellschaftlichen Status und des Alters sollte verboten werden; zur Überwachung der Einhaltung dieses Verbots sollten entsprechende Mechanismen auf nationaler Ebene eingerichtet werden.

CGT (Honduras). Diskriminierung untergräbt das Recht auf ein menschenwürdiges Leben.

CFTUI (Indien). Der Grundsatz gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit sollte eingehalten werden.

UIL (Italien). Leider gibt es in Italien im Hinblick auf die Durchführung des Übereinkommens Nr. 143 mehrere Fälle direkter und indirekter Diskriminierung von Arbeitsmigranten beim Zugang zu Beschäftigung und bei der Höhe des Entgelts.

CROC (Mexiko). Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder des Migrantenstatus sollte ebenfalls verboten werden.

FNPR (Russische Föderation). Zusätzlich aufgenommen werden sollte das Recht auf Schutz vor Arbeitslosigkeit, Beschäftigungshilfe, obligatorische Sozialversicherung, auf gerechte Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsschutzvorschriften, auf Begrenzung der Arbeitszeit, tägliche Ruhepausen, freie Tage, Urlaub, bezahlten Jahresurlaub, auf Wiedergutmachung von Schäden, die Arbeitnehmern zugefügt werden, auf Schutz der Arbeitnehmerrechte sowie öffentliche Beaufsichtigung und Kontrolle ihrer Einhaltung, einschließlich Rechtsschutz, und auf Schutz der Würde der Arbeitnehmer.

NTUF (Sri Lanka). Hausangestellte werden häufig als Bürger zweiter Klasse behandelt. Hier ist eine Veränderung der Konzepte und Einstellungen geboten.

NUDE (Trinidad und Tobago). In Trinidad und Tobago werden Hausangestellte, die von einem Haushaltsvorstand bezahlt werden, nicht als Arbeitnehmer betrachtet, während Arbeitskräfte, die für die gleiche Tätigkeit von Unternehmen oder öffentlichen Einrichtungen bezahlt werden, als Arbeitnehmer gelten.

Fr. 10 *Sollte das Übereinkommen ein Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit festlegen? Bitte angeben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südaf-

rika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Mauritius.

Sonstige: 6. Kanada, Costa Rica, Tschechische Republik, Neuseeland, Schweden, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Wünschenswert wäre ein Mindestalter von 16 Jahren, wie es das argentinische Recht vorsieht. In Übereinstimmung mit dem internationalen Recht sollte das Mindestalter jedoch dem im IAO-Übereinkommen Nr. 138 festgelegten Alter entsprechen.

Australien. Entsprechend IAO-Übereinkommen Nr. 138. Die Urkunde sollte den Staaten die Möglichkeit einräumen, Beschäftigungen festzulegen, die von Kindern über einer bestimmten Altersgrenze ausgeübt werden können, z. B. „leichte Arbeit“ wie etwa Rasenmähen oder Babysitting. Kinder im schulpflichtigen Alter dürfen nicht während der Schulzeiten bzw. zu Zeiten und unter Bedingungen arbeiten, die ihren Schulbesuch beeinträchtigen.

Österreich. In Österreich gilt ein generelles Beschäftigungsverbot für Kinder bis zur Vollendung des 15. Lebensjahrs bzw. bis zur Beendigung der Schulpflicht, mit sehr eingeschränkten Ausnahmen.

Bahrain. Ja, mindestens 18 Jahre.

Belgien. Entsprechend dem Übereinkommen Nr. 138.

Brasilien. Siehe Frage 9 c). Das Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit sollte 18 Jahre betragen.

Kanada. Die diesbezüglichen Bestimmungen müssen mit dem Übereinkommen (Nr. 138) über das Mindestalter, 1973, voll übereinstimmen und die Natur dieser Tätigkeit berücksichtigen, sodass für Personen, die in Teilzeit hauswirtschaftliche Arbeit leisten, möglicherweise ein anderes Mindestalters anzuwenden ist als für Pflege- oder Betreuungspersonen, die im Haushalt des Arbeitgebers leben.

Chile. Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

Kolumbien. Das Zulassungsalter sollte das Volljährigkeitsalter sein, das in Kolumbien bei 18 Jahren liegt.

Costa Rica. Im Hinblick auf die Kommentare unter Frage 9 c) sollte in Fällen, in denen hauswirtschaftliche Arbeit als gefährliche Arbeit betrachtet wird, ein Mindestalter festgelegt werden.

Kroatien. Das Übereinkommen muss festlegen, dass das Mindestalter nicht unter dem Ende des schulpflichtigen Alters und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen darf, in Übereinstimmung mit anderen internationalen Urkunden. In Fällen, in denen hauswirtschaftliche Arbeit die Gesundheit, die Sicherheit und die Sittlichkeit junger Arbeitnehmer beeinträchtigen könnte, sollte das Mindestalter 18 Jahre betragen.

Kuba. Das Mindestalter, das in dem jeweiligen Land auch für andere Sektoren gilt.

Ecuador, Lettland. In Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

Ägypten. Entsprechend dem Übereinkommen Nr. 138.

El Salvador. Als Mindestalter könnten 18 Jahre festgelegt werden.

Finnland. Entsprechend dem Übereinkommen Nr. 138.

Frankreich. Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

Griechenland. Das Mindestalter könnte entsprechend der Richtlinie des Rates der Europäischen Union 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz und den einschlägigen IAO-Normen festgelegt werden. In Anbetracht der besonderen Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit und der Schwierigkeit der Besichtigung des Arbeitsplatzes durch die Arbeitsaufsicht wäre jedoch auch ein Mindestalter von 18 Jahren denkbar.

Guatemala. Das Mindestalter sollte das Volljährigkeitsalter sein.

Guinea. In Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die das Mindestalter für die Zulassung zu Beschäftigung oder Arbeit festlegen.

Jordanien. Das Mindestalter sollte 18 Jahre sein.

Lettland. Dies sollte im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 138 und 182 sein.

Libanon. Das Mindestalter sollte 18 Jahre betragen.

Malaysia. Mindestens 18 Jahre, entsprechend dem Übereinkommen über die Rechte des Kindes.

Mauretanien. Das Mindestalter sollte dem Volljährigkeitsalter (18 bis 21 Jahre) entsprechen, um Pädophilie zu verhindern.

Mauritius. Das durch innerstaatliche Rechtsvorschriften festgelegte Mindestalter für andere Beschäftigungssektoren sollte auch für die hauswirtschaftliche Arbeit gelten.

Mexiko. Angesichts der Verantwortung und der Risiken, die diese Tätigkeit mit sich bringt, sollte das Mindestalter 18 Jahre betragen.

Montenegro. Das Mindestalter sollte nicht unter dem Ende des schulpflichtigen Alters und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Marokko. Entsprechend den geltenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

Mosambik. Entsprechend IAO-Übereinkommen Nr. 138.

Myanmar. Das Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit sollte nicht unter 18 Jahren liegen.

Nepal. Das Mindestalter sollte auf 18 Jahre festgelegt werden. Kinder oder Heranwachsende sind für alle Arten von Missbrauch anfälliger als Erwachsene. Die Ausübung einer Beschäftigung in dieser frühen Lebensphase wirkt sich auf die geistige und körperliche Entwicklung der Betroffenen aus und beraubt sie der Chance auf Bildung und persönliche Entfaltung. In Nepal, einem unterentwickelten Land, ist es jedoch gängige Praxis, im hauswirtschaftlichen Sektor Kinder zu beschäftigen. Daher könnte die Möglichkeit in Betracht gezogen werden, junge Arbeitskräfte, die älter als 16 Jahre sind, zuzulassen.

Niederlande. In den Niederlanden beträgt das allgemeine Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit 16 Jahre.

Neuseeland. Siehe Frage 9 c).

Nicaragua. In Nicaragua liegt das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit bei 14 Jahren; für hauswirtschaftliche Arbeit sollten es mindestens 16 Jahre sein.

Norwegen. Entsprechend Übereinkommen Nr. 138.

Oman. 21 Jahre.

Panama. Laut panamaischem Arbeitsrecht ist es Jugendlichen nicht verboten, hauswirtschaftliche Arbeit zu verrichten, vorausgesetzt, dass diese ihr Leben, ihre Gesundheit oder Sittlichkeit nicht gefährdet. Die einschlägigen Gesetze, die die für Kinder gefährlichen Arbeiten auflisten, legen jedoch fest, dass hauswirtschaftliche Arbeit im Haushalt eines Dritten dann als gefährlich zu betrachten ist, „wenn es sich

– gleichviel ob der Arbeitnehmer im Haushalt des Arbeitgebers wohnt oder nicht – um Arbeit ohne Ruhetage oder nur mit begrenzten Ruhezeiten handelt, um lange, ununterbrochene Arbeitstage ohne feste Aufenthaltsmöglichkeiten oder um Arbeit, die die Betreuung von Eigentum und Personen umfasst, mit zahlreichen Verantwortlichkeiten, denen wenig oder gar kein Wert beigemessen wird und die dem Alter und der Reife des Arbeitnehmers nicht angemessen sind“.

Paraguay. Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182. Es sollte auch erwogen werden, nationale Listen auf dreigliedriger Basis zu erstellen, die die Arten der für Kinder gefährlichen Arbeiten auflisten.

Philippinen. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sollten eingehalten werden.

Peru. Da die Mitgliedstaaten unterschiedliche Rechtsvorschriften zur Kinderarbeit haben, sollten sie sich auf ein einziges Mindestalter für hauswirtschaftliche Arbeit einigen und dieses in das Übereinkommen aufnehmen. Dort könnte auch festgelegt werden, welche Arten von Tätigkeiten junge Hausangestellte ausüben können.

Polen. Sollte dem allgemeinen innerstaatlichen Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung entsprechen.

Portugal. Jedoch sollten die Schwierigkeiten der Länder, die die im IAO-Übereinkommen Nr. 138 eingeräumten Ausnahmemöglichkeiten in Anspruch nehmen, berücksichtigt werden. In Portugal beträgt das Mindestbeschäftigungsalter für hauswirtschaftliche Arbeit 16 Jahre.

Katar. 18 Jahre.

Saudi-Arabien. Das Mindestalter kann sich nach den internationalen Übereinkommen richten, in denen das Mindestalter definiert wird.

Slowenien. Jugendliche unter 18 Jahren müssen geschützt werden, etwa durch die Begrenzung der Arbeitszeit und das Verbot von Arbeit, die ihre Gesundheit und ihre körperliche und geistige Entwicklung gefährdet.

Südafrika. Als Mindestalter sollten 15 Jahre bzw. das Ende des schulpflichtigen Alters in dem jeweiligen Land festgelegt werden.

Spanien. In Spanien beträgt das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit in der Regel 16 Jahre, mit Zustimmung oder Genehmigung der Eltern oder gesetzlicher Vertreter der Jugendlichen.

Sri Lanka. Das Mindestalter sollte dem Ende des schulpflichtigen Alters in dem betreffenden Land entsprechen.

Schweden. Die auf den Übereinkommen Nr. 138 und 182 beruhenden Normen gelten auch hier.

Schweiz. Das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung aus dem Übereinkommen Nr. 138 sowie das im Übereinkommen Nr. 182 vorgeschriebene Alter in Fällen, in denen hauswirtschaftliche Arbeit schlimmste Formen der Kinderarbeit verdecken könnte, sollte angewandt oder es sollte darauf Bezug genommen werden.

Thailand. Das Mindestalter sollte nicht unter dem Ende des schulpflichtigen Alters und auf keinen Fall unter 15 Jahren liegen.

Vereinigte Arabische Emirate. 18 Jahre, im Einklang mit Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 138.

Uruguay. Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

Jemen. Weibliche Hausangestellte dürfen nicht jünger als 30 und nicht älter als 50 Jahre sein.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 8. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), IOE.

Verneinend: 1. SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). 18 Jahre.

ANDI (Kolumbien). Die Arbeitgeber könnten eine Regelung des Mindestalters von Hausangestellten in Erwägung ziehen, sofern sie die Auswirkungen uneingeschränkt verstehen. Jugendliche, die stundenweise Kinder betreuen, müssen ausgenommen werden.

HUP (Kroatien). Die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis und alle konkreten Fragen im Zusammenhang mit der Festlegung eines Mindestalters in diesem Bereich müssen berücksichtigt werden. Hinsichtlich des Mindestalters für die Arbeitsmigration werden weitere Informationen benötigt.

JCC (Jordanien). 18 Jahre.

NHO (Norwegen). Das Übereinkommen muss flexibel sein, z. B. im Hinblick auf Babysitting.

CONEP (Panama). Das Mindestalter sollte 15 Jahre betragen.

EFC (Sri Lanka). Ein Mindestalter könnte in Betracht gezogen werden, wenn umfassend geklärt ist, welche Auswirkungen dies haben kann. Jugendliche, die als Babysitter tätig sind, sollten aus diesen Bestimmungen ausgenommen werden.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 9 a).

IOE. Die Festlegung auf eine bestimmte Altersgrenze ist verfrüht. Die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis und konkrete Fragen sollten berücksichtigt werden. Das Mindestalter sollte nicht über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestalter in dem jeweiligen Land liegen. Möglicherweise sollte eine gewisse Flexibilität eingeführt werden, um der innerstaatlichen Praxis und Fällen unterschiedlicher Regelungen für unterschiedliche Arbeitsformen Rechnung zu tragen. Es muss Spielraum dafür geben, dass Jugendliche ad hoc und informell als Babysitter in der Nachbarschaft tätig sind. Über Erfahrungen in Bezug auf Kinder von im Haushalt des Arbeitgebers leben Hausangestellten sind weitere Informationen erforderlich (siehe Frage 9).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Phi-

lippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. GSEE (Griechenland), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), ASI (Island), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), SEKRIMA (Madagaskar), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS und TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Entsprechend den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182.

CTA (Argentinien). Das Mindestalter sollte höher sein als das für andere Berufe, es sollte dem Mindestalter für gefährliche Arbeit entsprechen.

BAK (Österreich). 18 Jahre, da wirksame Kontrollen im Haushalt kaum möglich und die Beweislagen bei Verstößen extrem schwierig sind. Außerdem entfielen so die Notwendigkeit spezieller Schutzbestimmungen. Sollte sich die Festlegung dieses Mindestalters als nicht realisierbar erweisen, sollte die Richtlinie 94/33/EG als Orientierungspunkt für Schutzvorschriften dienen. Besonders belastende Tätigkeiten, wie etwa die Betreuung von Säuglingen und Kleinkindern oder andere Pflege- und Betreuungstätigkeiten, sollten für unter 18jährige Personen ausgeschlossen werden. Die im österreichischen Recht vorgesehenen Bestimmungen über den Schutz der Sittlichkeit junger Arbeitnehmer sollten einbezogen werden.

ÖGB (Österreich). 18 Jahre.

GFBTU (Bahrain). Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

BILS (Bangladesch). Das Mindestalter sollte 14 Jahre betragen und mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182 übereinstimmen.

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). In Übereinstimmung mit dem innerstaatlichen Recht.

FENATRAD (Brasilien). 18 Jahre, in Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182.

CNTB (Burkina Faso). 15 Jahre oder in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 138.

ONSL (Burkina Faso). 18 Jahre, in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften für das Bildungswesen, dem im Arbeitsrecht festgelegten allgemeinen Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sowie den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

CGT (Kolumbien). In Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182 sowie den innerstaatlichen Rechtsvorschriften, falls vorhanden.

CUT (Kolumbien). Es sollte das gleiche Mindestalter wie für alle anderen Arbeitnehmer gelten (Volljährigkeitsalter).

CTRN (Costa Rica). Entsprechend den diesbezüglichen IAO-Normen.

DEOK (Zypern). Als Mindestalter werden 21 Jahre vorgeschlagen. Hausangestellte sind besonders schutzbedürftige Arbeitnehmer, daher dürfen sie nicht zu jung sein.

UGTE (Ecuador). Das Volljährigkeitsalter.

CTS (El Salvador). Das Mindestalter sollte 16 Jahre betragen, mit Genehmigung des Arbeitsministeriums.

CGT-FO (Frankreich). Ja, in Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182. Die Beschäftigung von Minderjährigen sollte sich auf Babysitting beschränken. Hausangestellte sind häufig isoliert und dem Risiko von Kinderarbeit, einschließlich ihrer schlimmsten Formen, stärker ausgesetzt.

COSYGA, JOC (Gabun). Das in den IAO-Normen festgelegte Mindestalter muss auch hier gelten.

DGB (Deutschland). In Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182. Die Frage der Ausbildung von unter 18-jährigen Arbeitnehmern müsste gesondert erörtert werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). In Übereinstimmung mit der guatemaltekischen Gesetzgebung sollte das Übereinkommen festlegen, dass Jugendliche nur arbeiten dürfen, wenn die folgenden Bedingungen erfüllt sind: a) die Arbeit der Jugendlichen ist wegen der extremen Armut ihrer Familie notwendig; b) sie verrichten nur leichte Arbeit, die mit ihrer körperlichen, geistigen und sittlichen Entwicklung vereinbar ist; c) sie sollten bis zum Ende des schulpflichtigen Alters die Schule besuchen. Die Erteilung einer solchen Genehmigung sollte sich auf die Begutachtung durch eine Fachkraft aus diesem Sektor stützen.

CNTG (Guinea). In Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechtsvorschriften sollte das Mindestalter bei 15 oder 16 Jahren liegen.

HMS (Indien). In Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften

CGIL (Italien). Es könnte sinnvoll sein, ein anderes (höheres) Alter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit in Erwägung zu ziehen, das mit der persönlichen Unabhängigkeit zusammenhängt, die diese Arbeitnehmer sich erworben haben, vor allem dann (siehe Frage 11), wenn keine Unterscheidung zwischen Hausangestellten und Arbeitsmigranten getroffen wird.

CISL (Italien). Das Mindestalter sollte 18 Jahre betragen; bei einem niedrigeren Alter sollte die Übereinstimmung mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182 gewährleistet sein.

UGL (Italien). Wie für andere Arten von Arbeit sollte das Mindestalter 18 Jahre betragen.

UIL (Italien). Die Altersgrenze sollte die gleiche sein wie für alle anderen Arbeitnehmer. Sie liegt in Italien bei 16 Jahren, also dem Ende der Schulpflicht.

JTUC-RENGO (Japan). Es sollte entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182 festgelegt werden.

CROC (Mexiko). Es sollte in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen innerstaatlichen Rechtsvorschriften und internationalen Übereinkommen festgelegt werden.

CTM (Mexiko). Zugang zu Haushaltstätigkeiten ab 16 Jahren.

UNT (Mexiko). Das Mindestalter sollte 14 Jahre betragen. Für junge Arbeitnehmer zwischen 14 und 18 Jahren sollte eine Genehmigung ihrer Eltern bzw. ihrer gesetzlichen Vertreter vorliegen. Der Staat sollte die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um die Einhaltung der Vorschriften dieser oder anderer Urkunden in Bezug auf die Arbeit von Jugendlichen sicherzustellen. Ihre Bildung und ihr Recht auf den Genuss ihrer Kindheit sollten gewährleistet sein.

GEFONT (Nepal). Kinder, die eine Arbeit verrichten, haben Anspruch auf Rechtsmittel, selbst wenn sie das vorgeschriebene Mindestalter noch nicht erreicht haben.

FNV (Niederlande). Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182. In den innerstaatlichen Rechtsvorschriften sollten für die hauswirtschaftliche Arbeit die gleichen Regelungen gelten wie für andere Arbeitsbereiche.

CAUS (Nicaragua). Mindestalter von 18 Jahren.

CNT (Niger). Da das Übereinkommen Nr. 138 Kinderarbeit verbietet und die Mitgliedstaaten demzufolge ein Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit festgelegt haben, sollte die hauswirtschaftliche Arbeit nicht anders behandelt werden als andere Kategorien.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182 und den dazugehörigen Empfehlungen. Die Arbeit von Kindern unter 15 Jahren sollte nicht erlaubt werden, während Kinder zwischen 15 und 17 Jahren nicht für Arbeiten herangezogen werden sollten, bei denen sie Missbrauch, Gefahren oder jedweder Form von Ausbeutung ausgesetzt sind.

CSDR (Rumänien). Für Haushaltstätigkeiten sollte das Mindestalter 16 Jahre betragen, für Kinderbetreuung und andere personenbezogene Dienstleistungen 18 Jahre.

FNPR (Russische Föderation). Im Einklang mit den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182.

FEDUSA (Südafrika). Ein Mindestalter sollte festgelegt werden, um Missbrauchsgefahren zu verringern und das Recht jedes Kindes auf Schutz und Bildung sicherzustellen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Entsprechend den Übereinkommen Nr. 138 und 182.

CSTT (Togo). 15 Jahre, in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 138. Hausangestellte in diesem Alter sollten jedoch keine Arbeiten verrichten, die in der Liste der schlimmsten Formen der Kinderarbeit aufgeführt sind.

NUDE (Trinidad und Tobago). Kinderarbeit sollte beseitigt werden.

FPU (Ukraine). 18 Jahre.

PIT-CNT (Uruguay). Das Mindestalter sollte 18 Jahre betragen, in besonderen Situationen 15 Jahre, wenn eine Genehmigung der zuständigen Behörden vorliegt und sichergestellt ist, dass die Betroffenen ihre Schulausbildung abschließen können.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). 16 Jahre, entsprechend dem venezolanischen Recht.

Fr. 11 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass das Mindestbeschäftigungsalter von im Haushalt arbeitenden Migranten 18 sein sollte?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 37. Albanien, Bahrain, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Griechenland, Guatemala, Guinea, Jordanien, Lettland, Libanon, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Neuseeland, Nicaragua, Norwegen, Paraguay, Peru, Philippinen, Katar, Slowenien, Spanien, Suriname, Arabische Republik Syrien, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 15. Argentinien, Frankreich, Italien, Litauen, Malaysia, Marokko, Nepal, Oman, Polen, Portugal, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 15. Australien, Österreich, Belgien (CNT), Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Costa Rica, Kroatien, Tschechische Republik, Finnland, Panama, Sri Lanka, Schweden, Schweiz, Tunesien, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Argentinien. In Argentinien wird nicht zwischen einheimischen und ausländischen Arbeitnehmern unterschieden, ungeachtet ihres regulären oder irregulären Status. Die in Frage 10 genannten Kriterien gelten auch hier.

Australien. Es sollte das gleiche Mindestalter gelten wie für australische Arbeitnehmer, vor allem in Bezug auf die Verrichtung „leichter Arbeit“.

Österreich. Es ist schwierig, eine sachliche Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung abhängig vom Herkunftsland zu finden, insbesondere müsste der Begriff „Migrant/in“ definiert werden.

Bahrain. Ja, insbesondere für Frauen, da sie anfälliger für sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber sind.

Belgien (CNT). Siehe Frage 10.

Der Plurinationale Staat Bolivien. Minderjährige dürfen nicht ausgebeutet und nicht zur Arbeit verpflichtet werden.

Brasilien. Nicht nur für Arbeitsmigranten, sondern für alle Arbeitnehmer, wie weiter oben erläutert.

Kanada. Altersbeschränkungen sollten für alle Arbeitnehmer gelten, unabhängig davon, ob es sich um Migranten handelt.

China. Für Arbeitsmigranten sollte das Mindestbeschäftigungsalter mit dem Übereinkommen Nr. 138 übereinstimmen. Für transnationale Migranten, die im Haushalt arbeiten (vor allem Frauen) sollte es entsprechend angehoben werden.

Kolumbien. In Anbetracht der Risiken, die für Kinder und Jugendliche aus dieser Situation entstehen können.

Costa Rica. Siehe Frage 10.

Kroatien. Es besteht keine Notwendigkeit für eine potenzielle Diskriminierung. Das Übereinkommen sollte das gleiche Mindestalter für alle vorschlagen.

Ecuador. Dies würde die Übereinstimmung mit Artikel 3 Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 138 sicherstellen, in dem es heißt, dass das Mindestalter für die Zulassung zu gefährlicher Arbeit nicht unter 18 Jahren liegen darf, sowie mit Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182, das die schlimmsten Formen der Kinderarbeit definiert als Arbeit, die voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Kindern schädlich ist.

El Salvador. Um zu vermeiden, dass sie Opfer von Menschenhandel oder der gewerblichen sexuellen Ausbeutung von Kindern werden.

Finnland. Wenn die Einreise von Arbeitsmigranten unter 18 Jahren gestattet wird, sollten die Mitgliedstaaten die Einhaltung besonderer Bedingungen und die Beaufsichtigung derartiger Arbeitsverhältnisse vorschreiben.

Frankreich. In Frankreich beträgt das Mindestalter 16 Jahre.

Guinea. Um die schlimmsten Formen der Kinderarbeit zu verhüten.

Lettland. Dies würde eine Übereinstimmung gewährleisten mit Artikel 3 Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 138 und mit Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182.

Malaysia. Das Zulassungsalter für im Haushalt arbeitende Migranten sollte auf mindestens 21 Jahre angehoben werden, um sicherzustellen, dass sie über größere Reife und mehr Erfahrung mit Haushaltstätigkeiten verfügen.

Mauritius. Kinder und Jugendliche unter den Migranten können besonders durch Missbrauch und Ausbeutung gefährdet sein.

Mexiko. Auf diese Weise würde Kinderarbeit vermieden. Unter Berücksichtigung der Situation von Arbeitsmigranten könnte es jedoch sinnvoll sein, flexible Bestimmungen vorzusehen, die eine schrittweise Anhebung des Mindestalters für Arbeitsmigranten auf 18 Jahre erlauben.

Montenegro. Junge Arbeitsmigranten sind aufgrund ihres Alters und ihres Migrantenstatus erheblich schutzbedürftiger als andere Arbeitnehmer.

Marokko. Die Altersgrenze muss den innerstaatlichen Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats entsprechen, sollte jedoch nicht unter 15 Jahren liegen.

Mosambik. Um zu vermeiden, dass Minderjährige Opfer des Menschenhandels zum Zweck der Ausbeutung als Arbeitskraft werden.

Nepal. Das Mindestalter kann daher über 21 Jahren liegen. Achtzehn Jahre ist für andere Sektoren ein durchaus geeignetes Mindestalter, aber nicht für als Hausangestellte arbeitende Migranten, da sie in einem fremden Land isoliert in einem Privathaushalt arbeiten, weit entfernt von den Schutzmöglichkeiten ihrer eigenen Regierung, und daher der Gefahr von Missbräuchen ausgesetzt sind, wobei vor allem für Frauen das Risiko des Menschenhandels besteht.

Niederlande. Arbeitsmigranten erhalten in den Niederlande nur eine Arbeitsgenehmigung, wenn sie über 18 Jahre alt sind.

Neuseeland. Nach den neuseeländischen Einwanderungsvorschriften müssen Migranten über 18 Jahre alt sein, um ein Arbeitsvisum zu beantragen.

Norwegen. Jungen Arbeitsmigranten zwischen 15 und 18 Jahren sollte jedoch erlaubt werden, zu arbeiten, wenn die Eltern zustimmen.

Oman. Das Mindestalter sollte zwischen 21 und 25 Jahren liegen. Jüngeren Menschen fehlt es an der notwendigen Lebenserfahrung.

Panama. In Panama gelten Schutzvorschriften für alle in seinem Hoheitsgebiet lebenden Minderjährigen ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit. Für im Haushalt arbeitende Migranten sieht Abschnitt 10 des Migrationsabkommens zwischen Argentinien und Peru vor, dass ausländische Arbeitnehmer „bei der Anwendung des Arbeitsrechts, insbesondere in Bezug auf Entgelt, Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit, keine schlechtere Behandlung erfahren als Staatsangehörigen des Aufnahmelandes gewährt wird.“

Paraguay. Vor allem im Hinblick auf die Migration von Minderjährigen und zur Vermeidung des Kinderhandels.

Peru. Unter Berücksichtigung soziokultureller Faktoren und um zu vermeiden, dass Minderjährige, aus ihrem gewohnten Umfeld herausgenommen werden.

Philippinen. Es könnte notwendig sein, für Migranten ein höheres Mindestalter vorzusehen als für einheimische Hausangestellte, weil hauswirtschaftliche Arbeit angesichts der damit verbundenen Risikoanfälligkeit von den Arbeitnehmern eine entsprechende körperliche und emotionale Reife verlangt.

Polen. Das allgemeine Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung sollte ohne jede Diskriminierung angewandt werden. Zu prüfen wäre eine Unterscheidung zwischen dem Alter für die Zulassung zur Arbeitsmigration (das gerechtfertigt sein könnte, um die Migration unbegleiteter Jugendlicher zu verhindern), und dem Alter für die Verrichtung von Arbeit durch Personen, die zuvor (aus anderen Gründen) eingewandert sind.

Portugal. Obwohl das Risiko schlechter Arbeitsbedingungen für Arbeitsmigranten möglicherweise höher ist als für einheimische Arbeitnehmer, wird die Anhebung des Mindestbeschäftigungsalters für Arbeitsmigranten auf 18 Jahre dieses Problem nicht unbedingt lösen, könnte jedoch diskriminierend wirken.

Saudi-Arabien. Das Mindestalter für einheimische Staatsbürger muss 18 Jahre betragen, für Arbeitsmigranten dagegen mindestens 21 Jahre. Das Übereinkommen schreibt vor, dass die Staaten das Mindestalter für ausländische Hausangestellte ihren Bedürfnissen entsprechend festlegen und dabei das im Übereinkommen vorgeschriebene Mindestalter überschreiten können.

Serbien. Das Mindestalter sollte 15 Jahre betragen.

Südafrika. Das Mindestalter darf Arbeitsmigranten nicht diskriminieren, sondern muss konsequent für alle gelten.

Spanien. Wegen der besonderen Umstände der Arbeitsmigration und der Schwierigkeit, die erforderliche elterliche Genehmigung nachzuprüfen.

Sri Lanka. In Fällen, in denen auch Nacharbeit oder gefährliche Arbeit zu verrichten sind, sollte ein Mindestalter von 18 Jahren vorgeschrieben werden.

Schweden. Siehe Frage 10.

Schweiz. Siehe Frage 10.

Thailand. Das Mindestalter sollte identisch sein mit dem für einheimische Hausangestellte.

Tunesien. Die Festlegung eines Mindestalters ist notwendig, um im Haushalt arbeitende Migranten vor jeglicher Form des Missbrauchs und der Ausbeutung zu schützen.

Vereinigte Arabische Emirate. 21 Jahre.

Vereinigte Staaten. Zurzeit keine Position zu dieser Frage. Auf jeden Fall sollte das Übereinkommen deutlich machen, dass für jede hauswirtschaftliche Arbeit, die entsprechend der Definition des Übereinkommens Nr. 182 zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit gehört, das Mindestalter 18 Jahre betragen sollte.

Jemen. Siehe Frage 10.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 2. CNI (Brasilien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 3. DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 6. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Das Mindestalter sollte für alle Hausangestellten 18 Jahre betragen, gleich ob es sich um Migranten handelt oder nicht. Siehe Frage 10.

HUP (Kroatien). Siehe Frage 10.

SEV (Griechenland). Sollte in den Verhandlungen erörtert werden.

DPN APINDO (Indonesien). Die Festlegung des Mindestalters sollte im Einklang mit den Vorschriften des jeweiligen Landes erfolgen.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 10.

CONEP (Panama). Ein Mindestalter von 15 Jahren wäre akzeptabel.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 10.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 9 a).

IOE. Siehe Frage 10. Weitere Informationen über unterschiedliche Mindestalter für die Arbeitsmigration sowie über Migrationsgesetze, die Schutzmaßnahmen für jüngere Migranten enthalten, wären für die Diskussion sehr hilfreich.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 109. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CISL (Italien), UGL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Repu-

blik Tansania), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 4. DEOK (Zypern), CGIL (Italien), CTM (Mexiko), FEDUSA (Südafrika).

Sonstige: 12. COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), UIL (Italien), CNT (Niger), CS (Panama), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), DGB (Deutschland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), UGTT (Tunesien), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Dies würde die Übereinstimmung mit Artikel 3 Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 138 sowie mit Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182, gewährleisten.

CTA (Argentinien). Weil in diesem Sektor eine höhere Gefährdung durch gefährliche Arbeitsbedingungen, Diskriminierung und Missbrauch herrscht.

BAK (Österreich). Siehe Frage 10. Es sollte keine Unterscheidung zwischen einheimischen Arbeitnehmern und Arbeitsmigranten getroffen werden. Jedoch ist aufgrund der besonderen Schutzbedürftigkeit junger Migranten für diese auf jeden Fall ein Mindestalter von 18 Jahren festzulegen.

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Minderjährige dürfen nicht ausgebeutet und nicht zur Arbeit verpflichtet werden.

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Minderjährige dürfen nicht ausgebeutet und nicht zur Arbeit verpflichtet werden.

FENATRAD (Brasilien). Dies würde Übereinstimmung mit Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 138 und Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182 gewährleisten.

ONSL (Burkina Faso). Dies würde Übereinstimmung mit Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 138 und Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182 gewährleisten.

CLC (Kanada). Siehe Frage 10.

CGT (Kolumbien). Dies würde Übereinstimmung mit Artikel 3 des Übereinkommens Nr. 138 und Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182 gewährleisten.

CMTC (Costa Rica). Ein solches Mindestbeschäftigungsalter sollte auch für andere Arten von Arbeit festgelegt werden.

DEOK (Zypern). Mindestens 21 Jahre.

CNUS (Dominikanische Republik). Wegen des ständigen Umgangs mit giftigen Reinigungsprodukten gehört hauswirtschaftliche Arbeit zu den gefährlichen Tätigkeiten. Sie sollte daher nur von Erwachsenen verrichtet werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Im Haushalt arbeitende junge Migranten sind besonders anfällig für Missbrauch, weil sie im Vergleich zu einheimischen Arbeitnehmern über geringere Möglichkeiten verfügen, sich vor Missbrauch in Sicherheit zu bringen. Zu prüfen wäre Teilzeitarbeit in Verbindung mit dem Erwerb einer Grundbildung an einer offiziellen Lehranstalt; in diesem Fall wäre ein niedrigeres Mindestalter denkbar.

CFDT (Frankreich). Obwohl das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit in Frankreich bei 16 Jahren liegt, stimmen wir einem Mindestbeschäftigungsalter von 18 Jahren für im Haushalt arbeitende Migranten zu, weil Jugendliche leicht Opfer einer unkontrollierten Migration werden können, die zu sklavereihlichen Situationen führen könnte. Andererseits umfasst die Verrichtung von Arbeiten im Haushalt eines Arbeitgebers und die Erbringung personenbezogener Dienstleistungen Berufsfelder, die ein hohes Maß an

staatsbürgerlicher Verantwortung erfordern. Sie würden selbst dann, wenn Jugendliche ab 16 Jahren dafür zugelassen würden, in der Praxis kaum je von so jungen Menschen ausgeübt werden, weil die Lehrlingsausbildung in diesem Sektor wenig entwickelt ist und weil die zuständige Behörde wohl kaum eine Genehmigung für eine unter 18jährige Tagesmutter erteilen würde.

CGT-FO (Frankreich). Siehe Frage 10.

COSYGA, JOC (Gabun). Jugendliche unter 18 Jahren sollten eine Schule besuchen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Für junge Migranten, die im Haushalt arbeiten, sollten besondere Genehmigungen erteilt werden, die die unter Frage 10 vorgeschriebenen Bedingungen erfüllen.

CNTG (Guinea). In Übereinstimmung mit dem internationalen Recht.

CGT (Honduras). Es sollte 19 Jahre betragen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). In Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 182.

CGIL (Italien). Beim Mindestalter sollte es keine Unterschiede aufgrund des Status geben.

UIL (Italien). Auch wenn dies in Italien aufgrund der dort geltenden Gesetze nicht möglich wäre, teilen wir die Auffassung, dass die besondere Natur der hauswirtschaftlichen Arbeit berücksichtigt werden muss.

CROC (Mexiko). Entsprechend der innerstaatlichen Praxis.

CTM (Mexiko). Für 16- und 17-jährige Jugendliche sollte es Beschäftigungsmöglichkeiten geben.

UNT (Mexiko). Um sicherzustellen, dass es sich um legale Migration handelt und dass die Gesetze des Aufnahmelandes angewandt werden.

CNT (Niger). Zu dieser Frage sind weitere Diskussionen erforderlich. Die Position der Mitgliedstaaten wird von ihrer sozioökonomischen Lage abhängen.

CONATO (Panama). Bei Minderjährigen ist die Wahrscheinlichkeit der Ausbeutung höher.

CS (Panama). Hauswirtschaftliche Arbeit ist anstrengend, daher sollte das Mindestalter für die Zulassung zu dieser Arbeit 18 Jahre betragen.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Angesichts der Schwierigkeiten und Gefahren der hauswirtschaftlichen Arbeit, insbesondere für Migranten, sollte es den Staaten freigestellt sein, ein Mindestalter von über 18 Jahren festzulegen.

CNS-Cartel Alfa (Rumänien). Im Einklang mit dem Arbeitsrecht sollte das Mindestalter für Haushaltstätigkeiten 16 Jahre und für Kinderbetreuung und andere personenbezogene Dienstleistungen 18 Jahre betragen.

FEDUSA (Südafrika). Es sollte 15 Jahre betragen, wie auch das Mindestalter für die allgemeine Zulassung zur Arbeit.

SADSAWU (Südafrika). Da zahlreiche junge Arbeitnehmer ab dem Alter von 15 Jahren ausgebeutet werden.

NTUF (Sri Lanka). Für haushaltsnahe Dienstleistungen ist ein Mindestalter von 18 Jahren akzeptabel.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Das Mindestalter sollte das gleiche sein wie für einheimische Hausangestellte und mit den Übereinkommen Nr. 138 und 182 übereinstimmen.

CSTT (Togo). Ja, da dies das Volljährigkeitsalter ist.

PIT-CNT (Uruguay). Die zuständigen Behörden sollten die Einhaltung dieser Vorschrift überprüfen. Es sollte der Grundsatz der Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeitnehmer gelten.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Siehe Frage 10.

Fr. 12

Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wie alle Arbeitnehmer über Folgendes verfügen:

- a) *faire Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdige Arbeits- und gegebenenfalls Lebensbedingungen;*
- b) *einen sicheren Arbeitsplatz; und*
- c) *Soziale Sicherheit, einschließlich Mutterschutz?*

- a) *faire Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdige Arbeits- und gegebenenfalls Lebensbedingungen;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 4. Der Plurinationale Staat Bolivien, China, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Diese Aspekte gehören zu den Grundbedingungen menschlicher Existenz, insbesondere im Fall hauswirtschaftlicher Arbeit, die in Privathaushalten geleistet wird.

Australien. Vorausgesetzt, dass Arbeitnehmer in rein gewerblichen Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen sind. Siehe Frage 61.

Brasilien. Weil dies Mindestrechte sind, die für alle Arbeitnehmer gewährleistet sein sollten. Außerdem sind Hausangestellte aufgrund ihrer isolierten Arbeitssituation schutzbedürftiger.

Chile. Dies würde die Beseitigung der in diesem Arbeitsbereich bestehenden Ungleichheiten ermöglichen und den im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten zugute kommen, die nicht frei über ihre Zeit verfügen können.

China. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, um faire Beschäftigungsbedingungen und menschenwürdige Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Aufgrund ihrer besonderen Merkmale kann hauswirtschaftliche Arbeit nicht ohne weiteres mit anderen Vollzeitbeschäftigungen verglichen werden.

Kolumbien. Wie alle Arbeitnehmer sollten Hausangestellte Anspruch auf Entgelt, umfassende Soziale Sicherheit, einen grundlegenden sozialen Schutz und alle anderen Leistungen haben. Hausangestellte sind von Bonuszahlungen ausgeschlossen. Dies ist die einzige Ausnahme gegenüber anderen Arbeitnehmern, da laut Gesetz die Verpflichtung zu solchen Zahlungen nur für Produktivunternehmen gilt.

Ecuador, Lettland. Sollte in der Empfehlung weiter ausgeführt werden.

El Salvador. Als grundlegendes Menschenrecht.

Guatemala (UMT, ONAM). Wie in der Verfassung und im Arbeitsgesetz vorgesehen. Anstatt neue Bestimmungen einzuführen, müssen die bestehenden durchgesetzt werden.

Guinea. In Übereinstimmung mit dem von der IAO eingeführten Konzept der menschenwürdigen Arbeit.

Jordanien. Hausangestellte sollten die selben Rechte haben wie für andere Arbeitnehmer.

Lettland. Dies sollte eingehender in einer Empfehlung behandelt werden.

Mosambik. Selbst wenn für Hausangestellte besondere Bedingungen gelten, sind sie Arbeitnehmer und sollten als solche behandelt werden.

Nepal. In den Beschäftigungsbedingungen sollten die Pflichten und Aufgaben der Hausangestellten klar benannt werden. Sie müssen fair und menschenwürdig sein und den Gesetzen und gesellschaftlichen Normen des jeweiligen Landes entsprechen. Die Arbeits- und gegebenenfalls die Lebensbedingungen sollten zufriedenstellend sein, frei von Gesundheitsgefahren durch angemessene Sicherheitsmaßnahmen, und alle Grundbedürfnisse sollten durch angemessene Vorkehrungen gedeckt sein.

Neuseeland. Das neuseeländische Arbeitsgesetz gilt in der Regel für alle Beschäftigten, ungeachtet der Berufsgruppe.

Nicaragua. Hausangestellte sollten in Anbetracht der spezifischen Natur ihrer Arbeit Anspruch auf bessere Bedingungen haben.

Panama. Es ist jedoch wichtig, Frauen stärker in den Blick zu nehmen, da es viele Faktoren gibt, die ihnen die Ausübung ihrer Arbeitsrechte erschweren können (Schwangerschaft, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe oder Rasse, Lohnungleichheit gegenüber männlichen Hausangestellten).

Peru. Der Begriff „faire Beschäftigungsbedingungen“ sollte definiert werden, indem klargestellt wird, in Bezug auf was oder wen die Bedingungen fair sein sollten. Auch die Begriffe „menschenwürdige Arbeit“ und „menschenwürdige Lebensbedingungen“ sollten definiert werden.

Polen. Menschenwürdige Lebensbedingungen sollten sich nur auf Fälle beziehen, in denen der Arbeitgeber die Unterkunft stellt.

Südafrika. Der Mindeststandard in Bezug auf die Lebensbedingungen sollte in Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Politik und Praxis festgelegt werden.

Schweiz. Im Prinzip ja, aber die Maßnahmen sollten mit den nationalen Bedingungen übereinstimmen. Siehe Frage 2.

Tunesien. Wegen des besonderen Charakters der hauswirtschaftlichen Arbeit müssen die Begriffe „faire Beschäftigungsbedingungen“, „menschenwürdige Arbeitsbedingungen“ und „menschenwürdige Lebensbedingungen“ definiert werden.

Vereinigte Staaten. Im gleichen Umfang, in dem solche Maßnahmen zugunsten der meisten Arbeitnehmer des formellen Sektors getroffen werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), DPN APINDO (Indonesien), Business NZ (Neuseeland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Wegen des besonderen Charakters der hauswirtschaftlichen Arbeit können allgemeine Bestimmungen nicht auf sie angewandt werden. Diese Konzepte sollten besser definiert werden.

HUP (Kroatien). Die unklaren Bezeichnungen („faire“, „menschenwürdige“) müssen geändert werden.

DPN APINDO (Indonesien). Die Arbeitsbedingungen sollten mit den sozioökonomischen Bedingungen des Haushalts vereinbar sein und von den Parteien einvernehmlich festgelegt werden.

Business NZ (Neuseeland). Die neuseeländischen Rechtsvorschriften gelten in der Regel für alle Beschäftigten, ungeachtet der Berufsgruppe.

EFC (Sri Lanka). Wegen der Einzigartigkeit der hauswirtschaftlichen Arbeit sollten keine Vergleiche mit allgemeinen Normen angestellt werden. Die Begriffe „fair“ und „menschenwürdig“ müssen definiert werden.

IOE. Die Formulierung „wie alle Arbeitnehmer“, deren angestrebter Nutzen unklar ist, sollte nicht in die Urkunde aufgenommen werden. Es wäre vielleicht sinnvoller, Maßnahmen in Erwägung zu ziehen, die

sich auf bestimmte Ergebnisse oder Praktiken richten, ohne Vergleiche anzustellen. Auf keinen Fall darf eine Grundlage dafür geschaffen werden, Hausangestellte auf nationaler Ebene im Vergleich zu anderen Arbeitnehmerkategorien bevorzugt zu behandeln, beispielsweise wenn im Allgemeinen innerstaatlichen Recht Mutterschaftsleistungen nicht vorgesehen sind. Begriffe wie „fair“ und „menschenwürdig“ sind relativ und zu ungenau, um durchgesetzt zu werden. Sie müssen genauer definiert werden, unter Berücksichtigung der Spezifität der hauswirtschaftlichen Arbeit (z. B. Verpflegung und Unterkunft als Bezahlung in Sachleistungen). Es könnte von Nutzen sein, Beschäftigungs- und Lebensbedingungen in getrennten Absätzen zu behandeln. Auch sollte geprüft werden, ob die Einbeziehung der „Lebensbedingungen“ sinnvoll ist, welche Auswirkungen sie hätte und ob sie nicht angesichts Frage 19 überflüssig sein könnte. Wenn Hausangestellte außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers wohnen, sollten die Lebensbedingungen ihre Privatangelegenheit bleiben.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTIC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKUTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ONSL (Burkina Faso), CLC (Kanada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), COSYGA und JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), FKUTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), APL, FFW und TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien),

COTRAF (Ruanda), UGT (Spanien), NATURE und NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS und TÜRK-IŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Sollte in der Empfehlung ausführlicher behandelt werden.

BAK (Österreich). Ferner sollte zumindest in der Empfehlung festgelegt werden, dass für die im Haushalt untergebrachten Beschäftigten eine ausreichende Verpflegung und ein menschenwürdiges Quartier sichergestellt werden müssen. Während urlaubs- oder krankheitsbedingter Abwesenheit müssen diese Sachleistungen in Form zusätzlicher Bargeldzahlungen abgegolten werden.

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Wie im bolivianischen Recht festgelegt. Allerdings gibt es noch keine staatliche Stelle mit dem gesetzlichen Auftrag, für die Durchsetzung dieser Bestimmungen zu sorgen.

FENATRAD (Brasilien). Hausangestellte sollten Anspruch auf dieselben Rechte haben wie alle anderen Arbeitnehmer. Menschenwürdige Arbeitsbedingungen sollten u.a. folgendes umfassen: Menschenwürdige Unterkunftsbedingungen (ein angemessenes eigenes Zimmer, das die Privatsphäre des Arbeitnehmers garantiert); Bereitstellung der erforderlichen Arbeitsausrüstung; Ruhezeiten; Verbot körperlicher, verbaler, sexueller, geistiger und psychologischer Belästigung; kostenlose Verpflegung von guter Qualität; Recht auf Gesundheitsversorgung; Gesundheitszeugnis bei der Einstellung und bei Beendigung des Arbeitsvertrags; Verbot, die Papiere des Arbeitnehmers einzubehalten. Damit diese Bedingungen verwirklicht werden können, sollten die Gewerkschaften der Hausangestellten die gleichen Rechte genießen wie andere Gewerkschaften; Besichtigungen der Arbeitsstätte durch die Arbeitsaufsicht sollten genehmigt werden.

CMTC (Costa Rica). Da jeder Arbeitnehmer ein menschliches Wesen ist, darf er nicht diskriminiert werden.

CTRN (Costa Rica). Weil kein Arbeitnehmer in Bezug auf Beschäftigung und Beruf diskriminiert werden darf.

DEOK (Zypern). In vielen Fällen haben Hausangestellte keine menschenwürdigen Arbeits- und keine angemessenen Lebensbedingungen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Alle diese Bestimmungen sind im internationalen und nationalen Recht bereits enthalten, aber es ist besser, sie hier erneut aufzuführen, um mögliche rechtliche Lücken zu schließen. Zu ihrer Durchsetzung sollten wirksame Mechanismen geschaffen werden, einschließlich angemessener Sanktionen.

CGT (Honduras). Weil ihre Arbeitsbedingungen in manchen Fällen entwürdigend, unmenschlich und diskriminierend sind.

CGIL (Italien). Dies ist besonders wichtig, weil diese Art von Arbeit in einem Haushalt stattfindet, der gleichzeitig Lebens- und Arbeitsumfeld ist.

CISL (Italien). In Italien ist dies durch die nationale Kollektivvereinbarung gewährleistet.

CTM (Mexiko). Dies sollte für alle Arten von Arbeit gelten.

b) *einen sicheren Arbeitsplatz; und*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Neuseeland.

Sonstige: 2. Der Plurinationale Staat Bolivien, Tschechische Republik.

Kommentare

Argentinien. Die Arbeitsschutzbestimmungen sollten eingehalten werden und die Arbeitnehmer sollten gegen Arbeitsunfälle versichert sein, einschließlich einer angemessenen medizinischen Versorgung in solchen Fällen.

Australien. Siehe Frage 12 a).

Belgien (CNT). Es ist jedoch schwierig, den Arbeitgebern von Hausangestellten dieselben Arbeitsschutzverpflichtungen aufzuerlegen wie anderen Arbeitgebern. Daher sollten besondere Bestimmungen festgelegt werden, um für alle Hausangestellten einen Mindestschutz zu garantieren.

Belgien (FÖD). Prävention und Bereitstellung von Informationen spielen in dieser Hinsicht eine wichtige Rolle.

Chile. Durch die Gewährleistung von Arbeitsschutzbedingungen, die ihrer Arbeit angemessen sind.

Kolumbien. In Anbetracht der Bedingungen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit ausgeführt wird, sollten Präventions- und Schutzmaßnahmen im Vordergrund stehen.

El Salvador. Als grundlegendes Menschenrecht.

Mexiko. Es sollte verboten werden, dass Hausangestellte giftige Produkte und gefährliche Werkzeuge benutzen oder hoch gefährliche Tätigkeiten ausüben. Die im Haushalt einzuhaltenden Arbeitsschutzmaßnahmen sollten genau angegeben werden.

Mosambik. Die Arbeitgeber sollten dafür sorgen, dass die Hausangestellten unter Bedingungen arbeiten, die ihr Leben und ihre Sicherheit nicht gefährden.

Neuseeland. In Neuseeland hat ein Haushaltsvorstand, der jemanden für die Arbeit in seinem Haushalt einstellt, nicht die gleichen Arbeitsschutzpflichten wie andere Arbeitgeber, weil es sich um einen Arbeitsplatz privater Natur handelt. Die jeweiligen Pflichten werden von den Parteien vereinbart.

Nicaragua. Weil Hausangestellte generell Gefahren ausgesetzt sind, die häufig ihr Leben gefährden.

Peru. Die Definitionen auf diesem Gebiet sollten so klar und so fachspezifisch wie möglich sein.

Portugal. Unter gebührender Berücksichtigung des besonderen Charakters der hauswirtschaftlichen Arbeit und des Ortes, an dem sie ausgeführt wird.

Spanien. Der spanischen Gesetzgebung zufolge gilt das Recht auf Arbeitsschutz für alle Arbeitnehmer. Das Gesetz, das die Verhütung von Berufsgefahren regelt, gilt jedoch nicht für Hausangestellte.

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 12 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 9.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. DPN APINDO (Indonesien).

Sonstige: 1. IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Die Sicherheit im Haushalt sollte generell gefördert werden und die Regierungen sollten diesbezügliche Dienste und Schulungen anbieten. Dies wäre besser, als Aussagen über Arbeitsschutzverpflichtungen in eine Norm aufzunehmen. Ein hauswirtschaftlicher Arbeitgeber ist in der Praxis

nicht in der Lage, die gleiche umfassende Verantwortung und Haftung für Arbeitsschutz zu übernehmen wie andere Arbeitgeber.

DPN APINDO (Indonesien). Siehe Frage 12 a).

IOE. Siehe Frage 12 a) betreffend die Formulierung „wie alle Arbeitnehmer“. Die Sicherheit im Haushalt sollte generell gefördert werden, etwa durch Dienstleistungs- und Schulungsangebote seitens der Regierung, anstatt Aussagen über Arbeitsschutzverpflichtungen in eine Norm aufzunehmen. Der Begriff „Sicherheit“ erscheint unangebracht. Es ist unklar, ob damit die Sicherheit der Person, des persönlichen Besitzes oder der Beschäftigung gemeint ist.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 120.

Bejahend: 119. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. CGT (Honduras).

Kommentare

CTA (Argentinien). Hauswirtschaftliche Arbeit wird zu Unrecht als sicher und gefahrlos angesehen wird, obwohl sie eine Reihe von Risiken beinhaltet, die durch Müdigkeit nach langen Arbeitszeiten verschärft werden. Diese Arbeit ist verbunden mit repetitiven Tätigkeiten, Bücken und Strecken, Anheben schwerer Gegenstände, extremer Hitze (Kochen, Bügeln), Benutzung scharfer Gegenstände (Messer), Umgang mit potenziell giftigen Reinigungsprodukten und längerem Kontakt mit Staub. Im Haushalt arbeitende Migrantinnen können durch solche Risiken noch stärker gefährdet sein, weil sie wenig über die lokalen Produkte wissen und die lokale Sprache nicht sprechen. Hinzu kommt, dass sie auf die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, die eingesetzten Geräte, die Arbeitszeiten und ihre Sicherheit kaum Einfluss haben.

ACTU (Australien). Sollte in der Empfehlung ausführlicher behandelt werden.

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Wie im bolivianischen Recht festgelegt. Allerdings gibt es noch keine staatliche Stelle mit dem gesetzlichen Auftrag, für die Durchsetzung dieser Bestimmungen zu sorgen.

CLC (Kanada). Der gleiche Schutz, der im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung für andere Arbeitnehmer vorgesehen ist, muss auch für Hausangestellte gelten.

CGT (Kolumbien). In Kolumbien ist der Arbeitgeber zum Arbeitsschutz verpflichtet, und alle Hausangestellten sollten bei dem System zur Entschädigung von Arbeitnehmern bei Arbeitsunfällen angemeldet werden.

CMTC (Costa Rica). Die in der innerstaatlichen Gesetzgebung festgelegten allgemeinen Arbeitsschutzbestimmungen sollten auch für Hausangestellte gelten.

UNSITRAGUA (Guatemala). Weil Hausangestellte in der Vergangenheit unter unwürdigen, gefährlichen und unmenschlichen Bedingungen arbeiten mussten.

ICTU (Irland). Einschließlich Sozialer Sicherheit und Schutz im Falle von Arbeitsunfällen.

CISL (Italien). Siehe Frage 12 a).

FEDUSA (Südafrika). Es sollte sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmer in Notfällen Zugang zu einem Telefon haben und nicht eingeschlossen sind, sodass sie bei unmittelbarer Bedrohung oder Gefahr Hilfe holen können.

IUL. Hausangestellte sind ähnlichen Gefahren für Gesundheit und Sicherheit ausgesetzt wie Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und in Pflegeberufen (Verbrennungen, Schnitte, Stürze, Kontakt mit Chemikalien, Verletzungen aufgrund repetitiver, belastender Tätigkeiten, Allergien, Stress, sexuelle Belästigung, Gewalt usw.). Daher sollten das Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, (mit dem dazugehörigen Protokoll) und die Übereinkommen Nr. 187 und 111 auch für Hausangestellte gelten.

c) *Soziale Sicherheit, einschließlich Mutterschutz?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 58. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 4. Bahrain, Jordanien, Malaysia, Saudi-Arabien.

Sonstige: 5. Der Plurinationale Staat Bolivien, Tschechische Republik, Neuseeland, Arabische Republik Syrien, Jemen.

Kommentare

Argentinien. Die Bestimmungen zum Mutterschutz sollten nicht nur eine Beschäftigungsgarantie, sondern auch bezahlten Mutterschaftsurlaub umfassen. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes von Hausangestellten sollte auch im Fall ihrer Heirat garantiert sein.

Australien. Siehe Frage 12 a).

Belgien (CNT). Siehe Frage 12 b).

Belgien (FÖD). Siehe Frage 6 b).

Der Plurinationale Staat Bolivien. In Der Plurinationale Staat Bolivien ist dies gesetzlich geregelt, das Problem liegt in der Durchsetzung der Bestimmungen.

Kolumbien. Das Übereinkommen sollte als grundlegenden Aspekt menschenwürdiger Arbeit eine umfassende soziale Absicherung vorsehen, namentlich Mutter- und Elternschutz, die entsprechenden

Urlaubsansprüche und die Bezahlung solcher Leistungen. Hausangestellte sollten keine zusätzlichen Leistungen erhalten, die über die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes hinausgehen, weil für alle Arbeitnehmer die gleichen Bedingungen gelten.

Ecuador. Mutterschutz ist zwar unverzichtbar, aber alle anderen Aspekte der Sozialen Sicherheit sind für Hausangestellte ebenfalls wichtig. Die Empfehlung sollte spezielle Mechanismen vorsehen, die der besonderen Situation von Hausangestellten Rechnung tragen, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, und ihren Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit regeln.

Griechenland. Die gewählte Formulierung sollte nationalen Besonderheiten hinsichtlich sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse und des Anspruchs auf entsprechende Leistungen Rechnung tragen.

Guatemala (ONAM). Am häufigsten wird gegen das Recht der Hausangestellten auf Mutterschutz verstoßen. Auch wird vielfach vor Aufnahme einer Beschäftigung ein Schwangerschaftstest verlangt.

Jordanien. Zu diesem Thema sollte eine Studie durchgeführt werden. Eine solche Vorschrift würde den Arbeitgeber zusätzlich belasten, angesichts der Tatsache, dass die Verträge häufig eine kurze Laufzeit haben.

Lettland. Mutterschutz ist zwar unverzichtbar, aber alle anderen Aspekte der Sozialen Sicherheit sind für Hausangestellte ebenfalls wichtig. Die Empfehlung sollte spezielle Mechanismen vorsehen, die der besonderen Situation von Hausangestellten Rechnung tragen, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, und ihren Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit regeln. Ein positiver Schritt zur Erreichung dieses Ziels sind Modelle, die die regelmäßige Bezahlung fairer Löhne und bestimmter Leistungen der Sozialen Sicherheit an Teilzeit- und Gelegenheitsarbeitskräfte im Haushalt sicherstellen, wie etwa das System der Dienstleistungsschecks in Frankreich und Belgien.

Libanon. Wenn es um die Soziale Sicherheit von Arbeitsmigranten geht, muss der Grundsatz der Reziprozität gelten.

Nepal. Der Schutz sollte der gleiche sein wie für andere Arbeitnehmer und einen Vorsorgefonds, medizinische Leistungen, Unfallversicherung, Mutterschutz und einen finanziellen Zuschuss bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfassen.

Niederlande. Die Urkunde sollte den Mitgliedstaaten ausreichende Flexibilität einräumen, um der Ausnahmesituation privater Arbeitgeber Rechnung zu tragen, wenn sie den Geltungsbereich und die Einzelheiten der Gesetze über Soziale Sicherheit festlegen, die sich auf Hausangestellte auswirken.

Neuseeland. Hausangestellte und selbständig erwerbstätige Arbeitskräfte im Haushalt haben in Neuseeland möglicherweise Anspruch auf bezahlten Elternurlaub, je nach Beschäftigungsstatus.

Nicaragua. In der Regel werden schwangere Hausangestellte von ihrem Arbeitgeber entlassen und sind dann völlig schutzlos. Dies ist ein Akt der Diskriminierung.

Portugal. In Portugal gilt das allgemeine System der Sozialen Sicherheit auch für Hausangestellte, allerdings mit bestimmten Besonderheiten.

Rumänien. Einschließlich Mutterschutz.

Südafrika. Diese Bestimmungen sollten schrittweise eingeführt werden. Es ist darauf zu achten, dass den Mitgliedstaaten mit beitragsabhängigen Systemen der Sozialen Sicherheit keine ungebührliche Belastung durch Hausangestellte erwächst, die keine Beiträge zu diesen Systemen entrichten.

Spanien. Wie in der spanischen Gesetzgebung vorgesehen.

Suriname. Die Durchführung wird jedoch schwierig sein, weil die meisten Hausangestellten mehrere Arbeitsstellen haben. Manchmal ist ihr Status unklar, sodass sie nicht als Beschäftigte betrachtet werden.

Arabische Republik Syrien. Entsprechend den Anwerbebedingungen.

Thailand. Im Einklang mit den Gesetzen der einzelnen Mitgliedstaaten. Bei der Entscheidung über bezahlten Mutterschaftsurlaub für Hausangestellte sollten die Beschäftigungsbedingungen berücksichtigt werden, die sich von denjenigen anderer Arbeitnehmer unterscheiden können.

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 12 a).

Uruguay. Das uruguayische Gesetz sieht vor, dass alle Bestimmungen des Arbeitsrechts und der Sozialen Sicherheit auch für Hausangestellte gelten.

Jemen. Hausangestellte sollten zwar Mutterschutz genießen, die Gewährleistung von Rechten bei Vertragsende in Bezug auf Soziale Sicherheit ist jedoch ausreichend.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 8.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 1. IOE.

Kommentare

JCC (Jordanien). Zur Frage der Sozialen Sicherheit für Hausangestellte sollten ausführliche Studien durchgeführt werden, da ihre Verträge von begrenzter Dauer sind, sodass für die Arbeitgeber durch solche Bestimmungen eine zusätzliche Belastung entsteht.

IOE. Siehe Frage 12 a) bezüglich der Formulierung „wie alle Arbeitnehmer“ sowie Frage 25.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Ver-

einigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CFTUI (Indien), CTM (Mexiko).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), FS (Brasilien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), CNV und FNV (Niederlande), NIDWU (Nepal), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), APL, FFW und TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Mutterschutz ist zwar unverzichtbar, aber alle anderen Aspekte der Sozialen Sicherheit sind für Hausangestellte ebenfalls wichtig. Die Empfehlung sollte spezielle Mechanismen vorsehen, die der besonderen Situation von Hausangestellten Rechnung tragen, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, und ihren Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit regeln.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Ein positiver Schritt zur Erreichung dieses Ziels sind Modelle, die die regelmäßige Bezahlung fairer Löhne und bestimmter Leistungen der Sozialen Sicherheit an Teilzeit- und Gelegenheitsarbeitskräfte im Haushalt sicherstellen, wie etwa das System der Dienstleistungsschecks in Frankreich und Belgien.

ACTU (Australien), ASTRADOMES (Costa Rica), COSYGA und JOC (Gabun), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ (Türkei). Die Empfehlung sollte spezielle Mechanismen vorsehen, die der besonderen Situation von Hausangestellten Rechnung tragen, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, und ihren Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit regeln.

BILS (Bangladesch). Mutterschutz ist zwar unverzichtbar, aber alle anderen Aspekte der Sozialen Sicherheit sind für Hausangestellte ebenfalls wichtig.

FENATRAD (Brasilien). Auch Gelegenheitsarbeiter sollten einbezogen werden.

CLC (Kanada). Entsprechend den in den Mitgliedstaaten bzw. in den verschiedenen Jurisdiktionen eines Bundesstaats geltenden Rechtsvorschriften für andere Vollzeit-, Teilzeit- und Gelegenheitsarbeitskräfte.

CUT (Kolumbien). Dies ist eine der Säulen der menschenwürdigen Arbeit.

ASTRADOMES (Costa Rica). Die Lebensumstände von im Haushalt arbeitenden Migranten sollten ebenfalls berücksichtigt werden, um ihnen den Bezug ihrer Altersrente in ihrem Herkunftsland zu ermöglichen.

CTRN (Costa Rica). Alle Arbeitnehmer, ohne Ausnahme und ungeachtet ihrer Beschäftigung oder ihres Berufs, sollten einen Anspruch auf Soziale Sicherheit als Menschenrecht haben.

DEOK (Zypern). In den meisten Ländern ist Mutterschutz für Hausangestellte nicht vorgesehen; wenn sie schwanger werden, schicken Arbeitgeber und/oder Vermittlungsagenturen sie in ihr Herkunftsland zurück.

CNUS (Dominikanische Republik). Alle Hausangestellten sollten Anspruch auf Mutterschutz haben, selbst wenn sie für mehrere Arbeitgeber tätig sind.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Es sollten spezielle Mechanismen vorgesehen werden, um die besondere Situation vieler Hausangestellter zu berücksichtigen, die z. B. Teilzeitarbeit für mehrere Arbeitgeber leisten.

CFDT (Frankreich). Um die personenbezogenen Dienstleistungen in Frankreich auszubauen, fördern wir die Professionalisierung der in diesem Sektor tätigen Arbeitnehmer. Die Arbeitszeiten von Hausange-

stellten, die häufige Unterbrechungen aufweisen, müssen berücksichtigt werden, um ihnen einen höheren sozialen Schutz zuzusichern.

DGB (Deutschland). Mutterschutz sowie alle anderen Aspekte der Sozialen Sicherheit. Besondere Aufmerksamkeit sollte sich auf Arbeitnehmer richten, die Teilzeitarbeit für mehrere Arbeitgeber leisten; siehe das System der Dienstleistungsschecks in Frankreich und Belgien.

GSEE (Griechenland). In Anbetracht der besonderen Arbeitsbedingungen etwa von im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten und solchen, die Teilzeitarbeit für mehrere Arbeitgeber leisten, sowie der Tatsache, dass im Falle einer nicht gemeldeten und illegalen Beschäftigung kein rückwirkender Versicherungsschutz gewährt wird, sollten besondere Bestimmungen und Mechanismen aufgenommen werden, um den Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit und einem regelmäßigen Entgelt und somit die Rechtmäßigkeit der Beschäftigung sicherzustellen.

CGT (Honduras). Weibliche Hausangestellte sollten das Recht haben, in anerkannten medizinischen Einrichtungen zu entbinden und ihr Kind zu geeigneten Zeiten zu stillen.

CFTUI (Indien). Unter praktischen Aspekten wäre es schwierig, den Mutterschutz umzusetzen. Hausangestellte sollten in der Lage sein, sich während der Zeit des Mutterschaftsurlaubs von einer anderen Person vertreten zu lassen.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Einschließlich Stillmöglichkeiten.

CISL (Italien). Wie in der italienischen Gesetzgebung vorgesehen.

UIL (Italien). Mutterschutz ist unverzichtbar, wobei zu berücksichtigen ist, dass die dadurch entstehenden hohen Belastungen kaum von den Familien getragen werden können, sondern weitgehend vom Staat zu übernehmen sind. Da das System der Dienstleistungsschecks in Italien erst vor kurzem eingeführt wurde, kann sein Erfolg noch nicht beurteilt werden. In Ländern wie Italien, in denen das Phänomen illegaler Migranten, die im Haushalt arbeiten, so weit verbreitet ist, reicht diese Maßnahme sicher nicht aus, um irreguläre Arbeit zu formalisieren und für Hausangestellte den gleichen Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit zu gewährleisten.

CTM (Mexiko). Nicht jeder Arbeitgeber ist in der Lage, diese Leistung zu gewähren.

GEFONT (Nepal). Als Mindestleistungen sollten Krankengeld, Entschädigung bei Arbeitsunfällen sowie Mutterschutz gewährt werden.

CNV (Niederlande). Ein positiver Schritt zur Erreichung dieses Ziels sind Modelle, die die regelmäßige Bezahlung fairer Löhne und bestimmter Sozialversicherungsleistungen an Teilzeit- und Gelegenheitsarbeitskräfte im Haushalt sicherstellen.

FNV (Niederlande). Ein positiver Schritt zur Erreichung dieses Ziels sind Modelle, die die regelmäßige Bezahlung fairer Löhne und bestimmter Leistungen der Sozialen Sicherheit an Teilzeit- und Gelegenheitsarbeitskräfte im Haushalt sicherstellen.

CS (Panama). Die soziale Absicherung ist für Hausangestellte besonders wichtig, weil sie häufig nur zeitweise beschäftigt werden und ohne Schutz sind. Hinzu kommt, dass die Arbeitgeber keine Sozialversicherungsbeiträge für sie entrichten, weil sie diesen Arbeitnehmern sehr niedrige Löhne bezahlen.

CUT (Peru). Auf dem Gebiet des Mutterschutzes sollten sie über die gleichen Rechte verfügen wie andere Arbeitnehmer, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 183) über den Mutterschutz, 2000.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Dies sollte auf der Grundlage der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis bzw. internationalen Regelungen gewährt werden, je nachdem, welcher Schutz höher ist. Dies sollte auch Leistungen zugunsten von Vätern umfassen.

UGT-P (Portugal). Außer dem Mutterschaftsurlaub müssen auch andere Aspekte der sozialen Absicherung berücksichtigt werden. Es muss sichergestellt werden, dass die Hausangestellten Leistungen der Sozialen Sicherheit erhalten, selbst wenn sie in Teilzeit und/oder für verschiedene Arbeitgeber tätig sind. Es gibt Beispiele für bewährte Praktiken auf diesem Gebiet, wie etwa das System der Dienstleistungsschecks in Frankreich, das eingeführt wurde, um eine faire Entlohnung sowie Leistungen der Sozialen Sicherheit zu garantieren.

FEDUSA (Südafrika). Hauswirtschaftliche Arbeit ist körperlich anstrengend, und Arbeitnehmerinnen müssen sich von der Geburt erholen können, bevor sie ihre Arbeit wieder aufnehmen.

CCOO (Spanien). Auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit liegt in Spanien im Vergleich zu anderen abhängig Beschäftigten der Hauptunterschied darin, dass Hausangestellte nicht gegen Arbeitslosigkeit versichert sind und dass sie bei Arbeitsunfähigkeit erst ab dem 29. Tag nach Krankheitsbeginn oder Unfalldatum Krankenversicherungsleistungen erhalten, während diese bei anderen Arbeitnehmern ab dem 4. Tag (bei allgemeinen, nicht arbeitsbedingten Krankheiten oder Unfällen) bzw. ab dem 1. Tag (bei arbeitsbe-

dingten Krankheiten oder Unfällen) gezahlt werden. Ferner sind Hausangestellte bei Arbeitsunfällen nicht durch Entschädigungszahlungen geschützt, sodass sie bei Arbeitsunfähigkeit nur den allgemeinen Schutz im Rahmen der Gesundheitsversorgung in Anspruch nehmen können. Außerdem wird in dem speziellen Sozialversicherungssystem für Hausangestellte die Beitragsbemessung auf einen jedes Jahr neu festgelegten Minimalsatz begrenzt, bezieht sich also nicht auf das tatsächlich gezahlte Entgelt. Dies wirkt sich auf die Regulierungsbasis aller Leistungen der Sozialen Sicherheit aus.

NTUF (Sri Lanka). In Bezug auf den Mutterschutz sehen wir keine Probleme, da Geburten selten sind. In Bezug auf die Soziale Sicherheit wird es jedoch in Anbetracht der unter Frage 9 a) aufgeführten Gründe schwierig sein, die Angestellten-Versorgungskasse oder den Angestellten-Treuhandfonds in die Praxis umzusetzen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Auch Krankenurlaub muss gewährleistet sein. Der Zugang zu Informationen über Arbeitnehmerrechte und zu Organisationen, bei denen Arbeitnehmer Information und Unterstützung erhalten können (Konsulate für Arbeitsmigranten, Organisationen für Arbeitnehmerrechte) sollte garantiert werden.

Fr. 13 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass Arbeitgeber Hausangestellte über ihre Beschäftigungsbedingungen informieren sollten, insbesondere im Hinblick auf:*

- a) *den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers;*
- b) *die Art der zu leistenden Arbeit;*
- c) *das Entgelt, die Methode seiner Berechnung und das Zahlungsintervall;*
- d) *die normale Arbeitszeit;*
- e) *die Vertragsdauer;*
- f) *gegebenenfalls Verpflegung und Unterkunft;*
- g) *gegebenenfalls die Probezeit; und*
- h) *gegebenenfalls die Heimschaffungsbedingungen?*

a) *den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Jemen.

Sonstige: 4. Tschechische Republik, Guatemala, Neuseeland, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Dies sind grundlegende Informationen, über die jeder Arbeitnehmer verfügen sollte.

Australien. Siehe Frage 12 a).

Brasilien. Es ist wichtig, dass diese Angaben in einem öffentlichen Dokument festgehalten werden.

Chile. Der Vertrag sollte so klar wie möglich sein und alle diese Begriffe enthalten.

Kolumbien. Es sollten klare und präzise Angaben zur Arbeitsstätte gemacht werden.

Ägypten. Damit die Hausangestellten ihre Rechte wahrnehmen können. Die Vermittlungsagentur sollte ebenfalls eine Kopie des Vertrags erhalten.

El Salvador. Eine unabdingbare Voraussetzung.

Guatemala (DPS). Ja.

Guatemala (UMT). Ja. Dies sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Guatemala (ONAM). Nein, mit Blick auf die Sicherheit der Arbeitgeber wäre es in *Guatemala* ausreichend, nur ihren Vornamen anzugeben.

Jordanien. Dies versetzt die Hausangestellten in die Lage, mit ihrer Familie zu korrespondieren, und es dient ihnen als Orientierungshilfe, wenn sie das Haus verlassen.

Malaysia. Dies trägt zum Schutz der Hausangestellten wie auch ihrer Arbeitgeber bei.

Mexiko. Diese Angaben sind wichtig, wenn es darum geht, die Parteien eines Arbeitsverhältnisses zu identifizieren und eine Beschwerde einzureichen.

Neuseeland. In Neuseeland müssen individuelle Verträge die Namen des jeweiligen Arbeitgebers sowie eine Angabe des Ortes, an dem der Beschäftigte seine Arbeit verrichten soll, enthalten.

Nicaragua. Alle diese Bedingungen sollten in einem schriftlichen Arbeitsvertrag aufgeführt werden.

Panama. Hinsichtlich der Beschäftigungsbedingungen sollte Frauen, die besonders schutzbedürftig sind, wie z. B. Schwangeren, besondere Aufmerksamkeit gelten.

Peru. In Anbetracht des Umfangs der Informationen sollte dies am besten schriftlich geschehen.

Rumänien. Es ist ausreichend, den Standardgrundsatz zu zitieren und anzufügen „im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis“.

Südafrika. Dies ist wichtig, wenn es bei etwaigen Streitigkeiten um die Bestimmung des Wohnsitzes geht. Eine solche Vorschrift sollte Teil der nichtverbindlichen Bestimmungen des Übereinkommens sein, weil sie angesichts der vorgesehenen Einzelheiten die Mitgliedstaaten ungebührlich belastet.

Spanien. Selbst wenn ein Arbeitsvertrag mündlich abgeschlossen wird, sollten seine wichtigsten Bedingungen dem Arbeitnehmer schriftlich mitgeteilt werden.

Schweiz. Diese Frage scheint nur dann relevant zu sein, wenn Vermittlungsagenturen definiert und von den Bestimmungen erfasst werden [siehe Frage 6 d)] und wenn der Arbeitnehmer im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen beschäftigt wird, jedoch nicht, wenn er im Haushalt des Arbeitgebers beschäftigt wird.

Tunesien. Hausangestellte sollten vor Unterzeichnung des Vertrags über alle Beschäftigungsbedingungen, einschließlich der Arbeitsstätte, informiert werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Schriftliche Informationen könnten problematisch sein, z. B. wenn Hausangestellte und Arbeitgeber unterschiedliche Sprachen sprechen. Den Regierungen sollte nahe gelegt werden, Unterstützung zu gewähren (z. B. bei weit verbreitetem Analphabetismus).

JCC (Jordanien). Als Orientierungshilfe, wenn die Arbeitnehmer das Haus verlassen, und für die Korrespondenz mit Angehörigen.

EFC (Sri Lanka). Zwar könnte die Bereitstellung bestimmter schriftlicher Informationen für Hausangestellte in Betracht gezogen werden, aber die hier aufgeführten einzelnen Bestimmungen sind nicht praktikabel.

IOE. Einige dieser Informationspunkte erscheinen gerechtfertigt, aber bestimmte konkrete Aspekte müssen noch erörtert werden. Für Hausangestellte sollten nicht mehr Informationen vorgeschrieben werden als für Arbeitnehmer im Allgemeinen. Den Regierungen sollte nahe gelegt werden, bei Problemen mit schriftlichen Verträgen, etwa wegen unterschiedlicher Sprachen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Analphabetismus, Unterstützung zu gewähren. Die Fragen 13 und 38 sollten zusammen behandelt werden; nur grundlegende Punkte sollten in die Norm aufgenommen werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NTUC (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. GEFONT (Nepal).

Kommentare

CTA (Argentinien). Um es den Hausangestellten zu ermöglichen, bei Vertragsbruch unverzüglich Beschwerde einzulegen.

BAK (Österreich). Hinsichtlich der Details der bereitzustellenden Informationen könnte sich die Urkunde am Beispiel des österreichischen „Dienstscheins“ orientieren.

ONSL (Burkina Faso). Die Benennung des Arbeitgebers ist vor allem im Hinblick auf Rechtsstreitigkeiten notwendig.

CGT (Kolumbien). Dies ist ein unabdingbarer Bestandteil eines Arbeitsvertrags.

CMTC (Costa Rica). Damit bei Vertragsbruch Beschwerde eingelegt werden kann.

COSYGA, JOC (Gabun). Dies ist notwendig im Hinblick auf administrative Vorkehrungen wie Sozialversicherung usw.; umgekehrt muss auch der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber seine Anschrift mitteilen.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Der Arbeitsvertrag für hauswirtschaftliche Arbeit sollte der gleiche sein wie für alle anderen Sektoren. Er sollte Mindestinformationen wie etwa die namentliche Nennung der Vertragsparteien und des Arbeitsplatzes, das Entgelt und die Arbeitsbedingungen (Rechte und Pflichten der Parteien) enthalten. Eine Kopie dieses Vertrags sollte dem Arbeitsministerium zugeleitet werden.

CGT (Honduras). Dies würde es dem Arbeitnehmer ermöglichen, bei Bedarf eine Beschwerde einzureichen.

JTUC-RENGO (Japan). Auch die Verantwortlichkeiten von Vermittlungsagenturen sollten klar benannt werden.

GEFONT (Nepal). Dies sollte nicht in das Übereinkommen aufgenommen werden, denn eine solche verbindliche Vorschrift könnte sich für die Arbeitnehmer nachteilig auswirken.

NIDWU (Nepal). Auch Name und Adresse von Mittelspersonen sollten aufgeführt werden.

CS (Panama). Alle diese Bedingungen sollten klar festgelegt werden, um Missbrauch zu vermeiden. In Panama kommen die meisten Hausangestellten aus ländlichen und indigenen Gebieten, werden außerhalb des Gesetzes eingestellt und ausgebeutet.

CUT (Peru). Der Arbeitsvertrag sollte in Schriftform geschlossen werden und die genannten Beschäftigungsbedingungen enthalten.

FNPR (Russische Föderation). Diese und andere im innerstaatlichen Recht vorgesehenen Regelungen sollten auch für Hausangestellte gelten und in ihren Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

b) *die Art der zu leistenden Arbeit;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Brasilien.

Sonstige: 3. Kolumbien, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Australien. Siehe Frage 12 a).

Brasilien. Nein, weil viele Aufgaben vergessen werden könnten und daher ausgeschlossen wären, sodass die Hausangestellten annehmen könnten, dass sie diese nicht durchzuführen hätten. Hausangestellte sollten bei der Arbeitsaufnahme über die zu verrichtenden Aufgaben informiert werden. Es könnte eine

Probezeit vereinbart werden, damit die Vertragsparteien sich kennenlernen und überprüfen können, ob die Arbeitsbedingungen für beide Seiten zufriedenstellend sind.

China. Das Übereinkommen sollte auch vorsehen, dass Arbeitgeber die Art, den Umfang und die Intensität der Arbeit nicht einseitig erhöhen dürfen. Wenn die Hausangestellten einer solchen Erhöhung zustimmen, müssen die Arbeitgeber Mindestruhezeiten sicherstellen und das Entgelt entsprechend anheben.

Kolumbien. Für die Festlegung der zu verrichtenden Arbeit sind beide Parteien verantwortlich.

El Salvador. Um zu vermeiden, dass den Hausangestellten andere Aufgaben zugewiesen werden.

Jordanien. Um den Hausangestellten bewusst zu machen, welche Pflichten ihnen obliegen.

Malaysia. Siehe Frage 13 a).

Mosambik. Damit Hausangestellte die Möglichkeit haben, die Durchführung ihrer Arbeit unter vom Arbeitgeber aufgezwungenen Bedingungen zu verweigern.

Nepal. Ja, denn dadurch sind die Hausangestellten genau über ihre Pflichten informiert. Etwaige Streitigkeiten über die Art der Arbeit können auf der Grundlage des unterzeichneten Vertrags beigelegt werden. So entstehen solide Arbeitsbeziehungen.

Neuseeland. Das neuseeländische Gesetz schreibt vor, dass individuelle Arbeitsverträge eine Beschreibung der durch den Beschäftigten zu leistenden Arbeiten enthalten und dass vom Arbeitgeber Aufzeichnungen über Entgelt und Arbeitszeiten geführt werden, die auch die Art der üblicherweise durch den Arbeitnehmer verrichteten Arbeit umfassen.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Südafrika. Dies ist hilfreich, um festzustellen, welche Arbeiten außerhalb des Aufgabenbereichs der Hausangestellten liegen. Es sollte Teil der nichtverbindlichen Bestimmungen des Übereinkommens sein (siehe Frage 13 a)).

Spanien. Siehe Frage 13 a).

Schweiz. Der Abschluss schriftlicher Arbeitsverträge, in denen solche Einzelheiten geregelt werden, sollte gefördert werden.

Tunesien. Die in Frage 6 a) genannt Arten.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 6. ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. CNI (Brasilien).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Vereinbarung durch die Parteien überlassen werden.

HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE. Es ist praktisch unmöglich, im Voraus oder überhaupt zu irgendeinem Zeitpunkt die in einem Haushalt zu erledigenden konkreten Aufgaben umfassend aufzuführen. Hauswirtschaftliche Arbeit ist so komplex und unvorhersehbar, dass eine gewisse Verallgemeinerung unvermeidbar ist.

SAV (Schweiz). Die Art der Arbeit zu definieren ist jedoch schwierig. Eine andere Möglichkeit wäre, die Arbeiten zu benennen, die die Hausangestellten nicht zu verrichten haben.

IOE. Siehe Frage 13 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. GEFONT (Nepal).

Sonstige: 1. CNT (Niger).

Kommentare

CTA (Argentinien). Dies würde zur Eindämmung von Missbräuchen beitragen.

ONSL (Burkina Faso). Dies erlaubt eine gerechte Beurteilung und Vergütung.

CUT (Kolumbien). Dies sollte Verhaltensvorschriften und ein Verzeichnis der Aufgaben umfassen.

COSYGA, JOC (Gabun). Um Missverständnisse über die Art der durchzuführenden Arbeit zu vermeiden. Es könnten ein Modellvertrag und eine Liste der zu erledigenden Aufgaben vorgesehen werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 13 a).

CGT (Honduras). Ja, denn die Hausangestellten sollten erkennen können, ob sie in der Lage sind, die geforderten Aufgaben zu erledigen. Dies ist auch wichtig, um übermäßige Arbeitsbelastungen zu vermeiden.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a).

CROC (Mexiko). Nur als nicht erschöpfende Aufzählung.

UNT (Mexiko). Bei nicht in die Liste aufgenommenen Arbeiten sollten die Hausangestellten ihrer Ausführung zustimmen.

GEFONT (Nepal). Siehe Frage 13 a).

CNT (Niger). Der Arbeitgeber sollte die durchzuführenden Aufgaben auflisten, um Missbräuche zu vermeiden.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

NSZZ (Polen). Die ausdrückliche Festlegung solcher Bedingungen vor Arbeitsaufnahme schafft Klarheit und schützt sowohl die Hausangestellten als auch ihre Arbeitgeber.

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

NUDE (Trinidad und Tobago). Dies kann Konflikte verringern oder beseitigen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Arbeitgeber sollte aufgefordert werden, konkrete Angaben zu Umfang und Zeitpunkt der zu verrichtenden und der nicht zu verrichtenden Arbeiten zu machen.

PIT-CNT (Uruguay). Alle Aufgaben sollten konkret benannt werden.

c) *das Entgelt, die Methode seiner Berechnung und das Zahlungsintervall;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 65. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. China.

Sonstige: 3. Tschechische Republik, Neuseeland, Bolivarische Republik Venezuela.

Kommentare

Argentinien. In jedem Arbeitsvertrag sollte auch das Entgelt aufgeführt werden. Aufgabe des Staates ist es, Mindestlöhne festzusetzen, während Bedingungen und Zahlungsintervalle im Rahmen des Übereinkommens zu regeln sind.

Australien. Siehe Frage 12 a).

Chile. Siehe Frage 13 a).

China. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und die einschlägigen Bestimmungen der internationalen Übereinkommen sollten eingehalten werden. In Übereinstimmung mit dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung besteht keine Notwendigkeit, besondere Regelungen für hauswirtschaftliche Arbeit einzuführen.

Ägypten. Um die Hausangestellten in die Lage zu versetzen, ihr Leben zu organisieren.

El Salvador. Ja, sowie auch andere Lohnschutzmaßnahmen.

Guatemala (UMT, ONAM). Der Arbeitsvertrag sollte festlegen, wie hoch das Entgelt ist, an welchen Tagen und in welchen Zeitabständen es ausgezahlt wird (halbmönatlich oder monatlich), ob es auf Stunden-, Monats- oder Stöckbasis berechnet wird und ob es Verpflegung und Unterkunft einschließt.

Jordanien. Sollte schriftlich festgelegt werden, um Komplikationen zu vermeiden.

Malaysia. Siehe Frage 13 a).

Mexiko. Damit die zuständigen Behörden die Höhe allfälliger Entschädigungszahlungen ermitteln können.

Neuseeland. Die neuseeländische Gesetzgebung schreibt vor, dass individuelle Arbeitsverträge das dem Beschäftigten zu zahlende Entgelt angeben müssen, einschließlich der Angabe des wöchentlichen Entgelts und der Berechnungsmethode.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Südafrika. Dies ist wichtig, falls es zu Streitigkeiten zwischen den Parteien kommt. Es sollte Teil der nichtverbindlichen Bestimmungen des Übereinkommens sein (siehe Kommentar unter 13 a)).

Spanien. Die spanische Gesetzgebung schreibt die Anwendung von Mindestlöhnen für Hausangestellte vor. Ferner regelt sie Möglichkeiten und Beschränkungen für Entlohnung in Sachleistungen, dreijährliche Lohnerhöhungen, Bonuszahlungen und die Regelmäßigkeit der Lohnzahlungen (mindestens monatlich).

Schweiz. Siehe Frage 13 b).

Bolivarische Republik Venezuela. Das Entgelt sollte nicht unter dem Mindestlohn liegen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 13 a).

JCC (Jordanien). Diese Information sollte schriftlich festgelegt werden, um Probleme zu vermeiden.

EFC (Sri Lanka), IOE. Siehe Frage 13 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 125. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen),

PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CUT (Peru), CTP (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Entlohnung in Sachleistungen (Verpflegung und Unterkunft) führt in der Regel zu Missbräuchen, die die Mindestlohnbestimmungen untergraben. Es ist unerlässlich, das Entgelt von Verpflegung und Unterkunft zu trennen und Entlohnung in Sachleistungen zu verbieten. Entsprechend dem Übereinkommen Nr. 95 sollten regelmäßige Zahlungsintervalle eingehalten werden; ein auf Stundenbasis berechnetes Entgelt sollte halbmonatlich ausgezahlt werden.

FENATRAD (Brasilien). Der Lohn sollte in bar ausgezahlt werden und beide Parteien sollten eine Quittung erhalten.

ONSL (Burkina Faso). Dies sorgt für Transparenz.

CGT (Kolumbien). Der Vertrag sollte auch festlegen, ob das Entgelt teilweise in Form von Sachleistungen bezahlt werden kann und welcher Wert dafür anzusetzen ist.

CUT (Kolumbien). Diese Bestimmungen sollten im Einklang mit der einschlägigen innerstaatlichen Gesetzgebung stehen.

CMTC (Costa Rica). Dies sind die Mindestangaben, die in einen Arbeitsvertrag aufzunehmen sind.

COSYGA, JOC (Gabun). Dies sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Dies sollte bei Unterzeichnung des Arbeitsvertrags festgelegt werden.

CGT (Honduras). Sowie auch das Datum der Auszahlung.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a).

UNT (Mexiko). Dies sollte insbesondere für Gelegenheitsarbeiter gelten. Bei regelmäßig geleisteten Zahlungen ist außerdem festzulegen, an welchem Ort und in welcher Form die Zahlung erfolgen soll.

GEFONT (Nepal). Diese Bestimmungen sollten im Einklang mit der einschlägigen innerstaatlichen Gesetzgebung stehen.

CNT (Niger). Ja, weil viele Hausangestellte nur für die tatsächlich ausgeführten Arbeiten bezahlt werden.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

PIT-CNT (Uruguay). Einschließlich Lohnerhöhungen.

ZCTU (Simbabwe). Auch die Bedingungen für Anreiz- und Bonuszahlungen oder andere Zulagen sowie für Leistungen, auf die bei Krankheit oder Schwangerschaft Anspruch besteht, sollten im Einzelnen aufgeführt werden.

d) *die normale Arbeitszeit;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowe-

nien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 1. Jemen.

Sonstige: 4. Brasilien, Tschechische Republik, Jordanien, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Es muss ein Arbeitszeitplan aufgestellt werden, innerhalb dessen sich die Parteien auf bedarfsgerechte Arbeitszeiten einigen können.

Australien. Diese Forderung sollte jedoch der Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis Rechnung tragen. Zwar unterstützt Australien umfangreiche Mindestansprüche für alle Beschäftigten, aber es könnte Probleme bei der Umsetzung normativer Vorschriften für Fragen geben, die in Australien normalerweise auf betrieblicher Ebene geregelt werden. Es wäre angemessener, die detaillierten Ansprüche der Beschäftigten in eine Empfehlung aufzunehmen. (Siehe Frage 12 a).

Brasilien. In Brasilien gibt es bei der hauswirtschaftlichen Arbeit keine Obergrenze für die Länge eines Arbeitstags, obwohl dies ein grundlegendes Recht ist, das den Hausangestellten Anspruch auf Ruhepausen und Freizeit einräumt. Unter besonderen Umständen sollte jedoch eine zeitliche Flexibilität mit Freizeitausgleich oder Zusatzzahlungen erlaubt sein.

Kanada. Mögliche Bereitschaftszeiten sollte im Arbeitsvertrag klar benannt werden.

Chile. Siehe Frage 13 a).

China. In Anbetracht des besonderen Charakters und der Komplexität der hauswirtschaftlichen Arbeit wird empfohlen, den Parteien die Möglichkeit zu Konsultationen mit den zuständigen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen einzuräumen, um einen Konsens über die Arbeitszeit herbeizuführen. Von verbindlichen Bestimmungen zu dieser Frage ist abzuraten.

Kolumbien. Anzugeben sind Arbeitszeiten, Arbeitspläne und Überstunden.

Ägypten. Die normalen Arbeitszeiten sollten festgelegt werden, vorausgesetzt, sie sind fair und führen nicht zur Übermüdung der Hausangestellten. Eine Erhöhung der Arbeitszeit sollte immer mit einer Lohnerhöhung einhergehen.

El Salvador. Dies ist wichtig, um lange Arbeitszeiten zu vermeiden und den Hausangestellten Zeit zu geben, sich auszuruhen.

Guatemala (UMT, ONAM). Der Arbeitstag sollte acht Stunden haben, mit Unterbrechungen für die Einnahme von Mahlzeiten.

Jordanien. Die Festlegung der Normalarbeitszeit ist dem jeweiligen Staat zu überlassen.

Malaysia. Siehe Frage 13 a).

Mauretanien. Weil hauswirtschaftliche Arbeit durch häufige Unterbrechungen gekennzeichnet ist, könnten Wochenarbeitszeiten von bis zu 56 Stunden vorgesehen werden.

Nepal. Dies reduziert die Möglichkeit des Missbrauchs von Hausangestellten durch kontinuierliche Arbeit. Da jedoch in Nepal Vollzeit-Hausangestellte rund um die Uhr, sieben Tage die Woche und das ganze Jahr hindurch bei ihrem Arbeitgeber bleiben, sollte durch speziell auf Hausangestellte abzielende Rechtsvorschriften sichergestellt werden, dass auch für sie normale Arbeitszeiten gelten.

Neuseeland. Die neuseeländische Gesetzgebung schreibt vor, dass individuelle Verträge eine Angabe der Zeiten enthalten müssen, zu denen der Beschäftigte zu arbeiten hat, und dass in den Aufzeichnungen über Entlohnung und Arbeitszeiten die tägliche Arbeitszeit und die Wochenarbeitstage anzugeben sind.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Südafrika. Siehe Frage 13 c).

Spanien. Es sollten Arbeitszeitbegrenzungen (täglich, wöchentlich, monatlich) festgelegt werden. Auch sollte zwischen tatsächlichen Arbeitszeiten und Bereitschaftszeiten unterschieden werden.

Schweiz. Siehe Frage 13 b).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 5. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), JCC (Jordanien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung der einzelnen Mitgliedstaaten überlassen bleiben.

HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE. Siehe Frage 13 a).

JCC (Jordanien). Über die Arbeitszeit muss der Arbeitgeber entscheiden, der die Arbeit entsprechend der Bedürfnisse des Haushalts organisiert.

SAV (Schweiz). Diese Informationen sollten zusammen mit den Informationen über Ruhezeiten bereitgestellt werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADS AWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und

Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. CNTG (Guinea).

Kommentare

CNTB (Burkina Faso). Elf Stunden.

ONSL (Burkina Faso). Dies ermöglicht Kontrollen durch die zuständigen Stellen.

CGT (Kolumbien). Entsprechend der kolumbianischen Gesetzgebung sollte die normale Arbeitszeit höchstens zehn Stunden pro Tag betragen.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 13 c).

GSEE (Griechenland). Zusätzlich sollten auch die durch das innerstaatliche Recht vorgeschriebenen Arbeitspausen und wöchentlichen Ruhezeiten angegeben werden.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Aufgrund des Verfassungsgrundsatzes der Gleichheit vor dem Gesetz sollte die normale Arbeitszeit für alle Arbeitnehmer gleich sein, nämlich acht Stunden.

CNTG (Guinea). Die Ruhezeiten und der vereinbarte Anfang und das Ende der Arbeit sollten angegeben werden.

CGT (Honduras). Um diesbezügliche Missbräuche zu vermeiden.

CFTUI (Indien). Es sollte auch erwähnt werden, dass Überstunden zusätzlich bezahlt werden.

HMS (Indien). Nicht mehr als acht Stunden.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a).

CROC (Mexiko). Dieses Konzept sollte so breit angelegt sein, dass es sowohl die im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden als auch die außerhalb wohnenden Hausangestellten umfasst.

UNT (Mexiko). Dem Gesetz entsprechend acht Stunden.

GEFONT (Nepal). Siehe Frage 13 c).

NIDWU (Nepal). Auch die Bedingungen für Überstunden und ihre Vergütung sollten genannt werden.

CNT (Niger). Weil manche Hausangestellte ohne Ruhepause 24 Stunden pro Tag arbeiten.

CONATO (Panama). Die Arbeitszeit sollte wie für alle anderen Arbeitnehmer acht Stunden betragen.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Besonderes Augenmerk muss sich auf die im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten richten, von denen häufig erwartet wird, dass sie 24 Stunden pro Tag arbeiten, sowie auch auf die unbezahlte zusätzlichen Arbeitszeit, die von außerhalb des Haushalts wohnenden Hausangestellten häufig verlangt wird.

e) *die Vertragsdauer;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 65. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Brasilien.

Sonstige: 2. Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Australien. Siehe Frage 13 d).

Brasilien. Nur im Fall einer Probezeit sollte eine bestimmte Vertragsdauer festgelegt werden. In allen anderen Fällen muss der Vertrag zeitlich unbegrenzt sein.

Ägypten. Die Vertragsdauer muss zwischen den Parteien vereinbart werden, damit die psychologische, soziale und wirtschaftliche Stabilität der Hausangestellten gewahrt bleibt.

Guatemala (UMT, ONAM). Die Vertragsdauer sollte jährlich mit Zustimmung der Parteien verlängert werden können.

Mauretanien. Ja, für zeitlich befristete Verträge. Für unbefristete Verträge sollte eine Probezeit festgelegt werden.

Mauritius. Wenn es sich um einen zeitlich befristeten Vertrag handelt.

Neuseeland. Die neuseeländische Gesetzgebung erlaubt eine zeitlich befristete Beschäftigung, wenn echte und nachvollziehbare Gründe dafür vorliegen.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Südafrika. Siehe Frage 13 c).

Spanien. Es sollte eine allgemeine Regel festgelegt werden, die anzuwenden ist, wenn keine Vereinbarung der Parteien vorliegt.

Schweiz. Siehe Frage 13 b). Dies ist nur sinnvoll bei zeitlich befristeten Verträgen. Die im Schweizer Recht vorgesehene Höchstdauer von zehn Jahren muss beachtet werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 6. ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. CNI (Brasilien).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis geregelt werden.

HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE. Siehe Frage 13 a).

JCC (Jordanien). Sollte möglichst in Schriftform festgelegt werden. Nach Ablauf der Vertragsdauer muss der Vertrag verlängert werden, um einen Zeitraum, der den Interessen beider Parteien Rechnung trägt.

SAV (Schweiz). Nur bei zeitlich befristeten Verträgen. Bei anderen Verträgen sollten Dauer und Modalitäten des Urlaubs angegeben werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationalen Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der

Plurinationaler Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. GEFONT (Nepal).

Sonstige: 4. UNSITRAGUA (Guatemala), CFTUI (Indien), SADSAWU (Südafrika), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

CTA (Argentinien). Ausgenommen von Probezeiten sollte der Arbeitnehmer auch bei zeitlich nicht befristeten Verträgen vollständig über die Situation informiert werden. In Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, sollte es nicht möglich sein, Hausangestellte ohne Grund zu entlassen.

ÖGB (Österreich). Bei befristeten Dienstverhältnissen sollten die Vertragsdauer und die Länge der Probezeit angegeben werden, ansonsten die Fristen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

CGT (Kolumbien). Es muss auch festgelegt werden, dass es eine Probezeit gibt und dass entsprechend der kolumbianischen Gesetzgebung jeder Vertrag, ob mündlich oder in Schriftform geschlossen, als zeitlich unbefristet gilt.

CMTC (Costa Rica). Auch wenn Verträge häufig zeitlich unbefristet sind, sollte diese Information aufgenommen werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 13 c).

UNSITRAGUA (Guatemala). Der Vertrag sollte zeitlich unbefristet sein und eine zweimonatige Probezeit vorsehen. Er sollte beendet werden, wenn eine der Parteien gegen seine Bestimmungen verstößt. Es kann auch festgelegt werden, dass der Vertrag im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben wird. Wenn Arbeitgeber beschließen, einen Vertrag ohne triftigen Grund zu beenden, sollten sie die Arbeitnehmer in Übereinstimmung mit dem Arbeitsgesetz entschädigen.

CFTUI (Indien). Es ist schwierig, eine bestimmte Vertragsdauer festzulegen, da diese von der wechselseitigen Zufriedenheit abhängig ist.

HMS (Indien). Die Vertragsdauer sollte von den Vertragsparteien vereinbart werden.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a).

CTM (Mexiko). Um zu vermeiden, dass Hausangestellte, die ein Darlehen oder einen Vorschuss erhalten haben, ohne Kündigung ihre Arbeitsstelle verlassen.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

SADSAWU (Südafrika). Nach einem Jahr sollte der Vertrag verlängert oder mit einmonatiger Kündigungsfrist beendet werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Hier sollten auch die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber aufgenommen werden. Für beide Parteien sollte eine zwei- bis vierwöchige Kündigungsfrist gelten.

PIT-CNT (Uruguay). Nur zeitlich unbefristete Verträge sollten erlaubt sein. Besondere Situationen, die befristete Verträge rechtfertigen (z. B. Arbeit im Zweithaus der Familie) sollten ausdrücklich genannt werden.

f) *gegebenenfalls Verpflegung und Unterkunft;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 62. Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 3. Albanien, Niederlande, Südafrika.

Sonstige: 3. Brasilien, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Die Bereitstellung einer Unterkunft sollte für die im Haushalt wohnenden Hausangestellten vorgesehen werden, die Bereitstellung von Verpflegung dagegen auch für die außerhalb wohnenden.

Australien. Siehe Frage 13 d).

Brasilien. In Brasilien wird mit der Bereitstellung von Verpflegung, Unterkunft, Bekleidung und sanitären Einrichtungen das Ziel angestrebt, die Leistungserbringung zu verbessern. Daher können diese Angebote weder vom Entgelt abgezogen noch dem Entgelt hinzugerechnet werden.

Kolumbien. Abhängig von der vereinbarten Form der Vergütung. Dies sollte Teil der Bezahlung in Sachleistungen sein und dem von den Parteien einvernehmlich festgelegten Prozentsatz entsprechen.

Ägypten. Falls dies von den Parteien so vereinbart wird.

El Salvador. Als Teil des Arbeitsvertrags.

Guatemala (DPS). Dies sollte einem bestimmten Prozentsatz der Vergütung entsprechen.

Guatemala (UMT, ONAM). Diese Leistungen sind besonders für Hausangestellte vom Land wichtig. Die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden: die Unterkunft sollte angemessen und die Verpflegung ausreichend sein.

Mauretanien. Vorausgesetzt, die Hausangestellten sind damit einverstanden und es wird kein Lohnabzug vorgenommen.

Mexiko. In Mexiko werden Verpflegung und Unterkunft, die vom Arbeitgeber bereitgestellt werden, als 50 Prozent des Entgelts berechnet.

Nepal. Bei Vollzeit-Hausangestellten, die in Nepal rund um die Uhr, sieben Tage die Woche und das ganze Jahr hindurch bei ihrem Arbeitgeber bleiben, sollte dieser verpflichtet sein, ihnen eine sichere persönliche Unterkunft und gesundheitlich einwandfreie Verpflegung in ausreichender Menge zur Verfügung zu stellen. Die Kosten für diese Leistungen dürfen nicht von ihrer Vergütung abgezogen werden, deren Höhe im Arbeitsvertrag festzulegen ist. Die Bereitstellung von Unterkunft und Verpflegung für Teilzeitarbeitskräfte sollte nicht obligatorisch sein und der Entscheidung des Arbeitgebers überlassen werden.

Neuseeland. In Neuseeland können die Parteien alle von ihnen gewünschten Bedingungen vereinbaren, sofern sie gesetzlich zulässig sind.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Südafrika. Es ist sehr schwierig, den Begriff „Verpflegung“ zu definieren, da nicht nur von einem Mitgliedstaat zum anderen, sondern auch auf regionaler Ebene innerhalb eines Staates Unterschiede bestehen können. Die Bereitstellung von Unterkunft sollte als Teil der vertraglichen Verpflichtungen der Parteien angesehen werden.

Spanien. Es sollte angegeben werden, ob dies eine Entlohnung in Sachleistungen darstellt.

Schweiz. Siehe Frage 13 b).

Tunesien. Es muss auch angegeben werden, welche Auswirkungen diese Sachleistungen auf die Berechnung des Entgelts haben.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), JCC (Jordanien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE. Siehe Frage 13 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Mada-

gaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. GEFONT (Nepal).

Sonstige: 4. UNSITRAGUA (Guatemala), CTM (Mexiko), NTUC (Nepal), CNT (Niger).

Kommentare

CTA (Argentinien). Angemessene Unterkunft und ausreichende Verpflegung sollten gewährleistet werden und dürfen nicht zum Lohnabzug führen oder als Bezahlung in Sachleistungen angesehen werden.

CGT (Kolumbien). Außerdem sollte ihr Wert angegeben werden. In Kolumbien darf dieser 30 Prozent des Mindestlohns nicht überschreiten.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 13 c).

GSEE (Griechenland). Es sollte ausdrücklich angegeben werden, dass den im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten Verpflegung und Unterkunft zur Verfügung gestellt werden müssen.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Es sollte klargestellt werden, dass Verpflegung und Unterkunft nicht Teil des Lohns, sondern Teil der Leistungen sind, auf die Arbeitnehmer Anspruch haben, sofern die Parteien nichts anderes vereinbart haben.

CGT (Honduras). Bei der Qualität der Mahlzeiten darf es keine Diskriminierung geben.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a).

CTM (Mexiko). Es sollte angegeben werden, welche Mahlzeiten inbegriffen sind.

NIDWU (Nepal). Die Verpflegung sollte nahrhaft und gesundheitlich einwandfrei sein; um die Privatsphäre der Hausangestellten zu schützen, sollte ihnen eine sichere und separate Unterkunft zur Verfügung stehen.

NTUC (Nepal). Dies sollte vorab geklärt werden.

CNV (Niederlande). Einschließlich der Kosten für Verpflegung und Unterkunft.

CNT (Niger). In Niger sind die meisten Hausangestellten Saisonarbeitskräfte, die während der Saison im Haushalt des Arbeitgebers wohnen und Verpflegung und Unterkunft erhalten.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

SADSAWU (Südafrika). Die bereitgestellte Verpflegung sollte kein übrig gebliebenes oder älteres Essen enthalten. Als Alternative kann den Hausangestellten Bargeld übergeben werden, damit sie sich ihr eigenes Essen kaufen können.

CSTT (Togo). Dies könnte jedoch fakultativ sein.

g) *gegebenenfalls die Probezeit; und*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 62. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauretanien, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Phi-

lippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 5. Brasilien, Tschechische Republik, Mexiko, Nepal, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Die Probezeit darf höchstens drei Monate betragen.

Australien. Siehe Frage 13 d).

Brasilien. Die Probezeit ist wichtig, um die Fähigkeiten und das persönliche Verhalten der Hausangestellten zu beurteilen.

China. Das Übereinkommen sollte vorsehen, dass es Arbeitgebern und Hausangestellten freigestellt ist, eine Probezeit und ihre Dauer zu vereinbaren, aber die Dauer darf nicht gegen die einschlägigen innerstaatlichen Rechtsvorschriften verstoßen.

Ecuador. Siehe Frage 13 a) bis g). Die Verträge sollten in Schriftform geschlossen werden. Alle diese Bedingungen sollten in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

El Salvador. Indem diesbezüglich klare gesetzliche Grenzen festgelegt werden.

Guatemala (UMT, ONAM). Dies ist für beide Parteien wichtig.

Jordanien. Die Probezeit darf höchstens drei Monaten betragen.

Lettland. Zu beachten sind die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor allem für im Haushalt des Arbeitgebers wohnende Hausangestellte. Diese Frage wird in der Empfehlung behandelt (siehe Frage 52), aber die entsprechenden Grundsätze sollte im Übereinkommen niedergelegt werden, um Missbrauch zu vermeiden.

Nepal. In Nepal gibt es im formellen Sektor bereits eine Probezeit. Sie sollte auch für Hausangestellte angewandt werden.

Neuseeland. In Neuseeland bleibt es den Parteien überlassen, eine Probezeit und ihre Dauer zu vereinbaren.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Portugal. Auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit ist eine Probezeit besonders wichtig. Ihre Dauer sollte im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung festgelegt werden.

Südafrika. Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Probezeit sind weit verbreitet. Dies sollte Teil der nichtverbindlichen Bestimmungen des Übereinkommens sein [siehe Kommentar unter 13 a)].

Spanien. In Spanien gilt bei einem Arbeitsverhältnis eine Probezeit von 15 Tagen.

Schweiz. Siehe Frage 13 b).

Arabische Republik Syrien. Die Dauer der Probezeit sollte drei Monate betragen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE. Siehe Frage 13 a).

JCC (Jordanien). Drei Monate, wobei jedoch dieser Zeitraum nicht auf die Vertragsdauer angerechnet werden darf.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 117. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 6. KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), GEFONT (Nepal), NTUF (Sri Lanka), PIT-CNT (Uruguay).

Sonstige: 2. UNSITRAGUA (Guatemala), NTUC (Nepal).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CNV und FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), CCOO und UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO

(Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ und TOLEYİS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Zu beachten sind die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor allem für im Haushalt des Arbeitgebers wohnende Hausangestellte. Diese Frage wird in der Empfehlung behandelt (siehe Frage 52), aber die entsprechenden Grundsätze sollten im Übereinkommen niedergelegt werden, um Missbrauch zu vermeiden.

CTA (Argentinien). Hausangestellte sollten auch über ihr Recht informiert werden, sich schon während der Probezeit und vom ersten Tag ihres Arbeitsverhältnisses an registrieren zu lassen.

BILS (Bangladesch). Zu beachten sind die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, vor allem für im Haushalt des Arbeitgebers wohnende Hausangestellte.

FENATRAD (Brasilien). Nach brasilianischem Recht sollte die Probezeit in der “Carteira de Trabalho” registriert werden. Die Rechte der Hausangestellten sollten vom Beginn der Probezeit an gewährleistet sein.

CNTB (Burkina Faso). 15 Tage.

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 13 f).

CTRN (Costa Rica). Zu beachten sind die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, da Hausangestellte häufig nach drei Monaten entlassen werden – so dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, sie bei der Sozialversicherung anzumelden – und dann für einen weiteren befristeten Zeitraum wieder eingestellt werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 13 c).

DGB (Deutschland). Besondere Aufmerksamkeit sollte dem Kündigungsschutz gewidmet werden, vor allem für Hausangestellte, die im Haushalt leben. Die Empfehlung sollte sich eingehender damit befassen (siehe Frage 52).

GSEE (Griechenland). Die Probezeit sollte von kurzer Dauer sein, um die Hausangestellten vor missbräuchlichen Praktiken zu schützen. Bei hauswirtschaftlicher Arbeit ist eine Beurteilung innerhalb eines kurzen Zeitraums möglich.

UNSI TRAGUA (Guatemala). In Übereinstimmung mit den Bestimmungen der meisten nationalen Arbeitsgesetze. Die ideale Dauer wären zwei Monate.

CGT (Honduras). Damit die Parteien die Möglichkeit haben, sich kennen zu lernen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Nicht notwendig.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a). Vor allem für im Haushalt des Arbeitgebers wohnende Hausangestellte erfordern die Bedingungen für die Beendigung der Beschäftigung besondere Aufmerksamkeit. Diese Frage wird zwar in der Empfehlung behandelt (siehe Frage 52), das diesbezügliche Grundprinzip sollte jedoch in das Übereinkommen aufgenommen werden.

CTM (Mexiko). Dies sollte aufgenommen werden, sofern dies keine Kosten für den Arbeitgeber nach sich zieht. Vier Tage sind ausreichend.

UNT (Mexiko). Im Arbeitsvertrag sollte eine Probezeit von nicht mehr als 15 Tagen festgelegt werden, für die ein Entgelt zu zahlen ist.

NIDWU (Nepal). Zu beachten sind die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für im Haushalt des Arbeitgebers wohnende Hausangestellte.

NTUC (Nepal). Dies hängt von der Art der Arbeit ab. Die Dauer der Probezeit sollte angegeben werden, wenn es sich um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handelt.

CONATO (Panama). Ein Monat wäre durchführbar.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

SADSAWU (Südafrika). Die Probezeit sollte mindestens einen Monat betragen, da Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich daran gewöhnen müssen, miteinander zu arbeiten.

NTUF (Sri Lanka). Eine solche Bestimmung ist nicht notwendig.

CSTT (Togo). Eine Probezeit ermöglicht es, die Qualifikation der Hausangestellten zu beurteilen und erlaubt ihnen, die Arbeitsbedingungen einzuschätzen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Eine Probezeit bedeutet für Hausangestellte eine Zeit erhöhter Anfälligkeit für Ausbeutung. Es muss daher klar sein, dass sie nicht zwingend vorgeschrieben ist.

PIT-CNT (Uruguay). Für hauswirtschaftliche Arbeit sollte es keine Probezeit geben.

h) *gegebenenfalls die Heimschaffungsbedingungen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 65.

Bejahend: 57. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Thailand, Tunesien, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Ecuador.

Sonstige: 7. Brasilien, Tschechische Republik, Nepal, Neuseeland, Polen, Portugal, Spanien.

Kommentare

Albanien. Für die Heimschaffung sollte der Arbeitgeber verantwortlich sein, außer in Fällen, in denen der Arbeitsvertrag ohne Kündigung beendet wurde.

Australien. Siehe Frage 13 d).

Belgien. Die Frage der Heimschaffung sollte nur Hausangestellte betreffen, die ihre Arbeitgeber ins Ausland begleiten oder die von ihrem Arbeitgeber aus dem Ausland hergeholt wurden.

Brasilien. Bei der Anwerbung von Hausangestellten, die von einem anderen Ort anreisen müssen, sollte der Arbeitgeber verpflichtet werden, die Kosten für die Rückreise an ihren Heimatort zu übernehmen.

Chile. Siehe Frage 13 a).

China. Das Übereinkommen muss sicherstellen, dass es den Arbeitgebern obliegt, die Legitimität der Heimschaffung und ihre Begründung nachzuweisen, und dass die Hausangestellten im Voraus darüber zu informieren sind.

Kolumbien. Im Einklang mit dem internationalen und nationalen Recht, wenn Menschenhandel eine Rolle spielt. Dies sollte im Übereinkommen als gesondertes Thema behandelt werden.

Kroatien. Die Arbeitgeber sollten die Hausangestellten auch über bezahlten Urlaub und Krankenversicherung informieren.

El Salvador. Dies ist notwendig im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit von im Haushalt arbeitenden Migranten.

Finnland. Vorausgesetzt, dass die Heimschaffungsbedingungen im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis zwischen den Parteien vereinbart werden.

Jordanien. Vorausgesetzt, dass der Vertrag eine Laufzeit von mindestens zwei Jahren hat.

Lettland. Vorkehrungen für die Heimschaffung sollten keine Kosten für den Arbeitnehmer verursachen. Siehe Frage 28.

Malaysia. Zu beachten sind die Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere für im Haushalt lebende Hausangestellte. Die Grundprinzipien sollten in das Übereinkommen aufgenommen werden, um Missbrauch zu vermeiden.

Nepal. Hausangestellte, die die Probezeit nicht bestehen, die entlassen werden oder deren Arbeitsvertrag abläuft, sollten keine Kosten für ihre Heimschaffung zu tragen haben.

Niederlande. Dies gilt für rechtmäßig beschäftigte Hausangestellte. Illegale Arbeitskräfte werden abgeschoben, die Kosten dafür trägt in den Niederlanden in der Regel der Staat. Siehe Frage 28 und 56 a).

Neuseeland. In der Regel kommen Migranten nicht nach Neuseeland, um hauswirtschaftliche Arbeit zu verrichten, da in diesem Bereich kein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften herrscht. Migranten mit befristeter Aufenthaltserlaubnis sind gesetzlich verpflichtet, Neuseeland zu verlassen (auf eigene Kosten), wenn sie nicht mehr über einen rechtmäßigen Immigrantenstatus verfügen.

Nicaragua. Siehe Frage 13 a).

Panama. Siehe Frage 13 a).

Peru. Siehe Frage 13 a).

Polen. Ja, sofern die Bedingungen individuell auf eine bestimmte Person Anwendung finden. Nein, sofern es um allgemein gültige Bedingungen geht, die z. B. in einem Abkommen zwischen dem Aufnahme- und dem Entsendestaat festgelegt wurden.

Portugal. Die Arbeitgeber sollten nicht verpflichtet werden, die Heimschaffungskosten für im Haushalt arbeitende Migranten zu tragen, da sich die für Migration geltenden Regeln von vertraglichen Verpflichtungen unterscheiden. Es gibt jedoch spezielle Situationen, die einer speziellen Behandlung bedürfen.

Slowenien. Für Angehörige von Drittstaaten müssen die Bestimmungen der Richtlinie 2008/115/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der EU über gemeinsame Normen und Verfahren in den Mitgliedstaaten zur Rückführung illegal aufhältiger Drittstaatsangehöriger eingehalten werden. Wenn es um EU-Staatsbürger geht, müssen die Bestimmungen der Verordnung 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, in der auch die Heimschaffung geregelt wird, eingehalten werden.

Südafrika. Die Bedingungen für die Heimschaffung ausländischer Hausangestellter sollten unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Regeln und Praktiken festgelegt werden. Dies sollte Teil der nichtverbindlichen Bestimmungen des Übereinkommens sein [siehe Frage 13 a)].

Spanien. Diese Frage sollte eher an die Regierungen gerichtet werden.

Schweiz. Siehe Frage 13 b). Die Frage der Heimschaffung ist heikel. Es ist wichtig, dass ein Arbeitgeber, der einen Arbeitsmigranten ins Land holt, sich an den Heimschaffungskosten beteiligt. Dennoch können Arbeitgeber ehemalige Beschäftigte, die weiterhin eine bezahlte Tätigkeit in ihrem Gastland ausüben wollen, nicht dazu zwingen, in ihr Herkunftsland zurückzukehren. Die Frage der Heimschaffung ist häufig für den Aufnahmestaat (Migrationspolitik) wichtiger als für den Arbeitgeber.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 9.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 2. EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Dies könnte sich für beide Parteien als nützlich erweisen, wenn es zu Streitigkeiten über Arbeitsfragen kommt.

EFC (Sri Lanka), IOE. Siehe Frage 13 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. GEFONT (Nepal), PIT-CNT (Uruguay).

Sonstige: 3. ÖGB (Österreich), CTM (Mexiko), CTGP (Portugal).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), LO (Norwegen), CUT-A (Paraguay), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Tansania), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Ohne Kosten für die Hausangestellten. Siehe Frage 28.

CTA (Argentinien). Wichtig ist jedoch auch, dass Hausangestellte bei Verlust ihres Arbeitsplatzes ihren Aufenthaltsstatus nicht verlieren, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 143.

ACTU (Australien). Die Heimschaffung sollte für den Arbeitnehmer keine Kosten verursachen.

BAK (Österreich). Ferner muss sichergestellt werden, dass die Migranten aufgrund ihres Aufenthaltsstatus ihre Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gerichtlich geltend machen können. Die Verknüpfung von arbeits- und sozialrechtlichen mit aufenthaltsrechtlichen Fragen wird durch das Mandat der IAO-Verfassung gedeckt. Darüber hinaus soll es durch Regelungen über die Ablaufhemmung von Fristen oder Fristerstreckungen möglich sein, diese Ansprüche zu einem späteren Zeitpunkt einzuklagen.

ÖGB (Österreich). Der Begriff “Heimschaffung” in der deutschen Übersetzung sollte durch “Heimreise” ersetzt werden. Eine Möglichkeit, diese zu organisieren, wäre, dass der Arbeitgeber vor Dienstantritt die Kosten für die Rückfahrt deponiert (z. B. in einer staatlichen Einrichtung). Sollte es zu keiner Heimreise kommen, könnte der Arbeitgeber dann das Geld wieder zurück erhalten.

FENATRAD (Brasilien). Die Bedingungen für die Heimschaffung sollten im Arbeitsvertrag oder in der “Carteira” niedergelegt werden. Die diesbezüglichen Kosten sollte der Arbeitgeber tragen, in Fällen der Emigration wie auch der Immigration.

ONSL (Burkina Faso). Ohne Kosten für den Arbeitnehmer.

CGT (Kolumbien). Dies ist eine Verpflichtung des Staates. Unter keinen Umständen sollten Arbeitsmigranten für die Heimschaffungskosten aufkommen müssen.

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 13 f).

CTRN (Costa Rica). Auf jeden Fall ohne Kosten für den Arbeitnehmer.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 13 c).

DGB (Deutschland). Ja, aber ohne Kosten für den Arbeitnehmer (siehe Frage 28).

UNSITRAGUA (Guatemala). Um sicherzustellen, dass nicht Fremdenfeindlichkeit oder die Absicht, sich arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu entziehen, Motive für die Heimschaffung sind.

CNTG (Guinea). Muss vorab festgelegt werden.

CGT (Honduras). Bei rechtmäßiger Beendigung des Arbeitsvertrags sollten die Heimschaffungskosten vom Arbeitgeber getragen werden.

CGIL (Italien). Es sollte betont werden, dass bei Unterbrechung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses die Heimschaffung niemals automatisch erfolgt.

CISL (Italien). Hausangestellten sollte es frei gestellt werden, in ihr Heimatland zurückzukehren, wenn sie dies wünschen. Im Falle einer Heimschaffung außerhalb des Jahresurlaubs sollten sie keinen Anspruch auf eine spezielle Entschädigung haben.

JTUC-RENGO (Japan). Siehe Frage 13 a).

SEKRIMA (Madagaskar). Insbesondere für im Haushalt arbeitende Migranten.

CTM (Mexiko). Dies ist ein heikler Aspekt, der eingehend untersucht werden sollte, um Menschenhandel zu verhindern.

UNT (Mexiko). Die entsprechenden Kosten sollten vom Arbeitgeber oder der Vermittlungsagentur getragen werden (nicht von den Hausangestellten oder vom Staat).

NIDWU (Nepal). Ohne Kosten für den Arbeitnehmer.

CNV (Niederlande). Die Frage der Heimschaffungskosten sollte auch aufgenommen werden.

CS (Panama). Siehe Frage 13 a).

CUT (Peru). Siehe Frage 13 a).

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Der Vertrag sollte in Schriftform geschlossen werden, in einer Sprache, die die Hausangestellten verstehen; diese sollten vor der Unterzeichnung ausreichend Zeit haben, den Vertrag zu prüfen, Informationen einzuholen und Beratungsdienste in Anspruch zu nehmen; er sollte vor der Anreise zur Arbeitsstätte unterzeichnet werden. Die Beschäftigungsbedingungen sollten u.a. folgendes umfassen: die Kontaktdaten des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, Zulagen für besondere Qualifikationen, Entschädigungen und Garantien für Hausangestellte im Falle eines Ortswechsels des Arbeitgebers, Bedingungen für die sofortige Beendigung des Vertrags und genau festgelegte Gründe, die eine Beendigung rechtfertigen, namentlich Missbrauch, unmittelbare Gefahr für Leib und Leben und unmittelbarer Schaden, Rechtsansprüche (z. B. Vergütung von Überstunden, 13. Monatsgehalt, Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung und zur Krankenversicherung) die nach den Gesetzen des Landes oder dem Übereinkommen, je nachdem, welcher Schutz höher ist, obligatorisch sind, sowie die Verpflichtungen der Arbeitgeber, die Hausangestellten bei den zuständigen Behörden anzumelden, diese Behörden regelmäßig über ihre Situation zu informieren und den Hausangestellten ungehinderten Zugang zu Kommunikationseinrichtungen zu gewähren.

CGTP-IN (Portugal). Die Bedingungen für die Heimschaffung sollten nicht nur mündlich, sondern in Schriftform mitgeteilt werden.

UGT-P (Portugal). Ohne Nachteile für den Arbeitnehmer.

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 13 a).

SADSAWU (Südafrika). Ohne Kosten für den Arbeitnehmer.

NTUF (Sri Lanka). Für Arbeitsmigranten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Arbeitnehmer sollten selbst entscheiden können, ob sie in ihr Herkunftsland zurückkehren wollen oder nicht. Arbeitgeber sollten nicht dazu befugt sein, Arbeitneh-

mer abzuschieben; im Fall einer Heimschaffung sollten sie die Kosten tragen. Es sollte ihnen untersagt werden, die Pässe und andere Reisedokumente der Arbeitnehmer an sich zu nehmen.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Dieser Aspekt sollte eingehender untersucht werden, da die Entscheidung, ob eine Heimschaffung erfolgt oder nicht, von den Hausangestellten selbst zu treffen ist.

Fr. 14 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Hausangestellte vor allen Formen des Missbrauchs und der Belästigung geschützt sind, einschließlich körperlicher, verbaler, sexueller und seelischer Art?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Norwegen, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 2. Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Dies ist außerordentlich wichtig, weil Hausangestellte aufgrund des Umfelds, in dem sie arbeiten, Missbrauch und Belästigung stärker ausgesetzt sind als andere Arbeitnehmer.

Belgien. Besonders wichtig, weil vor allem junge Arbeitnehmer (meistens Mädchen) und insbesondere Migranten, die sich als Fremde in einem Land aufhalten, von Misshandlung, Belästigung usw. betroffen sind, namentlich wenn sie im Haushalt des Arbeitgebers wohnen.

Brasilien. Mit dem Ziel, die Menschenwürde zu schützen und menschenwürdige Arbeit zu fördern.

Chile. Sexuelle Belästigung und arbeitsbezogene Drangsalierung, die nicht hinnehmbare Formen der Gewalt darstellen, sollten ausdrücklich erwähnt werden.

China. Die Urkunde muss Bestimmungen über den Tatbestand und das Verbot sexueller Belästigung sowie über entsprechende Strafmaßnahmen enthalten. Wegen der Abgeschlossenheit und des privaten Charakters der Arbeitsstätte von Hausangestellten und ihrer verhältnismäßig geringen Bildung fehlt es ihnen an Aufklärung und an der Fähigkeit, sich selbst zu schützen, daher sind sie anfälliger für sexuelle Belästigung als andere Arbeitnehmer.

Kolumbien. Die Maßnahmen sollten dieselben sein, wie bei anderen Arten von Arbeit mit den gleichen Risiken, ohne Diskriminierung der hauswirtschaftlichen Arbeit. Alle Arbeitnehmer, ohne jede Ausnahme, haben Anspruch auf menschenwürdige Arbeit.

Costa Rica. Das Übereinkommen sollte festlegen, dass diese Aspekte durch die Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten geregelt werden, weil Hausangestellte in den meisten lateinamerikanischen Ländern sexueller Belästigung und arbeitsbezogener Drangsalierung ausgesetzt sind.

Kroatien. Dies sollte durch die innerstaatlichen Rechtsvorschriften geregelt werden.

Guatemala (UMT). Die Stärkung dieser Grundsätze könnte wichtig sein, um sexuellen Missbrauch sichtbarer zu machen.

Guatemala (ONAM). Es ist wichtig, die Einhaltung der Gesetze zu überprüfen und zur Einreichung von Beschwerden zu ermutigen.

Malaysia. Hausangestellte sind diesbezüglich besonders schutzbedürftig.

Mexiko. Es wäre angebracht, zum Thema sexuelle Belästigung auch die Aspekte der Prävention, der Hilfe und der Bestrafung in das Übereinkommen aufzunehmen.

Nepal. Mögliche Maßnahmen wären die Anmeldung der Hausangestellten bei lokalen staatlichen Behörden, damit diese ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen überwachen können, Beschwerdemechanismen für Hausangestellte in Fällen ungerechter Behandlung sowie kostenlose Rechtshilfe bei Streitigkeiten.

Neuseeland. Das neuseeländische Recht sieht für Beschäftigte, die Opfer von rassistisch motivierter oder sexueller Belästigung werden, besondere Rechte und Verfahren vor.

Nicaragua. Weil nationale und internationale Forschungsarbeiten gezeigt haben, dass sie Opfer sexueller, körperlicher, verbaler und seelischer Missbräuche sind.

Panama. Übergriffe auf das Eigentum von Hausangestellten sollten ebenfalls einbezogen werden.

Polen. Hausangestellte sollten durch Rechtsvorschriften, die für alle Arbeitnehmer gelten, sowie durch präventive und unterstützende Aktivitäten geschützt werden.

Spanien. In Anbetracht der besonderen Umstände der hauswirtschaftlichen Arbeit wäre es angebracht, eine spezifische Bestimmung zu dieser Frage einzuführen.

Schweiz. Wenn allerdings die Mitgliedsgruppen erklären, dass die bestehenden IAO-Urkunden anwendbar sind (siehe Frage 3), stellt sich die Frage, ob eine solche Bestimmung notwendig ist und wirklich mehr Schutz bringt.

Tunesien. Weil hauswirtschaftliche Arbeit unter außergewöhnlichen Bedingungen ausgeführt wird, die durch Intimität und enges Zusammenleben gekennzeichnet sind.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 9.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 2. HUP (Kroatien), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Der Wortlaut ist unklar und bedarf der Klarstellung (z. B. der Begriff „alle Formen“). SAV (Schweiz). Im Prinzip ja, aber die Anwendung ist schwierig.

IOE. Schutz vor Gewalt, Einschüchterung und Bedrohung ist ein wichtiges Thema für jedes Arbeitsverhältnis. Die Arbeitgeber sind mit den Begriffen „Missbrauch“ und „Belästigung“ nicht einverstanden. Die Formulierungen „vor allen Formen“ und „einschließlich“ sollten gestrichen werden. Es ist unklar, ob damit ein sinnvoller Beitrag zu jedweder Urkunde geleistet würde. Es sollte ein Wortlaut gefunden werden, der nicht ein offenes, sondern ein in sich geschlossenes Konzept bildet. Auch muss die jeweilige innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis berücksichtigt werden. Es ist unklar, ob gegen „verbale Belästigung“, die sich nicht auf den Boden der Diskriminierung begibt, auf nationaler Ebene gerichtlich vorgegangen werden kann. Die Urkunde könnte Orientierungshilfe zu den „Maßnahmen“ bieten, die die ratifizierenden Staaten zu ergreifen hätten. Dazu könnten das Angebot von Beschwerdemechanismen und -diensten, die Bekanntmachung von Kontakt- und Beratungsstellen und die Förderung bewährter Praktiken gehören. In Ländern, in denen die erforderlichen Dienste bereits existieren, könnte dies auch die Förderung von Maßnahmen der öffentlichen Sicherheit zugunsten von Hausangestellten umfassen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. CGT (Honduras).

Kommentare

CTA (Argentinien). Besonders wichtig für die im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten, die Missbrauch häufiger ausgesetzt sind.

ONSL (Burkina Faso). Der Arbeitsplatz im Haushalt ist mit dem Risiko vielfältiger Belästigungen verbunden.

CGT (Kolumbien). Es sollte das gleiche gelten für alle anderen Arbeitnehmer.

CMTC (Costa Rica). Dieses Verbot sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

CTRN (Costa Rica). Einschließlich fremdenfeindlicher Verhaltensweisen gegenüber Arbeitsmigranten.

DEOK (Zypern). In vielen Fällen sind weibliche Hausangestellte unterschiedlichen Formen der Belästigung ausgesetzt und müssen daher geschützt werden.

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 24.

DGB (Deutschland). Hausangestellte sollten in solchen Fällen fristlos selbst kündigen können, ohne dass ihnen ein finanzieller Schaden entsteht (keine Vertragsstrafe wegen Nichteinhaltung der Kündigungsfrist).

UNSITRAGUA (Guatemala). Dies gehört zu den häufigsten Missbräuchen, unter denen Hausangestellte zu leiden haben. Wegen der sklavereähnlichen Bedingungen, denen diese Arbeitnehmer unterworfen sind, und des weit verbreiteten Machismo sind sie bisher verborgen geblieben. Wenn Hausangestellte entlassen werden, weil sie gegen diese Vergehen Beschwerde eingelegt haben, sollten sie eine Entschädigung erhalten. Die Arbeitsaufsicht sollte sich um die Prävention solcher Vergehen bemühen.

CGT (Honduras). Es sollten öffentliche Organe geschaffen werden, die für den Schutz der Rechte der im Haushalt arbeitenden Migranten verantwortlich sind.

CFTUI (Indien). Die meisten Hausangestellten, insbesondere Frauen, sind derartigen Missbräuchen ausgesetzt.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Weil ihr Arbeitsplatz der öffentlichen Beobachtung entzogen ist.

UIL (Italien). Da jedoch einige Länder wie etwa Italien Gesetze haben, die diese gravierenden Formen des Missbrauchs ausdrücklich bekämpfen, könnte es wichtig sein, diese Konzepte nicht nur erneut zu betonen, sondern auch das geltende Strafmaß zu verschärfen.

JTUC-RENGO (Japan). Opfer von Belästigung sollten Anspruch auf Entschädigung haben.

SEKRIMA (Madagaskar). Ja, weil Hausangestellte nicht als normale Arbeitnehmer angesehen und bezahlt werden und daher einen niedrigen Status haben. Dieser führt zu Misshandlungen und Einschüchterungen.

CTM (Mexiko). Diese Bestimmung sollte auch den Arbeitgeber schützen (da es Fälle geben kann, wo der Arbeitgeber weiblich und der Hausangestellte männlich ist).

FNV (Niederlande). Weil Hausangestellte für diese Formen des Missbrauchs sehr anfällig sind, ist es außerordentlich wichtig, besondere Maßnahmen zu ihrem Schutz zu treffen.

CNT (Niger). Diese Art von Missbrauch gehört für Hausangestellte in Niger zum Alltag.

CONATO (Panama). Die Würde eines jeden Menschen muss geachtet werden.

CS (Panama). Weil Hausangestellte über geringe Bildung verfügen und Opfer solcher Missbräuche sind.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Es sollte festgestellt werden, dass die Einbehaltung persönlicher Dokumente und Gegenstände sowie Einschränkungen der Kommunikation Formen des Missbrauchs und daher verboten sind.

FEDUSA (Südafrika). Unrechtmäßige Einschränkungen der Bewegungsfreiheit stellen ebenfalls einen Missbrauch dar.

NTUF (Sri Lanka). Dies ist unbedingt notwendig, weil Arbeitsmigranten – insbesondere Frauen – häufig drangsaliert werden.

NUDE (Trinidad und Tobago). Es sollten nationale Gesetze erlassen und Überwachungs- und Durchsetzungsmechanismen eingerichtet werden.

UGTT (Tunesien). Bei Missbrauch müssen strafrechtliche Sanktionen verhängt werden.

IUL. Bei Missbrauchsfällen sollte das Übereinkommen, wie in der Frage angesprochen, die Möglichkeit vorsehen, dass die Hausangestellten den Arbeitsvertrag unverzüglich einseitig kündigen können, ohne jede Verpflichtung zur Erfüllung der vertraglichen Anforderungen, aber mit der Verantwortung der Arbeitgeber, ihren Verpflichtungen aus dem Vertrag nachzukommen und die innerstaatlichen Rechtsvorschriften und Regelungen sowie allfällige Kollektivvereinbarungen einzuhalten.

Fr. 15 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Hausangestellte einen Mindestlohnschutz erhalten, wo ein solcher Schutz existiert?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 59. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 4. Bahrain, Jordanien, Mosambik, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 3. China, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Mindestlöhne sollten entsprechend der unterschiedlichen Kategorien von Hausangestellten und der unterschiedlichen Arbeitszeiten festgesetzt werden.

Australien. Siehe Frage 12 a).

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Obwohl in der Praxis die Zahlung von Mindestlöhnen von den besonderen Bedingungen der einzelnen Haushalte abhängig ist.

Brasilien. Dies ist die Mindestvorschrift, um Hausangestellte mit anderen Arbeitnehmern gleichzustellen.

China. Die Situation der Hausangestellten und die von ihnen geleistete Arbeit ist von Haushalt zu Haushalt unterschiedlich. Es ist daher schwierig, klare und akribische Normen für einen Mindestlohn aufzustellen.

Ecuador. Das Ziel sollte ein einheitlicher Mindestlohn für Hausangestellte sein, der mit dem allgemeinen Mindestlohn, sofern es ihn gibt, übereinstimmt. In Ländern, in denen Mindestlöhne für einzelne Berufsgruppen gelten, sollte durch spezielle Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Qualifikationen und Aufgaben im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen diese Arbeit ausgeführt wird, geschlechtsneutral bewertet werden, in Anbetracht der Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeit häufig unterbewertet wird.

Finnland. Es sollte akzeptiert werden, dass die Festsetzung von Mindestlöhnen im Rahmen der innerstaatlichen Lohnsetzungsmechanismen erfolgt. Spezielle Mindestlohngesetze sollten nicht vorgeschrieben werden, da sich dies auf die Ratifizierung auswirken könnte.

Griechenland. Allerdings sind die besonderen Bedingungen von im Haushalt des Arbeitgebers wohnenden Hausangestellten mit der Anwendung von Mindestlöhnen unvereinbar. Daher werden die Löhne dieser Hausangestellten in Griechenland zwischen den Parteien vereinbart. Ist dies nicht der Fall, so gilt der Standardlohn.

Guatemala (DPS). Jedoch sollte der Anteil von Verpflegung und Unterkunft berücksichtigt werden.

Guatemala (UMT). Eine paritätische Kommission sollte den Mindestlohn festsetzen, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Lage der Hausangestellten.

Jordanien. Dies sollte dem Ermessen des jeweiligen Staates anheim gestellt werden.

Lettland. In Ländern, in denen Mindestlöhne für einzelne Berufsgruppen gelten, sollte durch spezielle Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Qualifikationen und Aufgaben im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen diese Arbeit ausgeführt wird, geschlechtsneutral bewertet werden, in Anbetracht der Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeit häufig unterbewertet wird.

Libanon. Unter der Voraussetzung, dass der Mindestlohn auch die Bezahlung in Sachleistungen wie Verpflegung, Unterkunft und ärztliche Behandlung umfasst.

Malaysia. Hausangestellte sind generell unterbezahlt.

Montenegro. Hausangestellte sind im Vergleich zu anderen Beschäftigungssektoren unterbezahlt, und sie sind von den vorhandenen Arbeitsgesetzen, einschließlich Mindestlohnvorschriften, ausgeschlossen.

Mosambik. Es kann Fälle geben, in denen die Arbeitgeber selbst keinen Mindestlohn verdienen. Sie werden also nicht in der Lage sein, den Arbeitnehmern den Mindestlohn zu bezahlen, es sei denn, es gäbe spezielle Mindestlöhne für Hausangestellte.

Neuseeland. In Neuseeland besteht für Hausangestellte über 16 Jahren, die über eine Drittpartei eingestellt werden, die Möglichkeit, als „Heimarbeiter“ klassifiziert zu werden, die Anspruch auf einen Mindestlohn haben. Hausangestellten, die als wirklich unabhängige, selbständig Erwerbstätige eingestellt werden, steht es frei, ihre Vergütung selbst auszuhandeln.

Nicaragua. In Nicaragua haben Hausangestellte Anspruch auf den Mindestlohn. Die Aufnahme dieses Aspekts in das Übereinkommen würde seine Durchführung stärken.

Oman. Der Lebensstandard in den einzelnen Ländern sollte berücksichtigt werden.

Peru. Es wäre angebracht, einen Standard-Mindestlohn für Hausangestellte festzulegen, basierend auf einer Analyse der in den einzelnen Mitgliedstaaten geltenden Standardlöhne.

Polen. Vorausgesetzt, dass die Hausangestellten ihre Arbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses verrichten.

Portugal. In Portugal gilt für hauswirtschaftliche Arbeit der allgemeine Mindestlohn.

Südafrika. Den Mitgliedstaaten sollte ein Zeitrahmen für die Einführung eines solchen Mindestlohnschutzes eingeräumt werden.

Spanien. In Spanien gilt der Mindestlohnschutz ausdrücklich auch für Hausangestellte. Die Mitgliedstaaten sollten Mindestlöhne für Hausangestellte gewährleisten und wirksame Durchsetzungsmechanismen einrichten, wie etwa die Möglichkeit, sich an die Arbeitsaufsicht und die zuständigen Gerichte zu wenden.

Schweiz. Es sollte klargestellt werden, dass jedes Land auf dem Gebiet der Mindestlöhne seine eigene Politik hat.

Arabische Republik Syrien. In Übereinstimmung mit dem anwendbaren Mindestlohn des betreffenden Landes.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 4. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama).

Verneinend: 4. HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), JCC (Jordanien), EFC (Sri Lanka).

Sonstige: 3. NHO (Norwegen), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Ganz allgemein könnten die Arbeitgeber der Aufnahme eines Mindestlohns in eine internationale Arbeitsnorm nicht zustimmen. Es handelt sich um eine einzigartige Form der Beschäftigung, daher unterscheiden sich die Kriterien zur Festsetzung des Mindestlohns von anderen Bereichen. Manchen Ländern ist es gelungen, Mindestlöhne für Hausangestellte festzulegen.

HUP (Kroatien). Mindestlöhne können nicht auf hauswirtschaftliche Arbeit ausgedehnt werden, z. B. wegen ihres einzigartigen Charakters, ihrer Arbeitszeitmuster, der Schwierigkeit, die Arbeitszeiten zu messen, konzeptionell zu erfassen und diese Konzepte praktisch umzusetzen, sowie wegen der weit verbreiteten Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft.

BDA (Deutschland). Mindestlohnvorschriften sollten nicht in eine Norm aufgenommen werden. Hauswirtschaftliche Arbeit ist eine einzigartige Form der Beschäftigung, die sich grundlegend von den Arbeitskategorien unterscheidet, für die Mindestlöhne existieren. Mindestlöhne können auch negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben und zu höherer Arbeitslosigkeit und einer Ausweitung der Schattenwirtschaft führen. Des Weiteren sind die Auswirkungen eines Mindestlohns auf dem Gebiet der hauswirtschaftlichen Arbeit noch nicht ausreichend untersucht worden. Eine Mindestlohnvorschrift könnte sich auch als großes Ratifizierungshindernis für Länder ohne Mindestlohnsysteme erweisen. Es ist nicht klar, ob auf diesem Gebiet ein Defizit besteht, das durch die Ausweitung der Mindestlöhne auf nationaler Ebene zu beheben ist. Es ist unklar, welches Lohnniveau in Ländern mit mehreren Mindestlöhnen für die hauswirt-

schaftliche Arbeit zu gelten hätte. Auch ist es schwierig, im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit mit ihren einzigartigen Arbeitszeitmustern Mindestlöhne und die Messung der Arbeitszeit konzeptionell zu erfassen und solche Konzepte praktisch umzusetzen (siehe Frage 20).

JCC (Jordanien). In Bezug auf Mindestlöhne sind die Umstände, Interessen und souveränen Entscheidungen der Staaten sehr unterschiedlich.

NHO (Norwegen). Die pauschale Annahme, dass Mindestlöhne auch für hauswirtschaftliche Arbeit gelten sollten, wird nicht unterstützt.

EFC (Sri Lanka). Mindestlohnvorschriften sollten nicht in eine Norm aufgenommen werden, weil hauswirtschaftliche Arbeit eine einzigartige Form der Beschäftigung darstellt, die sich grundlegend von den Beschäftigungsbereichen unterscheidet, in denen Mindestlöhne existieren.

SAV (Schweiz). Dies muss auf nationaler Ebene geregelt werden. Die Anwendung eines Mindestlohns, der zum Teil aus Verpflegung und Unterkunft bestehen kann, ist kompliziert.

IOE. Es ist nicht klar, ob auf diesem Gebiet ein Defizit besteht, das durch die Ausweitung der Mindestlöhne auf nationaler Ebene zu beheben ist. Es ist unklar, welches Lohnniveau in Ländern mit mehreren Mindestlöhnen für die hauswirtschaftliche Arbeit zu gelten hätte. Auch ist es schwierig, im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit mit ihren einzigartigen Arbeitszeitmustern Mindestlöhne und die Messung der Arbeitszeit konzeptionell zu erfassen und solche Konzepte praktisch umzusetzen (siehe Frage 20). Die pauschale Annahme, dass Mindestlöhne auch für hauswirtschaftliche Arbeit gelten sollten, wird nicht unterstützt, weil die Festsetzung von Mindestlöhnen auf einer Grundlage erfolgt, die den besonderen Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit nicht berücksichtigt und in manchen Fällen Hausangestellte ausdrücklich ausschließt. Abzüge für Verpflegung und Unterkunft (siehe Frage 44) müssen weiterhin möglich sein, um die Gleichbehandlung mit außerhalb des Haushalts wohnenden Hausangestellten sicherzustellen, die ebenfalls für ihre Unterkunft bezahlen müssen. Noch wichtiger ist, dass die Kosten für Unterkunft und Verpflegung häufig in die Gesamtvergütung mit eingerechnet werden, sodass deren Vergleich mit dem allgemeinen Mindestlohn nicht gerechtfertigt ist. (Bei der Festsetzung allgemeiner Mindestlöhne liegt der Schwerpunkt auf den Kosten für Unterkunft und Verpflegung im Allgemeinen, z. B. Wohnungsmieten). Es könnte in Betracht gezogen werden, spezielle Mindestlöhne festzusetzen, die die konkreten Gegebenheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit und den Beitrag, den zugängliche und erschwingliche hauswirtschaftliche Arbeit für die Gesellschaft leistet, berücksichtigen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika),

CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. In Ländern, in denen Mindestlöhne für einzelne Berufsgruppen gelten, sollte durch spezielle Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Qualifikationen und Aufgaben im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen diese Arbeit ausgeführt wird, geschlechtsneutral bewertet werden, in Anbetracht der Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeit häufig unterbewertet wird.

BAK (Österreich). In Ländern, in denen kein Mindestlohnschutz für Hausangestellte besteht, sollte das Übereinkommen den betreffenden Mitgliedstaat dazu verpflichten, einen solchen Lohnschutz zu verhandeln und abzuschließen.

BILS (Bangladesch). In Ländern, in denen Mindestlöhne für einzelne Berufsgruppen gelten, sollte durch spezielle Maßnahmen sichergestellt werden, dass die Qualifikationen und Aufgaben im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit berücksichtigt werden.

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Obwohl in der Praxis die Zahlung von Mindestlöhnen von der speziellen Situation der einzelnen Haushalten abhängig ist.

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Mindestlöhne, die das Arbeitsministerium festsetzt, sollten auch für Hausangestellte gelten, einschließlich des Anspruchs auf von der Beschäftigungsdauer abhängige Lohnerhöhungen.

FENATRAD (Brasilien). Der Mindestlohn für Hausangestellte sollte mit dem durch innerstaatliche Rechtsvorschriften festgelegten Mindestlohn übereinstimmen und die gleichen Lohnerhöhungen vorsehen, die für andere Kategorien gelten (z. B. aufgrund der Beschäftigungsdauer). Das Entgelt sollte sich nach den zu erledigenden Aufgaben richten (dies sollte durch die einschlägigen Kollektivvereinbarungen festgelegt werden).

ONSL (Burkina Faso). Es sollte darauf geachtet werden, dass hauswirtschaftliche Arbeit nicht unterbewertet und schlecht bezahlt wird.

CLC (Kanada). Unter Berücksichtigung aller einschlägigen Rechtsvorschriften, die in den einzelnen Mitgliedstaaten bzw. den verschiedenen Jurisdiktionen eines Bundesstaates existieren.

CGT (Kolumbien). Als Teil ihrer grundlegenden Rechte.

ASTRADOMES (Costa Rica). Es sollte auch festgelegt werden, dass Mindestlöhne für Hausangestellte nicht unter denjenigen für ähnliche Arbeitskategorien liegen dürfen. So gibt es zwar in Costa Rica einen Mindestlohn für Hausangestellte, aber er ist im Verhältnis zu anderen Berufsgruppen der niedrigste und der Abstand zur nächsthöheren Kategorie der ungelernten Arbeitskräfte ist erheblich.

CTRN (Costa Rica). Auch sollten Überstunden durch die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und im Einklang mit den IAO-Übereinkommen geregelt werden.

DGB (Deutschland). Die Festsetzung des Mindestlohns sollte geschlechtsneutral erfolgen, unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und der Verantwortung der Arbeitnehmer.

GSEE (Griechenland). Es sollte auch festgelegt werden, dass Hausangestellte im Einklang mit jedweder Kollektivvereinbarung entlohnt werden, die eine vorteilhaftere Vergütung ihrer Arbeit vorschreibt.

UNISITRAGUA (Guatemala). Es wird empfohlen, eine dreigliedrige Lohnkommission einzurichten, die Mindestlöhne für diesen Sektor festsetzt.

CISL (Italien). Allerdings wird in Italien der Mindestlohn nicht per Gesetz bestimmt, sondern durch eine Kollektivvereinbarung für Hausangestellte, die eine Laufzeit von vier Jahren hat und jährlich angepasst wird.

UIL (Italien). Aber nur in Ländern, in denen Mindestlöhne per Gesetz bestimmt werden. Durch besondere Maßnahmen sollte sichergestellt werden, dass die Qualifikationen und Aufgaben im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sowie die Bedingungen, unter denen diese Arbeit ausgeführt wird, geschlechtsneutral bewertet werden, in Anbetracht dessen, dass hauswirtschaftliche Arbeit erfahrungsgemäß häufig unterbewertet wird. Es wäre besser, durch entsprechende Maßnahmen Kollektivverhandlungen zur Festsetzung und Regulierung der Lohnhöhe zu fördern. Nur in Fällen, in denen es nicht zu einer Einigung kommt, kann/sollte der Staat Mindestlöhne in Übereinstimmung mit den Löhnen anderer Arbeitnehmer festsetzen.

SEKRIMA (Madagaskar). Ja, weil hauswirtschaftliche Arbeit häufig unterbewertet wird.

CTM (Mexiko). Dies ist irrelevant, wenn im Übereinkommen die Vergütung für hauswirtschaftliche Arbeit festgelegt wird.

UNT (Mexiko). In Mexiko entspricht der Mindestlohnschutz einer Leistung bei Arbeitslosigkeit, die Arbeitnehmern auch dann zusteht, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren. In dieser Hinsicht darf es keinerlei Diskriminierung oder Missbrauch geben.

CNT (Niger). Da diese Arbeitnehmer häufig ausgebeutet werden. So liegt in Niger für 98 Prozent der Hausangestellten die Vergütung unter dem Mindestlohn.

CONATO (Panama). Hausangestellte sollte den gleichen Mindestlohn erhalten wie für alle anderen Arbeitnehmer.

CS (Panama). In Panama gibt es einen gesetzlich festgelegten Mindestlohn für Hausangestellte, aber er wird häufig nicht angewandt.

CTP, CUT (Peru). Wo es einen allgemeinen Mindestlohn gibt, sollte der Mindestlohn für Hausangestellte schrittweise an diesen angepasst werden.

CUT-A (Paraguay). Hausangestellte werden systematisch geringer bezahlt als andere Kategorien von Arbeitnehmern und häufig vom Geltungsbereich von Arbeitsgesetzen ausgeschlossen. Darüber hinaus haben sie keinen Anspruch auf Mindestlöhne. Um zu gewährleisten, dass sie nicht diskriminiert werden und dass die Mindestnormen für menschenwürdige Arbeit eingehalten werden, sollte vorgeschrieben werden, dass Hausangestellte wie alle Arbeitnehmer im formellen Sektor einen Anspruch auf Mindestlohnschutz haben.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Zusätzlich sollten die Mitgliedstaaten zusammen mit Organisationen der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und anderer Akteure Mechanismen für die Bestimmung fairer, menschenwürdiger, zur Deckung des Lebensunterhalts ausreichender Löhne für Hausangestellte einrichten und nach der Ratifikation die bestehenden Löhne überprüfen, einen Mindestlohn festsetzen und einen Mechanismus zu seiner regelmäßigen Überprüfung schaffen, unter Berücksichtigung der Inflation, der Geschlechtsneutralität und anderer Faktoren, die den Mindestlohn aushöhlen.

NSZZ (Polen). Um Nichtdiskriminierung und die Verwirklichung eines Mindeststandards für menschenwürdige Arbeit zu gewährleisten, sollten Hausangestellte ausdrücklich Anspruch auf den gleichen Mindestlohnschutz wie andere Arbeitnehmer im formellen Sektor haben.

NTUF (Sri Lanka). Dies muss in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

UGTT (Tunesien). Geschlechtsbedingte Diskriminierung oder Unterbewertung der Fähigkeiten und der Verantwortung im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sollten durch gezielte Maßnahmen verhindert werden.

PIT-CNT (Uruguay). Mindestlöhne für Hausangestellte sollten auf nationaler Ebene festgesetzt werden.

Fr. 16 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass alle Hausangestellten in regelmäßigen Zeitabständen entlohnt werden, die einen Monat nicht überschreiten sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Bahrain, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Norwegen, Oman, Panama, Peru, Philippinen, Portugal, Paraguay, Polen, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 2. Nicaragua, Schweden.

Sonstige: 4. Kolumbien, Tschechische Republik, Litauen, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Die Methode und der Zeitpunkt der Entlohnung sollten immer angegeben werden, ungeachtet der Arbeitsmodalitäten – ob Gelegenheitsarbeit oder Arbeit, die von im Haushalt lebenden oder von außerhalb des Haushalts lebenden Hausangestellten verrichtet wird.

Australien. Siehe Frage 13 d).

Österreich. Die regelmäßige Entlohnung soll das Entstehen von Abhängigkeiten verhindern.

China. Lohnhöhe und Zeitpunkt der Entlohnung müssen zwischen Arbeitgebern und Hausangestellten vereinbart werden. Bei Urlaub oder Ruhezeiten muss die Entlohnung im Voraus am letzten Arbeitstag erfolgen.

Kolumbien. Die Methode der Entlohnung muss derjenigen entsprechen, die im Arbeitsgesetz für alle Arten von Arbeit vorgeschrieben ist. Es gilt der für alle Arbeitnehmer festgesetzte monatliche Mindestlohn.

Ägypten. Dies muss im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

El Salvador. Die Löhne sollten in einer gesetzlichen Währung ausgezahlt werden.

Guatemala (UMT, ONAM). Eine wöchentliche oder halbmonatliche Entlohnung wäre für Hausangestellte am besten geeignet.

Guinea. Im Rahmen dieser Bestimmung sollte es den Parteien jedoch freigestellt sein, die Zahlungsintervalle (wöchentlich, halbmonatlich oder monatlich) zu vereinbaren.

Litauen. Nicht unbedingt.

Malaysia. Dies würde Missbräuche im Zusammenhang mit Nichtzahlung verhindern und bedeuten, ein Arbeitgeber könnte keine Lohnabzüge vornehmen, um den Arbeitnehmer daran zu hindern, zu fliehen oder bestimmte Aktivitäten durchzuführen, ihn für Fehler zu bestrafen oder Anwerbungsgebühren zurückzuerhalten.

Mosambik. Der Arbeitgeber sollte diese Zeitabstände nicht vergrößern.

Niederlande. Wenn nicht die Parteien etwas anderes vereinbaren.

Neuseeland. In Neuseeland sind die Zahlungsabstände flexibel. Die Entlohnung muss entsprechend der von den Parteien getroffenen Vereinbarung erfolgen.

Nicaragua. Hausangestellte sollte ihren Bedürfnissen entsprechend oder aber wie in Nicaragua zweimal monatlich entlohnt werden. Die Zahlungsmethode sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Oman. Die Empfehlung sollte eine monatliche Entlohnung vorsehen.

Panama. Alle erdenklichen Mittel sollten genutzt werden, um menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte zu gewährleisten. Das Übereinkommen Nr. 95 schreibt vor, dass „der Lohn in regelmäßigen Zeitabschnitten gezahlt werden muss“, während die dazugehörige Empfehlung (Nr. 85) fordert, dass für Arbeitnehmer, deren Lohn auf Stunden-, Tages- oder Wochenbasis berechnet wird, der Lohn zweimal monatlich und für Personen mit einem Arbeitsentgelt auf Monats- oder Jahresbasis mindestens einmal monatlich ausbezahlt wird.

Peru. Die Entlohnung sollte wöchentlich, halbmonatlich oder monatlich erfolgen. Nach peruanischem Recht ist eine monatliche Zahlung vorgesehen, wenn nichts anderes bestimmt ist.

Südafrika. Die Zeitabstände sollten jedoch durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorgeschrieben werden.

Schweden. Es sollte vorgeschrieben werden, dass Hausangestellte in regelmäßigen Zeitabschnitten entlohnt werden.

Tunesien. Siehe Frage 13 c).

Vereinigte Staaten. Nach dem Modell von Artikel 12 1) des Übereinkommens Nr. 95 könnte eine Bestimmung formuliert werden, die vorschreibt, dass alle Hausangestellten in regelmäßigen Zeitabschnitten und nicht häufiger als durch die innerstaatliche Gesetzgebung für die Mehrheit der Arbeitnehmer im formellen Sektor vorgeschrieben entlohnt werden.

Uruguay. In gleicher Weise wie alle anderen Arbeitnehmer.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 9.

Bejahend: 5. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. JCC (Jordanien).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Es könnte ein Zahlungsintervall von mindestens einem Monat festgelegt werden.

HUP (Kroatien). Die Vorschriften über die Regelmäßigkeit der Lohnzahlung sollten mit der allgemeinen innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis übereinstimmen.

DPN APINDO (Indonesien). Jedoch können die Parteien andere Regelungen vereinbaren.

JCC (Jordanien). Dies ist von den Parteien zu vereinbaren.

EFC (Sri Lanka). Es könnte eine Norm erörtert werden, die als Obergrenze monatliche Zahlungsabstände festlegt.

IOE. Dies erscheint sinnvoll, damit Arbeitgeber die Zahlung nicht übermäßig lange zurückhalten. Eine Vorschrift über die Zahlungsintervalle sollte mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis übereinstimmen und keine für Hausangestellte günstigeren Regelungen enthalten, wenn nicht eine klare Begründung dafür vorliegt. Eine Schiedsstelle für Mindestlohnfragen (bzw. eine kollektive oder individuelle Vereinbarung) könnten eine Obergrenze für die Zeitabstände der Entlohnung hauswirtschaftlicher Arbeit festlegen. Dies sollte eine freiwillige Option für die ratifizierenden Staaten sein.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC

(Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. CGT (Honduras), CAUS (Nicaragua).

Kommentare

CTA (Argentinien). In Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 95 muss bei Lohnberechnung auf Stundenbasis die Lohnzahlung regelmäßig einmal oder zweimal monatlich erfolgen.

GFBTU (Bahrain). Der Lohn sollte durch eine Bank oder entsprechend einer anderen, dokumentierten Vereinbarung zwischen den Parteien ausgezahlt werden.

CNTB (Burkina Faso). Die Vereinbarungen sollten mit Zustimmung des Arbeitnehmers getroffen werden.

CGT (Kolumbien). Dies ist eine grundlegende Bestimmung eines jeden Arbeitsvertrags.

DEOK (Zypern). Die Arbeitgeber müssen Hausangestellte wie alle anderen Arbeitnehmer monatlich entlohnen.

COSYGA, JOC (Gabun). Hausangestellte sollten auf gleicher Grundlage wie andere Arbeitnehmer entlohnt werden.

CGT (Honduras). Dieser Aspekt sollte entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung der einzelnen Mitgliedstaaten geregelt werden.

UNT (Mexiko). Wie von den Parteien vereinbart.

CAUS (Nicaragua). Sie sollten halbmonatlich entlohnt werden.

CONATO (Panama). Sie sollten mindestens in halbmonatlichen Abständen entlohnt werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Nicht genehmigte Lohnabzüge sollten untersagt werden.

FNPR (Russische Föderation). In Übereinstimmung mit dem innerstaatlichen Recht.

SADSAWU (Südafrika). Mit ordnungsgemäßen Lohnzetteln. Es muss sichergestellt sein, dass eine wöchentliche Entlohnung möglich ist.

CSTT (Togo). Damit sie ihre Grundbedürfnisse decken können.

NUDE (Trinidad und Tobago). Dies sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

FPU (Ukraine). Vorzugsweise zweimal pro Monat.

PIT-CNT (Uruguay). Die Zeitabstände der Entlohnung können je nach Art der Arbeit variieren (auf Stunden-, Tages-, Wochen- oder Monatsbasis geleistete Arbeit).

Fr. 17 *Sollte das Übereinkommen eine Teilentlohnung in Sachleistungen zulassen? Wenn ja, geben Sie bitte Umstände und Grenzwerte an, insbesondere, ob ein Hausangestellter solche Entlohnungen in Sachleistungen ablehnen kann.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 29. Albanien, Australien, Österreich, Belgien (FÖD), Brasilien, Kanada, Ägypten, Lettland, Libanon, Litauen, Marokko, Myanmar, Niederlande, Norwegen, Oman, Peru, Polen, Portugal, Katar, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten.

Verneinend: 31. Argentinien, Bahrain, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, El Salvador, Finnland, Griechenland, Italien, Jordanien, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Mosambik, Nepal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Philippinen, Rumänien, Saudi-Arabien, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 9. Belgien (CNT), Tschechische Republik, Frankreich, Guatemala, Guinea, Montenegro, Neuseeland, Südafrika, Uruguay.

Kommentare

Albanien. Mit Zustimmung der Vertragsparteien.

Argentinien. Dies würde in einer Verzerrung des Beschäftigungsverhältnisses resultieren.

Australien. Die Qualität der Sachleistungen (siehe Frage 19) muss jedoch gewährleistet sein. Jegliche Lohnabzüge sollten im Voraus vom Arbeitgeber offen gelegt werden und bedürfen der Zustimmung des Hausangestellten. Hausangestellte sollten Sachleistungen ablehnen können, wenn diese einen unangemessenen Teil des Gesamtlohns ausmachen oder wenn Unterkunft und Verpflegung guter Qualität nicht bereitgestellt werden.

Österreich. Eine Teilentlohnung in Sachleistungen sollte zugelassen werden, allerdings nur soweit, als dies sachlich gerechtfertigt ist und die Bewertung der Sachleistungen nach objektiven Gesichtspunkten (wie z. B. eine allgemein geltende steuerliche Bewertung) erfolgt. In Österreich enthalten die Mindestlohntarife dementsprechend unterschiedliche Lohnsätze für Hausgehilfen/Hausgehilfinnen und Hausangestellte mit Wohnung und Verpflegung beim Dienstgeber/bei der Dienstgeberin bzw. für solche Dienstnehmer/innen, die nicht in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers/der Dienstgeberin aufgenommen sind. Das Übereinkommen sollte vorsehen, dass eine Teilentlohnung in Sachleistungen im Voraus ausdrücklich vereinbart werden muss und dass die Teilentlohnung in Sachleistungen abgelehnt werden kann, wenn sie nicht den vereinbarten oder gesetzlich vorgesehenen Anforderungen entspricht.

Belgien (CNT). Grundsätzlich nein, weil dies zu Missbrauch führen kann. Wenn eine Teilentlohnung in Sachleistungen jedoch nicht vollständig vermieden kann, sollte sie auf einen sehr kleinen prozentualen Anteil der Entlohnung des Hausangestellten beschränkt werden. Zu diesem Zweck sollte eine Obergrenze festgelegt werden. Sachleistungen sollten nicht den tatsächlichen Wert der bereitgestellten Leistungen übersteigen (siehe Frage 44).

Belgien (FÖD). Ja, aber solche Zahlungen sollten auf bestimmte Elemente (beispielsweise Verpflegung, Unterkunft, Heizung) beschränkt werden und einen bestimmten prozentualen Anteil des Gesamtlohns nicht überschreiten. Der Wert der Sachleistungen sollte nicht den tatsächlichen Wert dieser Leistung überschreiten.

Brasilien. Dies sollte nur zulässig sein, wenn es von den Parteien zum Zeitpunkt der Einstellung vereinbart wird. Nach dem Unterabsatz von Abschnitt 82 des konsolidierten Arbeitsgesetzes sollten mindestens 30 Prozent des Lohns in Geld gezahlt werden.

Kanada. Dem sollten allerdings Grenzen gesetzt werden. Die Art von Entlohnung und Sachleistungsabzügen sollte der Zustimmung des Hausangestellten vor Unterzeichnung eines Vertrags bedürfen.

Chile. Dies sollte ausgemerzt und deshalb nicht aufgenommen werden.

Kolumbien. Sachleistungen sollten durch die Parteien vereinbart werden und 30 Prozent des Gesamtlohns nicht überschreiten. Dies wird durch innerstaatliches Recht vorgeschrieben.

Costa Rica. Die Entlohnung in Sachleistungen entscheidet sich von einem Mindestlohn. Die Teilzahlung von Löhnen ist laut innerstaatlichem Recht verboten und sollte nicht mit der Entlohnung in Sachleistungen zusätzlich zum Grundlohn verwechselt werden.

Kuba. Barlohn sollte nicht durch Entlohnung in Sachleistungen ersetzt werden. Die Entlohnung in Sachleistungen sollte zum im Voraus vereinbarten Barlohn hinzukommen.

Ägypten. Die Entlohnung in Sachleistungen und der prozentuale Anteil am Gesamtlohn müssen im Vertrag geregelt werden.

El Salvador. Dies führt wahrscheinlich zu Missbrauch durch den Arbeitgeber.

Finnland. Es wäre am besten, keine Teilentlohnung in Sachleistungen zuzulassen. Wenn dies jedoch zugelassen wird, sollte die Entlohnung in Sachleistungen auf Unterkunft und Verpflegung beschränkt werden, und Hausangestellte sollten sie ablehnen können. Eine Obergrenze, beispielsweise 30 bis 40 Prozent, könnte festgelegt werden, um sicherzustellen, dass der Hausangestellte den größten Teil des Lohns als Geldleistung erhält.

Frankreich. Entlohnung in Sachleistungen kann ein Geldeinkommen nicht ersetzen. Der Hausangestellte muss ein Geldeinkommen erhalten, um seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können.

Griechenland. Im Regelfall sollten Löhne als Geldleistung gezahlt werden.

Guatemala (DPS). Ja, Verpflegung und Unterkunft sollten als Teil des Lohns gelten.

Guatemala (UMT). Nein, weil angesichts der instabilen Wirtschafts- und Finanzsituation des Landes der Wert der Entlohnung in Sachleistungen unzutreffend sein könnte.

Guatemala (ONAM). Verpflegung und Unterkunft sollten zusätzlich zum Mindestlohn bereitgestellt werden. Sachleistungen sollten abgeschafft werden.

Guinea. Im Übereinkommen sollte festgelegt werden, dass die Art der Lohnzahlung der Entscheidung der Parteien überlassen wird.

Jordanien. Dies wird zu Komplikationen und Unklarheit darüber führen, ob der gesamte Lohn ausgezahlt werden muss oder nicht.

Lettland. Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng beschränkt und geregelt werden. Die Wertbemessung der Sachleistungen sollte fair und angemessen sein. Diesbezüglich wird in Artikel 8, Absatz 1, und Artikel 4, Absatz 1, von Übereinkommen Nr. 95 vorgegeben, dass die innerstaatliche Gesetzgebung, ein Gesamtarbeitsvertrag oder ein Schiedsspruch die einzige gültige Rechtsgrundlage für Lohnabzüge darstellen. Das Ziel ist, private Vereinbarungen auszuschließen, die unrechtmäßige oder missbräuchliche Abzüge oder unerwünschte Sachleistungen zu Lasten des Verdienstes des Hausangestellten ermöglichen.

Libanon. Siehe Frage 15.

Litauen. Dies könnte zugelassen werden (wenn das Instrument eine Empfehlung sein wird).

Mauritius. Dies könnte Missbrauch durch den Arbeitgeber ermöglichen und Mindestlohnbestimmungen untergraben.

Montenegro. Wegen des hohen Missbrauchsrisikos sollte das Übereinkommen negative Anreize für die Entlohnung in Sachleistungen enthalten.

Marokko. Solche Zahlungen sollten in Fällen gestattet sein, in denen der Hausangestellte nicht beim Arbeitgeber wohnt und keine arbeitsfreie Zeit bei ihm verbringt.

Mosambik. In ländlichen Gebieten kann die Entlohnung in Sachleistungen sinnvoller sein als in städtischen Gebieten.

Myanmar. Ein Hausangestellter muss jedoch die Entlohnung in Sachleistungen ablehnen können, die er nicht wünscht.

Nepal. Im System der Entlohnung in Sachleistungen wurden Fälle von Missbrauch sowie Unzufriedenheit/Streit beobachtet, weshalb es abgeschafft werden sollte.

Niederlande. Siehe Frage 44.

Neuseeland. Das neuseeländische Recht schreibt vor, dass Löhne als Geldleistung gezahlt werden, und verbietet dem Arbeitgeber generell irgendwelche Abzüge vom Lohn ohne eine schriftliche Einverständniserklärung des Arbeitnehmers.

Norwegen. Wenngleich allgemein die Entlohnung kollektiv oder individuell zwischen den Parteien ausgehandelt werden sollte, kann eine Regelung erforderlich sein, um möglichen Missbrauch in Fällen auszuschließen, in denen der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt. Generell müssen Hausangestellte das Recht haben, die Entlohnung in Sachleistungen abzulehnen.

Oman. Ja, was Verpflegung und Unterkunft betrifft. Die Entscheidung darüber, ob er diese Art der Entlohnung akzeptiert, sollte jedoch dem Hausangestellten überlassen werden, oder dieser Aspekt sollte zwischen den Parteien vereinbart werden.

Panama. Löhne müssen immer als Geldleistung gezahlt werden, um jegliche Ausbeutung auszuschließen.

Paraguay. Allgemein nein. Die Entlohnung in Sachleistungen sollte jedoch geregelt und in denjenigen Ländern gestattet werden, in denen sie bereits zulässig ist und wenn sie gleichermaßen geregelt ist wie bei allen anderen Arbeitnehmern.

Peru. Eine Zahlung in Sachleistungen sollte nur für einen Teil des Lohns und bei Zustimmung der Parteien gestattet sein. Der Wert der Sachleistungen kann von den Parteien ermittelt werden bzw. – wenn dies nicht geschieht – entsprechend dem Marktwert festgelegt werden.

Polen. Sie könnte in dem Maß gestattet werden, in dem derzeit geltendes innerstaatliches und internationales Recht (IAO-Übereinkommen) sie zulassen, sollte aber beschränkt werden, weil Verstöße gegen die Arbeitnehmerrechte in diesem Bereich verbreitet sein können.

Portugal. Die Teilentlohnung in Sachleistungen sollte zugelassen werden, wenn Unterkunft und Verpflegung gestellt werden. In Portugal variiert die Obergrenze für die Entlohnung in Sachleistungen abhängig davon, ob der Arbeitnehmer den Mindestmonatslohn erhält oder darüber liegenden Lohn. Im ersten Fall darf der Wert der Sachleistungen, berechnet nach den aktuellen regionalen Preisen, 35 Prozent des Entgelts nicht überschreiten, wenn alle Mahlzeiten gestellt werden, 15 Prozent, wenn nur die Hauptmahlzeit geboten wird, und 12 Prozent für Unterkunft. Im zweiten Fall darf die Entlohnung in Sachleistungen nicht den Geldanteil des Entgelts überschreiten, sofern dies durch Kollektivvereinbarung nicht anders geregelt ist.

Saudi-Arabien. Generell sollte die Entlohnung in Sachleistungen nicht vorgesehen werden, weil diese Entlohnungsform für als Hausangestellte arbeitende Migranten nicht angemessen ist.

Serbien. Wenn dies mit dem nationalen Recht vereinbar ist. Die Bedingungen für die Teilentlohnung in Sachleistungen sollten sehr präzise festgelegt werden.

Südafrika. Der größere Teil des Lohns sollte als Geldleistung gezahlt werden. Die potenzielle Entlohnung in Sachleistungen ist mit Schwierigkeiten verbunden, beispielsweise bezüglich der Quantifizierung des Werts solcher Leistungen. Sie ist naturgemäß willkürlich und dient in den meisten Fällen zur Verfestigung der Abhängigkeit im Beschäftigungsverhältnis. Nur die Unterkunft sollte als Sachleistung anrechenbar sein.

Spanien. Dies sollte jedoch Vereinbarungsgegenstand und der Beschränkung unterworfen sein. In Spanien ist die Obergrenze für die Entlohnung von Hausangestellten in Sachleistungen auf 45 Prozent des Entgelts festgelegt.

Sri Lanka. Bei Zustimmung des Hausangestellten, der das Recht hat, eine solche Bezahlung abzulehnen.

Suriname. Suriname beschränkt die Entlohnung auf Geldleistung, Verpflegung, Bekleidung, Produkte für den Grundbedarf, Unterkunft, Leistungen (beispielsweise kostenlose Beförderung), Bildung, Jahresurlaub und kostenfreie Reise in das Herkunftsland.

Schweden. Diese Frage sollte in der Empfehlung, nicht im Übereinkommen behandelt werden.

Schweiz. Das schweizerische Arbeitsvertragsrecht legt fest, dass Unterkunft und Verpflegung des Hausangestellten im Fall, dass er im Haushalt seines Arbeitgebers lebt, Teil seines Lohns sind, sofern nicht anders geregelt.

Thailand. Die Teilentlohnung in Sachleistungen sollte bei vorheriger Zustimmung des Hausangestellten möglich sein. Die prozentuale Obergrenze für die Entlohnung in Sachleistungen am Gesamtentgelt sollte durch jeden Mitgliedstaat festgelegt werden.

Tunesien. Die Entlohnung in Sachleistungen (Unterkunft, Verpflegung und Bekleidung) sollte Gegenstand einer Vereinbarung zwischen den Parteien sein.

Vereinigte Staaten. Es sollte festlegen, dass die Entlohnung in Sachleistungen nur erfolgen darf, wenn der Hausangestellte ihr freiwillig zugestimmt hat und sie primär zum Vorteil oder zur Annehmlichkeit des Hausangestellten und nicht des Arbeitgebers erfolgt.

Uruguay. Weder das innerstaatliche Recht noch die erste Kollektivvereinbarung des Sektors sehen dies vor. Unabhängig davon kann es in Übereinstimmung mit internationalen Übereinkommen Verhandlungsgegenstand bei zukünftigen Kollektivverhandlungen sein.

Jemen. Löhne müssen als Geldleistung gezahlt werden, sodass der Hausangestellte damit Kosten bestreiten oder es vollständig oder teilweise an seine Familie schicken kann.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), DPN APINDO (Indonesien), NHO (Norwegen), SAV (Schweiz), IOE.

Verneinend: 2. JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Sonstige: 1. EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Sofern dies von den Parteien bei der Einstellung vereinbart wird und mindestens 30 Prozent des Lohns in Geld gezahlt wird.

ANDI (Kolumbien). Sachleistungen sollten bis zu 50 Prozent des Lohns betragen können. Wenn ein Hausangestellter jedoch den Mindestlohn verdient, darf der Wert der Sachleistungen 30 Prozent des Gesamtlohns nicht überschreiten. In Kolumbien gilt diese Regelung bereits.

HUP (Kroatien). Sachleistungen in der Form von Verpflegung und Unterkunft (zumindest) sollten anerkannt werden.

DPN APINDO (Indonesien). Sofern beide Parteien zustimmen.

JCC (Jordanien). Um die unfaire Behandlung der Hausangestellten aufgrund des uneinheitlichen Werts von Sachleistungen zu vermeiden.

NHO (Norwegen). In jeder Norm müssen Abzüge oder Sachleistungen in der Form von Verpflegung und Unterkunft (zumindest) ordnungsgemäß berücksichtigt und zugelassen werden.

NHO (Norwegen), IOE. Die Frage, ob Verpflegung und Unterkunft als Teilentlohnung, Abzüge oder angepasster Lohntarif eingestuft werden sollten, könnten Recht und Praxis auf innerstaatlicher Ebene überlassen werden. Statt dies zusätzlich in einer Norm zu regeln, könnte ein Mechanismus geprüft und als „Best Practice“ gefördert werden. Dieser könnte Arbeitgebern Instrumente zur präziseren Berechnung des Werts von Verpflegung und Unterkunft an die Hand geben.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 19.

IOE. Jede Norm muss den besonderen Charakter der Arbeit von Hausangestellten mit ihren oft erheblichen Abzügen für Unterkunft, Verpflegung und Gesundheitsversorgung berücksichtigen. Was ein mögliches Ablehnungsrecht betrifft, kann der Hausangestellte selbst entscheiden, ob er die Beschäftigungsbedingungen als fair erachtet und die Stelle annimmt.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 84. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CATP (Peru), CUT (Peru), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 35. CTA (Argentinien), ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FEDATRAD (Brasilien), CUT (Chile), CMTC (Costa Rica), DEOK (Zypern), CNUS (Dominikanische Republik), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), GSEE (Griechenland), CFTUI (Indien), KSBSI (Indonesien), CGIL (Italien), CISL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), UNT (Mexiko), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), CUT-A (Paraguay), CTP (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), CCOO (Spanien), NTUF (Sri Lanka), LO (Schweden), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), PIT-CNT (Uruguay).

Sonstige: 7. GFBTU (Bahrain), UGTE (Ecuador), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), UGL (Italien), NTUC (Nepal), UGTT (Tunesien).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO

(Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng beschränkt und geregelt werden. Die Wertbemessung der Sachleistungen sollte fair und angemessen sein. Diesbezüglich wird in Artikel 8 Absatz 1, und Artikel 4 Absatz 1, des Übereinkommens Nr. 95 vorgegeben, dass die innerstaatliche Gesetzgebung, ein Gesamtarbeitsvertrag oder ein Schiedsspruch die einzige gültige Rechtsgrundlage für Lohnabzüge darstellen. Das Ziel ist, private Vereinbarungen auszuschließen, die unrechtmäßige oder missbräuchliche Abzüge oder unerwünschte Sachleistungen zu Lasten des Verdienstes des Hausangestellten ermöglichen.

CTA (Argentinien). Siehe Frage 13 c).

BAK (Österreich). Bei Zahlungen über einen definierten fixen Bruttobarlohn hinaus sollte die Entlohnung in Sachleistungen möglich sein.

ÖGB (Österreich). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte nur oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zulässig sein.

FEDATRAD (Brasilien). Löhne sollten vollständig als Geldleistung gezahlt werden, und zusätzlich zum Lohn sollten beispielsweise Grundmahlzeiten gestellt werden.

ONSL (Burkina Faso). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte beschränkt und geregelt werden, um Missbrauch zu vermeiden.

CUT (Kolumbien). Bei Hausangestellten, die beim Arbeitgeber wohnen.

CTRN (Costa Rica). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng geregelt werden, und Hausangestellte sollten diesbezüglich im innerstaatlichen Recht nicht schlechter gestellt werden als alle anderen Arbeitnehmer.

DEOK (Zypern). Um Hausangestellte zu schützen, sollte die Entlohnung in Sachleistungen nicht gestattet werden.

CNUS (Dominikanische Republik). Es ist nicht opportun, jegliche Entlohnung in Sachleistungen zu gestatten, weil dominikanische Arbeitgeber gewöhnlich den Wert von Sachleistungen zur Entlohnung festlegen, was zu Verstößen gegen die Arbeitnehmerrechte führt.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Die Wertbemessung der Sachleistungen sollte fair und angemessen sein. In Artikel 8 Absatz 1, von Übereinkommen (Nr. 95) über den Lohnschutz, 1949, wird (ähnlich wie in Artikel 4 Absatz 1, der die Entlohnung in Sachleistungen regelt) darauf hingewiesen, dass die innerstaatliche Gesetzgebung, ein Gesamtarbeitsvertrag oder ein Schiedsspruch die einzige gültige Rechtsgrundlage für Lohnabzüge darstellen. Wegen des hohen Missbrauchsrisikos solcher Regelungen sollte das Übereinkommen negative Anreize für die Entlohnung in Sachleistungen enthalten. Die gängigste Form der Entlohnung in Sachleistungen ist die Bereitstellung von Unterkunft und Verpflegung. Der Fall, in dem der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt, nutzt jedoch primär dem Arbeitgeber, der dann den Hausangestellten rund um die Uhr in Bereitschaft hat. Siehe Frage 44.

CFDT (Frankreich). Der den Sachleistungen beigemessene Wert sollte berechnet und in der Lohnabrechnung aufgeführt werden.

CGT-FO (Frankreich). Um jeglichen Missbrauch in der Form von Abzügen vom Lohn im Zusammenhang mit der Entlohnung in Sachleistungen zu verhindern, bedarf es sehr strenger Gesetze und Vorschriften. Die Entlohnung in Sachleistungen sollte stark beschränkt werden, und es sind wirksame Mittel zur Information von Hausangestellten und zur Überwachung ihrer Rechte erforderlich.

COSYGA, JOC (Gabun). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte nicht zulässig sein. Dies sollte im Arbeitsvertrag und im Übereinkommen festgeschrieben werden.

DGB (Deutschland). Nur sehr limitiert und bei Sicherstellung, dass keine überhöhten Preise als Gegenwert (z. B. Miete) festgesetzt werden. Siehe die Artikel 4.1 und 8.1 des Übereinkommens Nr. 95.

GSEE (Griechenland). Es sollte sicherstellen, dass Löhne als Geldleistung gezahlt werden, und zwar auch für Hausangestellte, die beim Arbeitgeber wohnen und bei denen Unterkunft sowie Verpflegung nicht als Entgelt, sondern vielmehr als Bereitstellung eingestuft werden sollten, um die Bedürfnisse des Arbeitgebers besser zu erfüllen, und als Ausgleich für die konstante, unmittelbare und tägliche Abhängigkeit der Hausangestellten von ihrem Arbeitgeber und seiner Lebensweise.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Es ist vorzuziehen, keine Entlohnung in Sachleistungen zuzulassen, weil es aufgrund der Art der Arbeit zu Missbrauch kommen kann.

CNTG (Guinea). Dies ist optional und sollte den Vertragsparteien des Arbeitsvertrags überlassen werden.

CGT (Honduras). Bei Zustimmung des Hausangestellten.

CFTUI (Indien). Um jegliche Verwirrung zu vermeiden, sollte das Übereinkommen jegliche Entlohnung in Sachleistungen verbieten. Wenn es gestattet ist, sollte der Hausangestellte jedoch die Freiheit haben, sie zu akzeptieren oder abzulehnen.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Dies würde Verwirrung stiften und zu Unregelmäßigkeiten im Zusammenhang mit dem Wert der Sachleistungen führen.

ICTU (Irland). Der den Sachleistungen beigemessene Wert sollte den als Geldleistung gezahlten Lohn nicht unter 90 Prozent des Gesamtbetrags absenken.

Histadrut (Israel), UGTT (Tunesien). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng beschränkt und geregelt werden. Die Wertbemessung der Sachleistungen sollte fair und angemessen sein.

CGIL (Italien). Allgemein sollte die Entlohnung in Sachleistungen vermieden werden.

UGL (Italien). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte durch Kollektivverhandlungen geregelt werden, sodass sie letztlich einen Teil der Entlohnung in Form einer Geldleistung ersetzen kann. Sie sollte streng geregelt werden, um Fälle von Missbrauch zu verhindern. Sie muss im Voraus vereinbart werden und ökonomisch gleichwertig mit der Geldleistung sein, die sie ersetzt.

UIL (Italien). Die Formulierung „fair und angemessen“ ist sehr vage.

JTUC-RENGO (Japan). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte verboten werden.

COTU-K (Kenia). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng beschränkt und geregelt werden, und der entsprechende Wert sollte fair und angemessen sein.

CROC (Mexiko). Unterkunft, Mahlzeiten, Beförderung und andere Bereitstellungen sollten nicht als Sachleistungen gelten.

CTM (Mexiko). Dies sollte gestattet sein, insbesondere in Provinzen und solange der Hausangestellte dies wünscht.

UNT (Mexiko). Um die Entlohnung in Sachleistungen zu vermeiden, sollte im Arbeitsvertrag die Entlohnung in Form der Geldleistung klar festgelegt werden.

GEFONT (Nepal). Wenn der Arbeitgeber dem Hausangestellten Unterkunft und Mahlzeiten bereitstellt, können maximal 25 Prozent vom Monatslohn abgezogen werden.

CNT (Niger). Dies sollte der Gesetzgebung der Mitgliedstaaten überlassen werden.

CONATO (Panama). Der Anteil sollte so klein wie möglich sein und geregelt werden.

CS (Panama). Dieser Aspekt sollte geregelt werden.

CUT-A (Paraguay). Wegen des hohen Missbrauchsrisikos sollte das Instrument negative Anreize für die Entlohnung in Sachleistungen enthalten. Die am weitesten verbreitete Form der Entlohnung in Sachleistungen sind Verpflegung und Unterkunft. Wenn der Hausangestellte jedoch im Haus des Arbeitgebers wohnt, ist dies für Letzteren generell von Nutzen, weil er von der Verfügbarkeit des Hausangestellten rund um die Uhr ausgeht. Das Instrument sollte keine Form der Entlohnung in Sachleistungen oder irgendwelche Abzüge für Verpflegung und Unterkunft zulassen, jedoch flexibel genug sein, um es den Mitgliedstaaten zu ermöglichen, die Entlohnung durch Sachleistungen mittels anderer Güter vorzusehen. Dies könnte unter begrenzten Umständen durch eine Bestimmung zugelassen werden, in der festgelegt wird, dass der Anteil 25 Prozent des Gesamtlohns nicht überschreiten darf und Hausangestellte diese Art der Entlohnung ablehnen können.

CTP (Peru). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte grundsätzlich verboten werden. Der Barlohn sollte den Mindestlohn nicht unterschreiten.

CUT (Peru). Der Barlohn sollte den Mindestlohn nicht unterschreiten.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Teilzahlung von Löhnen sollte nicht gestattet werden. Sachleistungen zusätzlich zum Lohn sollten im Voraus vertraglich vereinbart werden. In begrenzten und geregelten Fällen sollen die Mitgliedstaaten Normen für die faire Bewertung der Entlohnung in Sachleistungen und von Leistungen aufstellen, die normalerweise nicht vergütet werden.

CGTP-IN (Portugal). Dies sollte sich auf den Teil beschränken, der dem Wert von Unterkunft und Verpflegung entspricht.

FNPR (Russische Föderation). Die durch das Übereinkommen Nr. 95 vorgegebenen Beschränkungen müssen berücksichtigt werden.

FEDUSA (Südafrika). Dies kann jedoch zu Missbrauch führen. Die Parteien sollten die Entlohnung in Sachleistungen im Voraus vereinbaren.

SADSAWU (Südafrika). Die Entlohnung in Sachleistungen umfasst zum Teil Dinge, die die Hausangestellten nicht wollen. Wenn sie gestattet wird, sollte sie streng begrenzt und geregelt werden (siehe die Stellungnahme des IGB).

CCOO (Spanien). Nein mit Ausnahme der Fälle, in denen Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnen, solange diesen Unterkunft und Verpflegung gestellt werden. Im Königlichen Dekret 1424/85 zur Regelung der Hausarbeit ist festgelegt, dass der Gesamtbetrag der Entlohnung in Sachleistungen von den Parteien derart vereinbart werden sollte, dass mindestens 55 Prozent des Gesamtlohns als Geldleistung gezahlt werden.

NTUF (Sri Lanka). Dies kann zu Streitigkeiten führen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng begrenzt werden, und Hausangestellte sollten sie ablehnen können.

NUDE (Trinidad und Tobago). In Trinidad und Tobago verbietet das Lkw-Gesetz Arbeitgebern die Entlohnung in Sachleistungen, und die NUDE setzt sich seit Jahren dafür ein, den Geltungsbereich dieses Gesetzes auf Hausangestellte auszuweiten.

TÜRK-İŞ (Türkei). Die Entlohnung in Sachleistungen sollte streng beschränkt und geregelt werden.

FPU (Ukraine). Bis zu der im innerstaatlichen Recht vorgesehenen Obergrenze.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Hausangestellte sollten jedoch das Recht haben, die Entlohnung in Sachleistungen ablehnen zu können.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Ja, was Unterkunft, Verpflegung, Gesundheitskosten und den Gebrauch von Haushaltsgegenständen betrifft.

Fr. 18 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Hausangestellte aufgrund innerstaatlicher Rechtsvorschriften nicht verpflichtet sind, beim Arbeitgeber zu wohnen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 50. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauretanien, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Serbien, Slowenien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 13. Bahrain, Kanada, Jordanien, Mauritius, Mexiko, Marokko, Nepal, Saudi-Arabien, Südafrika, Spanien, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 3. Tschechische Republik, Neuseeland, Panama.

Kommentare

Albanien. Sofern dies nicht von den Parteien vereinbart wird.

Argentinien. Das Übereinkommen sollte auf die verschiedenen Arten des Arbeitsverhältnisses wie Gelegenheitsarbeit, Wohnung beim Arbeitgeber oder Wohnung nicht beim Arbeitgeber eingehen.

Australien. Arbeitgeber und Hausangestellter sollten eine geeignete Unterkunftsform vereinbaren, welche die Anforderungen des Übereinkommens erfüllt. Es sollte Hausangestellten auch das Recht einräumen, aus der Unterkunft auszuziehen, wenn sie aus berechtigten Gründen der Auffassung sind, dass gegen ihre Rechte verstoßen wurde. Ein solcher Auszug sollte nicht als Vertragsbruch oder Verstoß gegen die Visumbestimmungen gelten.

Brasilien. Dies gestattet dem Hausangestellten, seine Freizeit besser zu nutzen, und lockert die Beziehung zum Arbeitgeber, wodurch der Entgeltcharakter der erbrachten Leistungen hervorgehoben wird.

Kanada. Bei persönlicher Pflege kann es eine Einstellungsbedingung sein, im Haushalt des Arbeitgebers zu wohnen.

Chile. Dies sollte nicht gesetzlich vorgeschrieben werden. Aufgrund der Art ihrer Tätigkeit können Hausangestellte verpflichtet sein, im Haus des Arbeitgebers zu wohnen. Für sie sollten die günstigsten Bedingungen sichergestellt werden, die ihre Lebensqualität garantieren.

China. Hausangestellte haben das Recht, frei zu entscheiden, ob sie im Haus des Arbeitgebers wohnen möchten oder nicht.

Kolumbien. Dies sollte optional bleiben, auch weil das innerstaatliche Recht Hausarbeit sowohl von beim Arbeitgeber wohnenden als auch von nicht beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten berücksichtigt. Dies sollte in dem Instrument spezifiziert werden.

Costa Rica. Dies sollte von den Parteien vereinbart werden. Außer in Sonderfällen wie bei der Pflege Kranker oder Älterer sollten Hausangestellte nicht gesetzlich verpflichtet sein, beim Arbeitgeber zu wohnen.

Kuba. Entsprechend den innerstaatlichen Umständen.

Ecuador, Lettland, Malaysia. Es hat sich gezeigt, dass solche Anforderungen zu Missbrauch führen, weshalb sie verboten werden sollten.

Ägypten. Beim Arbeitgeber zu wohnen, sollte nicht gesetzlich oder durch eine Regelung vorgeschrieben werden, von den Parteien jedoch vereinbart werden können.

El Salvador. Um Zwangsarbeit zu verhindern.

Finnland. Die Parteien sollten die Bereitstellung von Unterkunft vereinbaren können.

Griechenland. Die Frage, ob ein Hausangestellter beim Arbeitgeber wohnt, sollte der Vereinbarung zwischen den Parteien überlassen bleiben.

Guatemala (UMT). Dies ist optional, weil viele Hausangestellte Arbeitsmigranten sind und Verpflegung sowie Unterkunft brauchen.

Guatemala (ONAM). Jede diesbezügliche Regelung sollte von den Parteien vereinbart werden und die Arbeitnehmerrechte achten.

Jordanien. Es muss zwischen Einheimischen und Arbeitsmigranten unterschieden werden. Die Traditionen und religiösen Überzeugungen in jedem Staat müssen geachtet werden.

Libanon. Sofern es im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Mauritius. Es sollten jedoch die Privatsphäre von Hausangestellten, die beim Arbeitgeber wohnen, sowie ihr physisches Wohlbefinden geschützt werden.

Mexiko. Dies sollte von den Parteien frei und in gegenseitigem Einverständnis vereinbart werden.

Mosambik. Nur wenn der Hausangestellte dem zustimmt.

Nepal. Dies erscheint unzweckmäßig. Im Gegensatz zu Teilzeitarbeitskräften bleiben Vollzeitarbeitskräfte in Nepal während des gesamten Jahres ständig beim Arbeitgeber, weil sie zum weit von ihrer Heimat entfernten Haus des Arbeitgebers gebracht werden. Die Hausangestellten werden auch generell zur Unterstützung des Arbeitgebers und zur Bewachung des Hauses bei Abwesenheit des Arbeitgebers eingestellt.

Neuseeland. Im neuseeländischen Recht gibt es diese Verpflichtung nicht.

Nicaragua. Dies sollte ein strategischer Punkt sein.

Oman. Die Entscheidung sollte dem Hausangestellten überlassen werden.

Panama. Sofern die Parteien nicht vereinbaren, dass ein Hausangestellter an seiner Arbeitsstätte übernachten kann, sollte der Hausangestellte nicht verpflichtet sein, beim Arbeitgeber zu wohnen. Hausangestellte haben einen Anspruch auf ein Privatleben sowie die Verwirklichung ihrer eigenen persönlichen Pläne, soweit dies möglich ist, und beim Arbeitgeber zu wohnen, kann die Verwirklichung dieser Pläne gravierend beeinträchtigen.

Peru. Der Hausangestellte muss frei entscheiden können, ob er im Haushalt des Arbeitgebers wohnen möchte. Das peruanische Recht kennt als eine Form der Hausarbeit die Hausarbeit mit Wohnen beim Arbeitgeber.

Polen. Das Übereinkommen darf dem Arbeitgeber jedoch nicht verbieten, die Einstellung eines Hausangestellten von der Verpflichtung abhängig zu machen, bei ihm zu wohnen.

Portugal. In Portugal kann der Arbeitsvertrag eines Hausangestellten Unterkunft und/oder Verpflegung vorsehen oder nicht. Die Hausangestellten sollten frei entscheiden können, welche Modalität ihnen eher zusagt.

Saudi-Arabien. Der Umstand, dass der Arbeitgeber für eine als Hausangestellte tätige Arbeitsmigrantin verantwortlich ist, kann es erfordern, dass sie beim Arbeitgeber wohnt.

Südafrika. Dies sollte den innerstaatlichen Gesetzen und Grundsätzen überlassen bleiben. Diese dürfen sich jedoch nicht so weit auf das Familienleben von Hausangestellten auswirken, dass diese an der Erfüllung ihrer Familienpflichten gehindert werden.

Spanien. Das ist nicht notwendig. Es könnte eventuell bei der Definition von Hausarbeit berücksichtigt werden.

Sri Lanka. Dies kann eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten in den Beschäftigungsbedingungen vereinbarte Verpflichtung sein.

Schweiz. Siehe Frage 17. Dieser Punkt sollte den einzelnen Staaten überlassen bleiben. Die Qualität der verfügbaren Unterkunft ist der entscheidende Faktor. Im Haus des Arbeitgebers zu wohnen, hat Nachteile, kann aber auch einige Vorteile bieten. Beispielsweise sind Hausangestellte dann nicht gezwungen, spät abends in ihre Wohnung zurückzukehren, wenn öffentliche Verkehrsmittel nicht mehr fahren (Sicherheitsrisiken, lange Wegzeiten).

Tunesien. Dies sollte den Parteien überlassen bleiben, die die Frage der Unterkunft und die Bedingungen vereinbaren können.

Vereinigte Arabische Emirate. Der besondere Charakter der Hausarbeit und der Umstand, dass sie insbesondere von Frauen ausgeübt wird, können dies notwendig machen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), Business NZ (Neuseeland), EFC (Sri Lanka).

Verneinend: 4. HUP (Kroatien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 2. NHO (Norwegen), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Es sollte jedoch möglich sein, dass der Hausangestellte sich dafür entscheidet, im Haushalt des Arbeitgebers zu wohnen.

HUP (Kroatien). Dies würde viele Schwierigkeiten verursachen.

SEV (Griechenland). Unter der Voraussetzung, dass dies keine Beeinträchtigungen der Qualität der Hausarbeit nach sich zieht (z. B. aufgrund potenzieller Schwierigkeiten von Hausangestellten, wenn sie sich außerhalb des Haushalts bewegen).

DPN APINDO (Indonesien). Von den Parteien zu vereinbaren.

JCC (Jordanien). Hausangestellte müssen im Haus bleiben, weil sie unter der Verantwortung und dem Schutz des Arbeitgebers stehen, und die Gebräuche, Traditionen sowie die religiösen Überzeugungen achten.

Business NZ (Neuseeland). Häufig erfordert es die Art der Arbeit, dass Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnen. Dies sollte Gegenstand einer den Umständen entsprechenden Vereinbarung sein.

NHO (Norwegen). Hausangestellte dürfen außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers wohnen, wenn sie anwesend sein und die Arbeit wie vereinbart erledigen können, und beim Arbeitgeber zu wohnen keine Einstellungsbedingung ist.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 19. Dies würde viele Hausangestellte, die über eine eigene Wohnstätte verfügen, daran hindern, Arbeit zu finden.

SAV (Schweiz). Die Frage ist unklar. Beim Arbeitgeber zu wohnen, kann eine Einstellungs Voraussetzung sein.

IOE. Die Grundlage für Frage 18 bedarf der Klärung, und die gängige Praxis in Ländern muss näher untersucht und besser verstanden werden. Hausangestellte dürfen außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers wohnen, wenn sie die Arbeit wie vereinbart erledigen können und beim Arbeitgeber zu wohnen nicht vereinbart wurde. Es scheint jedoch ein grundlegendes Element vieler Arbeitsverhältnisse in diesem Bereich zu sein, dass der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt, und Arbeitgeber sollten die Freiheit behalten, dies zur Einstellungs Voraussetzung zu machen. Hausangestellte, die nicht beim Arbeitgeber wohnen, können Schwierigkeiten haben, zur Arbeitsstätte zu gelangen, wenn sie in entlegenen Gebieten wohnen. Es kann auch Probleme mit Migrationsgesetzen und Visa geben, wenn diese vorschreiben, dass der Haushaltsvorstand, der für den Migranten bürgt, sicherstellt, dass dieser bei ihm wohnt.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 113. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FEDATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Tür-

kei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 6. CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), GEFONT (Nepal), CAUS (Nicaragua), NTUF (Sri Lanka), FPU (Ukraine).

Sonstige: 5. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), CGT (Honduras), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NWC (Sri Lanka), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS und TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Diese Bestimmung führte zu missbräuchlichen Bedingungen und sollte deshalb verboten werden.

CTA (Argentinien). Sofern dies keine Einstellungsvoraussetzung ist. Dies gewährleistet die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die ansonsten eingeschränkt wäre.

ACTU (Australien). Solche Anforderungen machen Hausangestellte anfälliger und haben in der Vergangenheit zu missbräuchlichen Bedingungen geführt.

BAK (Österreich). Hausangestellte sollten frei wählen können, wo sie wohnen.

FEDATRAD (Brasilien). Beim Arbeitgeber zu wohnen, macht Hausangestellte anfälliger für physischen, verbalen, sexuellen, psychischen und psychologischen Missbrauch sowie für Mehrfachdiskriminierung. Verstöße gegen Arbeitszeitvorschriften sind ebenfalls häufig, weil keine Begrenzung der Arbeitstage definiert ist. Bisweilen gestatten Arbeitgeber bei ihnen wohnenden Hausangestellten nicht, die Schule zu besuchen. Andererseits haben als Hausangestellte tätige Migranten häufig keine andere Wohnstätte als an ihrer Arbeitsstätte.

ONSL (Burkina Faso). Klauseln im Arbeitsvertrag, die Hausangestellte verpflichten, beim Arbeitgeber zu wohnen, sollten untersagt werden.

CLC (Kanada). Um mögliche Missbrauchssituationen zu vermeiden.

CGT (Kolumbien). Das würde von der Situation des jeweiligen Hausangestellten abhängen, weil viele Hausangestellte sich aufgrund ihres niedrigen Lohns selbst bezahlte Verpflegung und eine separate Unterkunft nicht leisten können.

CMTC (Costa Rica). Dies sollte auf der Grundlage der Bedürfnisse der Parteien im Arbeitsvertrag geregelt werden.

DEOK (Zypern). Dies sollte flexibel und nicht obligatorisch sein.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Beim Arbeitgeber zu wohnen, kann für Migranten aufgrund von Beschränkungen, was das Verlassen des Haushalts des Arbeitgebers betrifft, zu Situationen von Zwangsarbeit führen. Probleme können auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen.

COSYGA, JOC (Gabun). Ja und nein. Das Übereinkommen sollte klar die Situationen benennen, in denen abhängig von der Tätigkeit (beispielsweise Kinderbetreuung) Wohnen beim Arbeitgeber erforderlich sein kann. Diese Anforderung sollte dann in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

DGB (Deutschland). Solche Regelungen haben gezeigt, dass es zu ausbeuterischen Bedingungen kommen kann.

GSEE (Griechenland). Anderenfalls könnte umfänglicher Missbrauch die Folge sein.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Dies ist ein Recht des Hausangestellten und sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden. Der Hausangestellte sollte frei entscheiden können, ob er im Haushalt des Arbeitgebers wohnen möchte oder nicht.

CGT (Honduras). Dies könnte problematisch sein, insbesondere für Migranten, denen eine andere Unterkunft bereitgestellt werden sollte.

HMS (Indien). Sie sollten nicht gezwungen sein, gegen ihren Willen beim Arbeitgeber zu wohnen. Andernfalls würde es einer Art Schuldarbeit gleichkommen.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Hausangestellte dürfen entscheiden, ob sie beim Arbeitgeber wohnen möchten.

CGIL (Italien). Dies räumt dem Hausangestellten mehr Freiheit ein und verhindert Missbrauch.

SEKRIMA (Madagaskar). Ja, weil Fälle bekannt geworden sind, in denen eine solche Verpflichtung mit schwerwiegenden Nachteilen für den Hausangestellten verbunden ist, einschließlich unzureichender Verpflegung, bisweilen aus Speiseresten bestehend, fehlenden Mobiliars, fehlenden Raums zum Wohnen und Schlafen für den Hausangestellten und eines allgemeinen Mangels an Privatsphäre.

CROC (Mexiko). Die sollte von den Parteien vereinbart werden.

CTM (Mexiko). Dies ist von der Entfernung vom Arbeitsplatz und den von den Parteien vereinbarten Aufgaben abhängig.

UNT (Mexiko). Es sollte auch festgelegt werden, dass beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte nicht außerhalb der normalen Arbeitszeiten arbeiten sollten. Ferner sollte es nicht zu Missbrauch kommen, wenn der Hausangestellte eine Unterkunft benötigt.

GEFONT (Nepal). In dem Übereinkommen sollte nicht notwendigerweise auf dieses Thema eingegangen werden.

FNV (Niederlande). Hausangestellte sollten frei wählen können, wo sie wohnen.

CNT (Niger). In Niger wird der Umstand, dass Hausangestellte Verpflegung und Unterkunft durch den Arbeitgeber gestellt wird, oft missbraucht, um sie zu erpressen, und als Ausrede benutzt, um ihnen nicht den Mindestlohn zu zahlen.

CS (Panama). Dies ist der vorherrschende Trend. In Anzeigen wird gefordert, dass der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt und nicht studiert, was in maximaler Ausbeutung resultiert.

NSZZ (Polen). Hausangestellte sollten das Recht haben, ihre eigene Unterkunft zu wählen und außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers zu wohnen, wenn sie dies möchten. Beim Arbeitgeber zu wohnen, trägt häufig zu Verstößen gegen die Arbeitszeitbegrenzung sowie zur Isolation der Hausangestellten bei.

CNS-Cartel Alfa (Rumänien). Aber in Übereinstimmung mit den Bestimmungen zum Schutz von Mindestlöhnen. Es ist zweckmäßig, die Deckung mit dem gleichen Rechtsrahmen herzustellen, der für andere Arbeitnehmer gilt.

SADSAWU (Südafrika). Dies sollte der Hausangestellte entscheiden.

NTUF (Sri Lanka). Hausangestellte müssen im Haus des Arbeitgebers wohnen, weil manche ihrer Pflichten nachts oder frühmorgens anfallen. Es kann jedoch zu Missbrauch kommen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Solche Anforderungen werden zu missbräuchlichen Bedingungen führen.

PIT-CNT (Uruguay). Im Haushalt des Arbeitgebers zu wohnen, sollte eine Möglichkeit für den Hausangestellten sein.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Jeder Staat sollte in Übereinstimmung mit internationalem Recht und/oder überkonstitutionellen Gesetzen handeln. Eine Bestimmung in diesem Sinne würde einen Machtkonflikt heraufbeschwören. Wichtig ist, dass Staaten in Übereinstimmung mit den Übereinkommen handeln, die sie ratifiziert haben, die für die Parteien Rechtskraft haben.

Fr. 19 *Wenn Verpflegung und Unterkunft vom Arbeitgeber bereitgestellt werden, sollte das Übereinkommen dann vorsehen, dass die Unterkunft sicher und menschenwürdig ist und die Privatsphäre des Arbeitnehmers respektiert und dass die Mahlzeiten von guter Qualität und ausreichender Menge sein sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowe-

nien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 6. Tschechische Republik, Niederlande, Neuseeland, Südafrika, Schweden, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Argentinien. Weil Verpflegung und Unterkunft zum menschlichen Grundbedarf zählen.

Brasilien. Dies würde Missbrauch vermeiden und menschenwürdige Arbeit fördern.

Kanada. Bestimmungen betreffend Mahlzeiten sollten jedoch nicht verbindlich sein, weil konkrete Bestimmungen schwierig zu definieren und umzusetzen wären.

Kolumbien. Ja. Die Anforderungen an Verpflegung und Unterkunft sollten jedoch nicht über die Pflichten und Rechte anderer Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinausgehen.

El Salvador. Diese Bedingungen sollten theoretisch hergestellt werden. Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass in der Praxis Hausangestellte nicht nur von Arbeitgebern aus der Oberklasse eingestellt werden, sondern auch von anderen Klassen, die auf Hausangestellte angewiesen sind, ihnen aber nicht wirklich eine sichere und menschenwürdige Unterkunft bieten können, welche die Privatsphäre der Hausangestellten schützt, und auch nicht Mahlzeiten von guter Qualität und in ausreichender Menge.

Guatemala (ONAM). Mahlzeiten sollten im richtigen Verhältnis zu den körperlichen Anstrengungen bei der geleisteten harten Arbeit stehen.

Malaysia. Die Unterkunft sollte einen kleinen Abstellraum für die persönlichen Sachen des Hausangestellten umfassen.

Marokko. Der Hausangestellte sollte unter den gleichen Bedingungen leben wie der Arbeitgeber (menschenwürdiger Lebensstandard).

Mosambik. Der Arbeitgeber sollte gewährleisten, dass die Wohnverhältnisse des Hausangestellten den Mindestanforderungen genügen und dass die Verpflegung dessen Gesundheit nicht gefährdet.

Nepal. Die Unterkunft sollte auch dazu beitragen, gesund im Beruf zu bleiben. Die Verpflegung sollte hygienisch zubereitet, nahrhaft und von ausreichender Menge sein, um die Gesundheit zu erhalten und Arbeitsunterbrechungen zu verhindern.

Niederlande. Ja, was sichere und menschenwürdige Unterkunft betrifft. Die Qualität und Quantität ist primär Gegenstand von Vereinbarungen zwischen den jeweiligen Parteien und nicht eines IAO-Instruments.

Neuseeland. Im neuseeländischen Recht gibt es diese Anforderungen nicht.

Nicaragua. Dies ist wirklich erforderlich, weil Hausangestellte im Haushalt des Arbeitgebers im Allgemeinen sehr schlechte Lebensbedingungen haben.

Norwegen. Siehe Frage 43.

Saudi-Arabien. Sofern Achtung der Privatsphäre nicht bedeutet, dass der Hausangestellte gegen die Privatsphäre und die Werte der Familie des Arbeitgebers verstoßen kann.

Slowenien. Idealerweise sollten Hausangestellte einen eigenen Zugang zu ihrer Unterkunft haben, die verschlossen werden kann und zumindest angemessen privat ist, einschließlich geeigneter Räume für die Unterbringung der persönlichen Sachen, Körperpflege und Ruhe.

Südafrika. Was die Unterkunft betrifft, würden wir zustimmen. Bei der Festlegung dessen, was Privatsphäre und fairer Zugang bedeutet, müssen jedoch Sicherheitsaspekte berücksichtigt werden. Bezüglich der Verpflegung sind kulturelle Faktoren ausschlaggebend dafür, was als gute Qualität und ausreichende

Quantität gilt, weshalb eine solche Bestimmung den Mitgliedstaaten eine unangemessene Last aufbürden würde. Dies könnte möglicherweise Bestandteil der nichtverbindlichen Bestimmungen werden.

Spanien. Die Nichteinhaltung dieser Bestimmung würde für den Hausangestellten einen Kündigungsgrund darstellen.

Suriname. Es ist wichtig, dass mit Blick auf Unterkunft und Verpflegung religiöse und kulturelle Überzeugungen und Gebräuche des Hausangestellten berücksichtigt werden.

Schweden. Dies sollte in der Empfehlung behandelt werden.

Vereinigte Staaten. Die Bestimmung sollte vorgeben, dass Hausangestellte in den Geltungsbereich innerstaatlicher Gesetze und Vorschriften bezüglich vom Arbeitgeber gestellter Mahlzeiten und Unterkunft fallen. Sie sollte Arbeitgebern nur gestatten, lediglich den „fairen Wert“ von Sachleistungen vom Lohn von Hausangestellten abzuziehen. Siehe Frage 17.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Das Kriterium der Zumutbarkeit und die lokale Praxis sollten jedoch ebenfalls berücksichtigt werden.

HUP (Kroatien). Es ist unklar, wie dies in die Praxis umgesetzt werden könnte.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

DPN APINDO (Indonesien). Entsprechend den sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen des Haushalts.

EFC (Sri Lanka). Beim Arbeitgeber zu wohnen, ist eine rechtmäßige Regelung und muss in jeder Norm angemessen berücksichtigt werden.

IOE. Dies scheint gerechtfertigt. Inwieweit diese Bestimmung jedoch anwendbar und in die Praxis umgesetzt werden kann, ist fraglich. Siehe Frage 43.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FEDATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal),

CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 1. FEDUSA (Südafrika).

Kommentare

CTA (Argentinien). Und sie sollten nicht als Sachleistungen betrachtet werden.

FEDATRAD (Brasilien). Die Räumlichkeiten, die Hausangestellten normalerweise zugewiesen werden, sind die schlimmsten im Haushalt, klein und schlecht gelüftet, oft als Lagerraum für Reinigungsprodukte, alte Bücher oder als Platz für Haustiere genutzt. Es ist wichtig, dass diese Räumlichkeiten die Privatsphäre des Hausangestellten garantieren. Ferner sollten Mahlzeiten von guter Qualität und ausreichender Menge sein.

CGT (Kolumbien). Dies ist das Mindeste, was allen Hausangestellten geboten werden sollte, die beim Arbeitgeber wohnen sollten.

CMTC (Costa Rica). Diese Bestimmung sollte sehr detailliert sein, weil Hausangestellte diesbezüglich unter Missbrauch leiden.

CNUS (Dominikanische Republik). Die Zeit für Mahlzeiten sollte ebenfalls festgelegt werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). „Gute Qualität und ausreichende Menge von Mahlzeiten“ sind sehr schwierig zu definieren und nachzuweisen. Alternativ könnte man ins Auge fassen, dass „die Mahlzeiten von ähnlicher Art sein sollten wie die von den Haushaltsmitgliedern zu sich genommenen alltäglichen Mahlzeiten“.

CGT (Honduras). Um Missbrauch durch Arbeitgeber zu verhüten.

ICTU (Irland). Unterkunft und Verpflegung sollten auch der jeweiligen Person angemessen sein.

COTU-K (Kenia). Als Mindestanforderung.

CIAWU (Malawi). Wenn der Hausangestellte gesund ist, nutzt dies auch dem Arbeitgeber.

CROC (Mexiko). Es sollte jedoch nicht auf Qualität und Quantität Bezug genommen werden, da es sich dabei um subjektive Kategorien handelt.

CTM (Mexiko). Anderenfalls würde es zu Verstößen gegen die Menschenrechte kommen.

CONATO (Panama). Dies sollte in den schriftlich niederzulegenden Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Es sollte vorschreiben, dass die Verpflegung den Bedürfnissen, der Kultur und der religiösen Praxis des Hausangestellten entsprechen muss. Separate Unterkunft sollte bereitgestellt werden.

FEDUSA (Südafrika). Diese Bestimmung könnte unter bestimmten Umständen für Arbeitgeber allzu restriktiv sein.

SADSAWU (Südafrika). Die Räumlichkeiten des Hausangestellten dürfen nicht vom Arbeitgeber betreten werden, wenn der Arbeitnehmer außer Dienst ist.

Fr. 20

Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Hausangestellte eine normale Arbeitszeit, Überstundenvergütung, tägliche und wöchentliche Ruhezeiten und Jahresurlaub gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften haben sollten, die nicht weniger günstig sind als diejenigen, die für andere Arbeitnehmer gelten?

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 4. Österreich, Jordanien, Malaysia, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 9. Kanada, Tschechische Republik, Griechenland, Guatemala, Neuseeland, Oman, Portugal, Schweiz, Jemen.

Kommentare

Argentinien. Für die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sollten Obergrenzen festgelegt werden, und Überstunden sollten vergütet werden. Im Übereinkommen sollte klar zum Ausdruck gebracht werden, dass die Arbeits- und Ruhezeiten die psychophysische Gesundheit des Hausangestellten gewährleisten sollten.

Österreich. Aufgrund der besonderen Verhältnisse in Privathaushalten sollten von anderen Arbeitnehmergruppen abweichende Bestimmungen für Hausangestellte unbedingt zugelassen werden können.

Brasilien. Hausangestellte sollten nach und nach die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer genießen.

Kanada. Innerstaatliche Gesetze und Bestimmungen sollten angemessene Normen zu diesen Themen enthalten.

Chile. Der Arbeitstag von Hausangestellten sollte der gleiche sein wie für alle anderen Arbeitnehmer.

China. Angesichts des besonderen Charakters der Hausarbeit sollte jedem Mitglied allerdings gestattet werden, seine eigenen konkreten und flexiblen Regelungen festzulegen. Normen für andere Vollzeitarbeitnehmer sollten nicht auf Hausangestellte angewendet werden.

Kroatien. Hausangestellte haben Anspruch auf die gleichen Rechte wie andere Arbeitnehmer.

Ecuador. Das Ziel sollte sein, die Regelungen ihre Arbeitszeit betreffend mit denjenigen zu vereinheitlichen, die auf alle anderen Arbeitnehmer anwendbar sind.

Frankreich. Es könnte ein Vergleich mit anderen Arbeitnehmern gezogen werden, welche die gleiche Art von Tätigkeiten ausüben.

Griechenland. Die Regelungen sollten mit dem innerstaatlichen Recht und Fallrecht übereinstimmen sowie den Schutz von Hausangestellten mit dem besonderen Charakter ihrer Arbeit kombinieren.

Guatemala (DPS). Nein, Hausarbeit wird nicht an einem Stück geleistet. Die Bestimmungen zu den Regelarbeitszeiten sollten deshalb nicht gelten, während allgemeine Bestimmungen zu täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie zu Jahresurlaub gelten sollten.

Guatemala (UMT). Ja.

Guatemala (ONAM). Ja. Wie alle anderen Arbeitnehmer sollten Hausangestellte einen Achtstundentag einschließlich Ruhezeiten haben.

Jordanien. Wegen der Art des Arbeitsverhältnisses können für Hausangestellte spezielle Regelungen gelten.

Mosambik. Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf Ruhezeiten. Sie haben auch das Recht auf feste Arbeitszeiten, um anderen Tätigkeiten einschließlich solcher zur Erzielung von Gewinn nachgehen zu können.

Nepal. Es könnte in Nepal jedoch schwierig sein, für Vollzeithausangestellte normale Arbeitszeiten und Überstundenvergütung durchzusetzen, weil diese beim Arbeitgeber wohnen und anwesend sind, wie der Arbeitgeber es verlangt, was jegliche Arbeitszeiterfassung erschwert.

Neuseeland. In Neuseeland haben alle Arbeitnehmer (einschließlich Hausangestellter) Anspruch auf gesetzlich vorgeschriebene Mindestbeschäftigungs- und -arbeitsbedingungen wie Mindestlohn, Jahresurlaub, Ruhe- und Essenspausen.

Oman. Urlaub sollte zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten abgestimmt werden, sofern er im Arbeitsvertrag vorgesehen ist.

Paraguay. Maximal acht Stunden täglich mit Ruhepausen und maximal drei Überstunden täglich, wobei deren Vergütung davon abhängt, ob sie tagsüber, nachts oder teils tagsüber und teils nachts geleistet werden.

Peru. Die Regelarbeitszeit sollte acht Stunden täglich und 48 Stunden wöchentlich betragen.

Polen. Flexibilität muss jedoch gewährleistet sein, was die Daten der wöchentlichen Ruhezeiten und des Jahresurlaubs betrifft, um die berechtigten Interessen von Arbeitgeber und Hausangestelltem in Einklang zu bringen und dem besonderen Charakter der Hausarbeit/Betreuung von Familienmitgliedern Rechnung zu tragen.

Portugal. Wöchentliche Obergrenzen unterscheiden sich zwischen Ländern, und viele andere legen überhaupt keine Obergrenzen fest. Die Frage sollte flexibel gehandhabt werden.

Spanien. Die Arbeitszeitregelungen könnten sich von denjenigen für andere Arbeitnehmer unterscheiden. Dies gilt insbesondere für diejenigen betreffend tägliche Ruhepausen im Fall von Hausangestellten, die beim Arbeitgeber wohnen, und betreffend Bereitschaftszeiten.

Schweiz. Siehe Frage 13.

Tunesien. Unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der Hausarbeit sollten jedoch die Begriffe „Regelarbeitszeit“, „Überstundenvergütung“, „tägliche und wöchentliche Ruhezeiten“ und „Jahresurlaub“ definiert werden.

Vereinigte Arabische Emirate. Es ist nicht möglich, auf Hausangestellte die gleichen Arbeitszeitbestimmungen anzuwenden wie auf andere Arbeitnehmer.

Jemen. Ja, was tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie Jahresurlaub betrifft, nein, was Überstunden betrifft.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 4. ANDI (Kolumbien), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 7. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), EFC (Sri Lanka).

Sonstige: 1. IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte durch das nationale Recht und die nationale Praxis jedes Mitgliedstaats geregelt werden.

HUP (Kroatien). Hausarbeit hat einen besonderen Charakter. Die genaue Arbeitszeiterfassung ist nicht möglich.

BDA (Deutschland). Die Arbeitszeit sollte nicht im Detail geregelt werden. Dies wäre für das häusliche Arbeitsumfeld zu unpraktisch und ungeeignet. Insbesondere braucht man sich nicht mit komplexen Fragen zum Unterschied zwischen Bereitschafts- und aktiver Arbeitszeit zu befassen.

JCC (Jordanien). Hausangestellte unterscheiden sich von anderen Arbeitnehmern.

NHO (Norwegen). Der besondere Charakter der Hausarbeit mit langen Wartezeiten oder langer Bereitschaftszeit und lediglich unzusammenhängenden Zeiten aktiver Tätigkeit und beträchtlich unterschiedlicher Belastung muss jedoch berücksichtigt werden. Eine strenge Stundenregelung ist unmöglich und unpraktisch. Für die Berechnung von Arbeitszeit und Überstunden können Ausnahmen vorgesehen werden, wobei Zeiten berücksichtigt werden müssen, in denen der Hausangestellte nicht aktiv tätig ist. Wöchentliche Ruhezeiten und Jahresurlaub müssen wie bei anderen Arbeitnehmern vorgesehen werden.

EFC (Sri Lanka). Die detaillierte Arbeitszeitregelung ist unpraktisch und ungeeignet für das häusliche Arbeitsumfeld. Tägliche Ruhe kann gefördert, darf jedoch nicht unangemessen vorgeschrieben werden.

SAV (Schweiz). Es kann schwierig sein, Überstunden zu erfassen, beispielsweise bei der Kinderbetreuung.

IOE. Beschäftigungsmodelle auf der Grundlage erfasster Arbeitszeiten sind auf Hausarbeit nicht anwendbar. Ihr besonderer Charakter mit Schwankungen von Intensität und Rhythmus, langen Wartezeiten und Arbeitsbereitschaft macht eine genaue Arbeitszeiterfassung unmöglich und in der Praxis unerwünscht. Ein Modell auf Arbeitsstundenbasis würde auch die Selbstorganisation von Arbeitnehmern beschränken und die Arbeit in einem höheren Maß fremdbestimmt, überwacht und intensiv sowie weniger familiär und unterstützend machen. Überstundenkonzepte sind besonders unpraktisch und unanwendbar, weil bei der Hausarbeit die Zweiteilung zwischen aktiver Tätigkeit und Inaktivität verwischt ist. Überstundenarbeit ist auch kein universelles Konzept und wird nicht in allen innerstaatlichen Arbeitsrechtssystemen berücksichtigt. Im Gegensatz dazu könnte erwogen werden, eine wöchentliche Ruhezeit und Jahresurlaub vorzusehen (siehe Fragen 23 und 51).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTI (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda),

CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CSDR (Rumänien), FEDUSA (Südafrika).

Kommentare

CTA (Argentinien). Sie sollten diesbezüglich gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht diskriminiert werden.

FENATRAD (Brasilien). Außerdem sollten Arbeitgeber garantieren, dass bei ihnen wohnende Hausangestellte ein Recht auf vergütete wöchentliche Ruhezeit haben.

CMTC (Costa Rica). Hausarbeit sollte soweit wie möglich wie alle anderen Arten von Arbeit geregelt werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Der Schutz betreffend die Arbeitszeit muss für Hausangestellte zwischen 15 und 18 Jahren identisch mit demjenigen für Arbeitnehmer gleichen Alters in anderen Sektoren sein.

UNSITRAGUA (Guatemala). Dies sollte im Einklang mit dem Verfassungsprinzip der Gleichheit vor dem Gesetz stehen.

CNTG (Guinea). Zusätzlich sollten Hausangestellte über die maßgeblichen Regelungen in den anwendbaren Rechtsvorschriften informiert werden.

CROC (Mexiko). Mit einer gewissen Flexibilität im Fall von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten, bei denen dies zwischen den Parteien vereinbart werden sollte.

CTM (Mexiko). Weil Hausarbeit Schwerarbeit ist und Hausangestellte meist länger arbeiten als andere Arbeitnehmer in anderen Sektoren, sollte die tägliche Arbeitszeit von Hausangestellten acht Stunden nicht überschreiten.

CS (Panama). Weil Hausangestellten Überstunden nicht vergütet werden und sie Kinder ihrer Arbeitgeber nachts und an öffentlichen Feiertagen betreuen.

CTP, CUT (Peru). Arbeitszeitregelungen für Hausangestellte sollten nach und nach an die auf alle Arbeitnehmer anwendbaren angepasst werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die wöchentliche Ruhezeit und der Jahresurlaub sollten der religiösen und kulturellen Praxis der Hausangestellten Rechnung tragen. Das Übereinkommen sollte Folgendes vorsehen: acht Arbeitsstunden, wobei zusätzliche Arbeit gemäß innerstaatlichen oder internationalen Standards (je nach dem welche höher sind) als Überstunden behandelt und vergütet werden sollten, mindestens acht Stunden ununterbrochener Ruhe an einem Stück und die restlichen acht Stunden als Freizeit für Hausangestellte.

CSDR (Rumänien). Nicht notwendigerweise in dem Übereinkommen, aber gewiss im innerstaatlichen Recht.

FEDUSA (Südafrika). Die Regelung von Überstunden könnte schwierig sein. Sie sollten als zusätzliche Arbeitszeit bezeichnet werden.

NTUF (Sri Lanka). Wo dies möglich ist.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Mitglieder sollten auch gewährleisten, dass Schutzbestimmungen betreffend die Arbeitszeit von Hausangestellten zwischen 15 und 18 Jahren identisch mit denjenigen für Arbeitnehmer gleichen Alters in anderen Sektoren sind. Die Höchstzahl der Arbeitsstunden sollte festgelegt werden, um diesen Arbeitnehmern Zugang zu Grundbildung und höherer Sekundarbildung einschließlich Berufsausbildung zu ermöglichen. Ein wöchentlicher Ruhetag/wöchentliche Ruhetage ist/sind besonders wichtig, um ihr Recht auf Kontakt mit ihrer Familie zu sichern.

IUL. Das Übereinkommen sollte Bezug auf die Übereinkommen Nr. 1 und Nr. 47 nehmen, welche die Arbeitszeit regeln und auch auf Hausangestellte anwendbar sein sollten. Das Übereinkommen (Nr. 106) über die wöchentliche Ruhezeit (Handel und Büros), 1957, und/oder das Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen (Hotels und Gaststätten), 1991, (Artikel 4 und 5) können als Leitlinien dienen. Es sollte auch Bezug auf bestehende Gesetze, beispielsweise in Südafrika und Österreich, und auf Kollektivvereinbarungen wie in Frankreich genommen werden, wo es Regelungen betreffend die Arbeitszeit, die wöchentliche Ruhezeit und den Jahresurlaub für Hausangestellte gibt, die berücksichtigt werden sollten.

Fr. 21 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Hausangestellte nicht verpflichtet sind, die tägliche oder wöchentliche Ruhezeit im Haushalt zu verbringen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 55. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 8. Bahrain, Jordanien, Libanon, Katar, Saudi-Arabien, Sri Lanka, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Brasilien, Tschechische Republik, Nepal, Neuseeland, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Hausangestellte müssen frei über ihre Freizeit verfügen können, wie es ihnen gefällt.

Brasilien. Es ist schwierig, Hausangestellte zu verpflichten, während der täglichen Ruhezeit außerhalb des Haushalts zu bleiben, weil sich viele eine eigene Wohnung nicht leisten können. Betreffend die wöchentliche Ruhezeit sollte diese Bestimmung die Form einer Empfehlung haben, weil die Verifizierung ihrer Einhaltung schwierig wäre und eine solche Anforderung den Hausangestellten bisweilen benachteiligen würde.

China. Die Freiheit der sozialen Aktivitäten von Hausangestellten während der Ruhezeit sollte nicht beschränkt werden.

Kolumbien. Von den Parteien zu vereinbaren.

Costa Rica. Dem Hausangestellten kann nicht vom Arbeitgeber vorgeschrieben werden, wo er seine Ruhezeit verbringt. Dies sollte jedoch von den Parteien vereinbart werden.

Ägypten. Die Parteien können vereinbaren, dass der Hausangestellte während Ruhezeiten im Haushalt bleibt und dafür eine Vergütung erhält.

El Salvador. Um Zwangsarbeit zu verhindern.

Guatemala (UMT). Sie sollten frei entscheiden können, ihre Zeit so zu verbringen, wie es ihnen gefällt.

Jordanien. Weil es negative Auswirkungen auf die Familie des Arbeitgebers hat, muss dies von den Parteien vereinbart werden.

Lettland. Das Recht von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten, Besuche von Verwandten und Freunden zu erhalten, sollte beachtet werden.

Libanon. Es ist nicht erforderlich, dies in dem Übereinkommen festzulegen. Es kann jedoch im Arbeitsvertrag erwähnt werden.

Malaysia. Dies gilt jedoch nicht für die tägliche Ruhezeit.

Mauritius. Die Beschränkung der Bewegungsfreiheit des Hausangestellten durch den Arbeitgeber kommt gesetzeswidrigem Einsperren gleich.

Mexiko. Hausangestellte sollte die Ruhezeit genießen können, wie es ihnen gefällt.

Mosambik. Weil die Hausangestellten diese Zeit für persönliche Bedürfnisse und für ihre Familie aufwenden können.

Nepal. Ja für Vollzeithausangestellte während der wöchentlichen Ruhezeit und für Teilzeithausangestellte. Zu verbieten, einen Hausangestellten zu verpflichten, während der täglichen Ruhezeit im Haushalt zu bleiben, kann in Nepal für Vollzeithausangestellte unangemessen sein, weil Hausangestellte Personen aus ländlichen Gebieten mit geringer oder ohne Alphabetisierung sind, die in Städte gebracht werden, wo sie sich nicht auskennen.

Neuseeland. In Neuseeland sind Ruhepausen grundsätzlich zu Zeiten und an Orten zu verbringen, die zwischen den Parteien vereinbart wurden.

Oman. Sofern Arbeitgeber in Fällen von Gefahr oder Missbrauch nicht für Hausangestellte verantwortlich sind.

Peru. Siehe Frage 18.

Portugal. Diese Bestimmung sollte jedoch einen gewissen Grad an Flexibilität gestatten. In Portugal sind beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte nicht verpflichtet, während der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten im Haushalt des Arbeitgeber zu bleiben, außer im Fall schwerwiegender oder unerwarteter Ereignisse oder von höherer Gewalt. Hausangestellte, deren Aufgabe die Betreuung von Kranken oder Kindern bis zu drei Jahren ist, können auch aufgefordert werden, ihre Ruhezeit zu unterbrechen.

Spanien. Nach Ende des Arbeitstags und der vereinbarten Bereitschaftszeit sollte der Hausangestellte nicht verpflichtet sein, im Haushalt des Arbeitgebers zu bleiben.

Sri Lanka. Dies kann eine zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten in den Beschäftigungsbedingungen vereinbarte Verpflichtung sein.

Schweiz. Siehe Fragen 13, 17 und 18.

Tunesien. Dies sollte zwischen den Parteien frei ausgehandelt werden können, insbesondere im Fall von Hausangestellten, die nicht über eine eigene Wohnung verfügen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 4. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), SAV (Schweiz).

Verneinend: 3. JCC (Jordanien), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Ja, betreffend die wöchentliche Ruhezeit. In Bezug auf die tägliche Ruhezeit kann sich dies schwieriger gestalten, wenn der Haushaltsvorstand abwesend ist und der Hausangestellte Kinder oder pflegebedürftige Personen betreut.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Von den Parteien zu vereinbaren.

CONEP (Panama). Dies sollte nur für die wöchentliche Ruhezeit gelten.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

IOE. Die Arbeitgeber würden empfehlen, eine wöchentliche Ruhezeit zu fördern, die der Hausangestellte verbringen kann, wie es ihm gefällt. In Bezug auf die tägliche Ruhezeit kann sich dies schwieriger

gestalten, wenn der Haushaltsvorstand abwesend ist und der Hausangestellte Kinder oder pflegebedürftige Personen betreut oder wenn im Haushalt des Arbeitgebers Mittag-/Abendessen bereitgestellt wird.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CAUS (Nicaragua).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS und TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Das Recht von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten, Besuche von Verwandten und Freunden zu erhalten, sollte beachtet werden.

CTA (Argentinien). Um ihre Ruhezeit vollends genießen zu können.

CLC (Kanada). Es sollte auch das Recht von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten vorsehen, während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit Besuch von Verwandten und Freunden zu erhalten.

CUT (Kolumbien). Sie sollten das Recht haben, ihre freie Zeit zu genießen und ihr Vereinigungsrecht ausüben.

CMTC (Costa Rica). Wenn Hausangestellte keine anderen Möglichkeiten haben, sollte ihnen jedoch gestattet werden, im Haushalt zu bleiben, ohne zu arbeiten.

CTRN (Costa Rica). Hausangestellten, die wegen ihrer Arbeitspflichten ihre Familien nicht besuchen können, sollte gestattet werden, Besuche von Verwandten und Freunden zu erhalten.

CNUS (Dominikanische Republik). Dies sollte mit dem Arbeitgeber abgestimmt werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Um Missverständnisse und kurzfristige Hindernisse zu vermeiden, sollte dies im Arbeitsvertrag festgeschrieben werden.

DGB (Deutschland). Es sollte garantiert werden, dass beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte Freunde und Verwandte empfangen dürfen.

GSEE (Griechenland). Es sollte insbesondere auf beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte eingegangen werden.

UNSTRAGUA (Guatemala). Weil Hausangestellte oft verpflichtet sind, bei Abwesenheit des Arbeitgebers im Haushalt zu bleiben und aufzupassen.

CNTG (Guinea). Hausangestellte genießen Bewegungsfreiheit und sollten ihre Ruhezeit vollends genießen können.

CGT (Honduras). Sie sollten die Freiheit haben, im Haushalt zu bleiben oder diesen zu verlassen.

UGL (Italien). Sie sollten während der wöchentlichen, täglichen und jährlichen Ruhezeiten vollkommen frei sein.

SEKRIMA (Madagaskar). Ja, weil manche Arbeitgeber immer noch ihre Anwesenheit ausnutzen, um sie zur Arbeit zu zwingen.

CROC (Mexiko). Wenn Hausangestellte jedoch im Haushalt bleiben möchten, sollten sie nicht verpflichtet sein, diesen zu verlassen.

CTM (Mexiko). Die Entscheidung darüber, ob der Hausangestellte im Haushalt des Arbeitgebers wohnen möchte oder nicht, sollte ihm selbst überlassen werden. In vielen Fällen ist es für Hausangestellte vorteilhaft, beim Arbeitgeber zu wohnen, während in anderen der Arbeitgeber nicht über geeignete Räumlichkeiten verfügt, obwohl der Hausangestellte im Haushalt wohnen möchte.

CNT (Niger). Um Missbrauch vonseiten des Arbeitgebers zu vermeiden.

CONATO (Panama). Wenn Hausangestellte verpflichtet sind, im Haushalt zu bleiben, ist es sehr wahrscheinlich, dass sie arbeiten werden, und das ist keine Ruhezeit.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte sollen das Recht haben, zu angemessenen Zeiten Besuch von Verwandten und Freunden zu erhalten.

NSZZ (Polen). Hausangestellte haben Anspruch auf Bewegungsfreiheit. Beschränkungen, was das Verlassen des Haushalts betrifft, sind ein wichtiger Faktor, der zur Isolation von Hausangestellten, zu ihrer Ausbeutung einschließlich überlanger Arbeitszeiten und zu Situationen von Zwangsarbeit beiträgt. Das Haus während Ruhezeiten verlassen zu können, ist wichtig, um Zugang zu wichtigen Leistungen und Programmen einschließlich Arbeitnehmerverbänden zu ermöglichen.

CGTP-IN (Portugal). Diese Bestimmung sollte jedoch flexibel genug sein, um Ausnahmen in einigen speziellen Situationen zuzulassen (beispielsweise höhere Gewalt und Betreuung von Kranken oder Kindern bis zu drei Jahren).

FEDUSA (Südafrika). Die tägliche oder wöchentliche Ruhezeit sollte von der Bereitschaftszeit getrennt werden.

NTUF (Sri Lanka). Aufsicht ist notwendig, wenn junge Frauen während der täglichen Ruhezeit ausgehen und wenn sie Besuche von Freundinnen erhalten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Dies würde ihnen den Zugang zu wichtigen Leistungen und Programmen einschließlich Arbeitnehmerverbänden, Freizeitzentren und Arbeitsämtern ermöglichen, und sie könnten Bildungschancen wahrnehmen sowie regelmäßig ihre Familien besuchen. Gesetzeswidriges Einsperren in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers sollte im innerstaatlichen Recht unter Strafe gestellt werden.

PIT-CNT (Uruguay). Hausangestellte sollten frei über ihre tägliche und wöchentliche Ruhezeit verfügen können, wie es ihnen gefällt.

Fr. 22 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass Bereitschaftszeiten gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträgen oder anderen der innerstaatlichen Praxis entsprechenden Mitteln als Arbeitszeit angesehen werden sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Litauen, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Thailand, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 8. Brasilien, Libanon, Malaysia, Katar, Slowenien, Arabische Republik Syrien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Tschechische Republik, Marokko, Neuseeland, Oman, Peru.

Kommentare

Australien. Anderenfalls könnten Arbeitgeber Bereitschaftszeiten als Ruhezeiten einstufen, um zu vermeiden, Hausangestellte für diese Zeiten zu vergüten.

Österreich. Grundsätzlich ja, wenn dadurch die Arbeitszeitgrenzen bei Vorliegen von Arbeitsbereitschaft erhöht werden können und entgeltrechtlich eine andere Bezahlung wie für Zeiten einer tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung ermöglicht wird. Für Betreuungskräfte in Privathaushalten, die pflegebedürftige Personen unterstützen, gelten Zeiten der Arbeitsbereitschaft unter gewissen Voraussetzungen nicht als Arbeitszeit. Diese Ausnahme sollte für den Pflegebereich beibehalten werden können.

Belgien. Gemäß der Interpretation der Europäischen Richtlinie 2003/88 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung durch den Europäischen Gerichtshof ist Bereitschaftszeit als Arbeitszeit zu behandeln.

Brasilien. Dies steht nicht im Einklang mit brasilianischem Recht.

Kanada. Siehe Frage 6 c).

China. Wenn der Arbeitgeber Arbeitsverzögerungen verursacht, sollten Bereitschaftszeiten vergütet werden. Wenn die Betreuung von Älteren, Kindern und Patienten Bereitschaft für unerwartete Nachtarbeit erfordert, sollten diese Bereitschaftszeiten als Arbeitszeit eingestuft werden.

Kolumbien. Gemäß dem Gleichbehandlungsgrundsatz. Es ist wichtig, dass diese Aspekte von den Parteien vereinbart werden, damit klar ist, wann und wie Arbeitsstunden vergütet werden. Generell sollte der Arbeitstag nicht mehr als zehn Stunden täglich umfassen, und jede zusätzliche Arbeitsstunde ist als Nachtarbeit zu behandeln.

Ecuador. Es muss zwischen Bereitschaftszeit und freier Zeit unterschieden werden. Bereitschaft sollte, wie gesetzlich vorgesehen, als Arbeitszeit gelten.

Ägypten. Die Pflichten von Hausangestellten während der Bereitschaft und deren Dauer müssen im Vertrag festgelegt werden.

Guatemala (UMT). Bereitschaftsstunden sollten als Überstunden vergütet werden und die physische, psychische und seelische Gesundheit des Hausangestellten nicht beeinträchtigen.

Guatemala (ONAM). Um Fälle von Missbrauch zu vermeiden, ist es wichtig, die Bereitschaft zu regeln.

Jordanien. Arbeitszeit über die angegebenen Stunden hinaus gilt als Überstunden.

Libanon. Es ist nicht notwendig, auf die Bereitschaft einzugehen.

Mauritius. Bereitschaftsstunden sollten zum normalen Stundensatz vergütet werden, sofern nicht ein niedrigerer Satz oder Ruhezeit zum Ausgleich zwischen den Parteien vereinbart wurde.

Marokko. Der besondere Charakter der Hausarbeit macht es in der Praxis unmöglich, Bereitschaftszeit als normale Arbeit einzustufen.

Mosambik. Um zu gewährleisten, dass Hausangestellte, die Überstunden leisten, das Recht auf Ruhezeit zum Ausgleich haben.

Myanmar. Bereitschaftsstunden sollten als Überstunden gelten und zum Überstundensatz vergütet werden.

Nepal. Bereitschaftszeiten sollten als Überstundenarbeit gelten und als solche vergütet werden. Weil Bereitschaft eine Zusatzleistung ist, die Hausangestellte auf Ersuchen des Arbeitgebers erbringen, sollte im innerstaatlichen Recht auch die Höchstzahl möglicher Bereitschaftsstunden pro Tag, Woche oder Monat geregelt werden. Ständig lange Bereitschaftszeiten an allen Tagen können die psychische und physische Gesundheit von Hausangestellten beeinträchtigen und sie auf diese Weise weniger effizient machen.

Neuseeland. In Neuseeland müssen Bereitschaft und ihre Vergütung zwischen den Parteien ausgehandelt werden.

Panama. Alle notwendigen Mittel sollten genutzt werden, um das schwerwiegende Problem der Bereitschaft zu lösen: Rechtsvorschriften, Kollektivvereinbarungen oder jede andere Art von Instrument.

Peru. Siehe Frage 6 c). Die Berücksichtigung von „Bereitschaft“ erscheint inakzeptabel, weil sie, wenn es dazu kommt, als Überstunden gelten könnte. Sollte sie berücksichtigt werden, müssen der Begriff und die abgedeckten Situationen genau definiert werden.

Polen. Wenn im geltenden innerstaatlichen Recht vorgesehen.

Portugal. Dies würde Anpassungen an innerstaatliche Besonderheiten ermöglichen.

Slowenien. Die Bereitschaft zu regeln, ist nicht erforderlich.

Spanien. Bereitschaftszeiten sollten zwischen den Parteien vereinbart und vergütet werden, wenn gleich Bereitschaftszeiten nicht als tatsächlich geleistete Arbeitsstunden zu betrachten sind.

Sri Lanka. Bereitschaftszeiten sollten als Stunden auf Abruf betrachtet werden.

Schweiz. Siehe Frage 6 c).

Vereinigte Arabische Emirate. Während der Bereitschaft arbeitet der Hausangestellte nicht.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Verneinend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 1. JCC (Jordanien).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte durch Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene geregelt werden.

ANDI (Kolumbien). Es ist unnötig, auf komplexe Arbeitszeitfragen wie Bereitschaftszeiten und Arbeitsstunden einzugehen.

HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), EFC (Sri Lanka), und IOE. Siehe Frage 20.

DPN APINDO (Indonesien). Weil Hausarbeit Teil des Haushaltskreislaufs ist.

SAV (Schweiz). Bereitschaftsstunden sind schwieriger zu bemessen als in anderen Bereichen.

IOE. Das Beschäftigungsmodell auf der Grundlage erfasster Arbeitszeiten ist auf Hausarbeit nicht anwendbar, weshalb Bereitschaft, die ohnehin mit dem Begriff der Arbeitsstunde schwierig zu vereinbaren ist, für Hausarbeit nicht praktikabel geregelt werden kann. Dies gilt insbesondere für beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte, die jede Nacht in Bereitschaft sind.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CROC (Mexiko).

Sonstige: 2. JTUC-RENGO (Japan), CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Ferner sollten Schutzmaßnahmen beschlossen werden, welche die Bereitschaft begrenzen und sicherstellen, dass sie nach Überstundensätzen vergütet wird.

BAK (Österreich). Bereitschaft sollte als Arbeitszeit gelten, die entlohnt werden muss. Siehe Frage 6 c).

FENATRAD (Brasilien). Bereitschaftsstunden sollten als Arbeitsstunden gezählt und vergütet werden. Deshalb ist es wichtig, dass Hausarbeit einschließlich der Arbeitszeitvorschriften durch Kollektivvereinbarungen oder das bestehende Recht geregelt wird.

UNSITRAGUA (Guatemala). In Übereinstimmung mit den maßgeblichen Rechtsvorschriften.

CGT (Honduras). Ruhe wird unterbrochen, und Bereitschaftsstunden sollten wie effektive Arbeitsstunden vergütet werden.

ICTU (Irland). Alle Zeiten, über die Hausangestellte nicht frei verfügen können, sind Arbeitszeit.

JTUC-RENGO (Japan). Stellungnahme zu Arbeitszeiten und Bereitschaftszeiten vorbehalten. Dies hängt davon ab, wie „Hausangestellter“ definiert wird.

SEKRIMA (Madagaskar). Weil Bereitschaftszeiten Hausangestellte daran hindern, über ihre Zeit frei zu verfügen, müssen sie als Arbeitsstunden betrachtet werden.

CROC (Mexiko). Dies sollte von den Parteien vereinbart werden.

LO (Norwegen). Es ist wichtig, hervorzuheben, dass Hausangestellte die gleichen Rechte und den gleichen Schutz wie andere Arbeitnehmer haben sollten. Beispielsweise zählt in Norwegen generell ein Fünftel der Bereitschaft als normale Arbeitszeit, wohingegen bei Hausangestellten Bereitschaft gemäß den Vorschriften nicht zur normalen Arbeitszeit zählt, außer wenn der Hausangestellte tatsächlich arbeitet.

CONATO (Panama). Anderenfalls wären Hausangestellte mehr Fällen von Missbrauch durch den Arbeitgeber ausgesetzt.

CTP, CUT (Peru). Weil Bereitschaft nicht gleich freie Zeit ist.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Bereitschaftszeit sollte vergütet werden. Bereitschaftszeit über die Regelarbeitszeit hinaus sollte als Überstundenarbeit vergütet werden.

NSZZ (Polen). Überlange Arbeitszeiten sind ein großes Problem, mit dem Hausangestellte konfrontiert sind, und Bereitschaftszeiten hindern Hausangestellte häufig daran, sich wirklich auszuruhen. Dies gilt insbesondere für Hausangestellte, die Säuglinge, Ältere oder Kranke nachts betreuen.

CSDR (Rumänien). Nicht notwendigerweise in dem Übereinkommen.

FEDUSA (Südafrika). Bereitschaftszeit sollte vergütet werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Weil Hausangestellte unter 18 Jahren in besonderem Maß angemessene Ruhe benötigen, sollte von ihnen nicht erwartet werden, dass sie frühmorgens oder spätnachts, d.h. zwischen 21.00 und 7.00 Uhr, arbeiten (gleich ob in „Bereitschaft“ oder in anderer Weise).

PIT-CNT (Uruguay). Bereitschaftsstunden sollten als Arbeitsstunden betrachtet werden.

IUL. Das Übereinkommen sollte Bestimmungen zu zeitlichen Obergrenzen und zur Vergütung von Bereitschaftsarbeit enthalten. Bestehende Gesetze, beispielsweise in Südafrika, und Kollektivvereinbarungen wie in Frankreich könnten als Leitlinien dienen, ebenso das Übereinkommen (Nr. 172) über die Arbeitsbedingungen (Hotels- und Gaststätten), 1991, Artikel 4 und 5.

Fr. 23 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass Hausangestellte für jeden Zeitraum von sieben Tagen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden erhalten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 62. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Katar, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 3. Kolumbien, Neuseeland, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 3. Tschechische Republik, Griechenland, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Argentinien. Für jeden Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Tagen sollten 36 Stunden wöchentliche Ruhezeit garantiert werden.

Australien. Siehe Frage 13 d).

Brasilien. Tägliche Ruhezeit ist eine grundlegende Voraussetzung zur Förderung der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und für die Erholung der körperlichen und mentalen Leistungsfähigkeit.

Kolumbien. Dies ist davon abhängig, ob es sich um eine Festanstellung oder Gelegenheitsarbeit handelt. Nach dem Arbeitsgesetz haben Hausangestellte Anspruch auf Ruhe an Sonntagen und öffentlichen Feiertagen, sofern sie sieben Tage pro Woche gearbeitet haben.

El Salvador. Hausangestellte sollten nicht schlechter gestellt werden als andere Arbeitnehmer.

Griechenland. Jede Regelung muss den besonderen Charakter der Hausarbeit berücksichtigen.

Guatemala (UMT). Ruhe unterstützt die physische, psychische und seelische Gesundheit des Hausangestellten.

Guatemala (ONAM). Hausangestellte sollten ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer Anspruch auf zwei Ruhetage haben.

Mosambik. Wie andere Arbeitnehmer.

Myanmar. Mindestens 30 aufeinanderfolgende Ruhestunden jeden Siebentagezeitraum sollten gewährleistet sein.

Neuseeland. Wöchentliche Ruhezeiten sollten zwischen den Parteien ausgehandelt werden.

Panama. Die Garantie eines Ruhetags in jeden Zeitraum von sieben aufeinanderfolgenden Tagen ist das Minimum. Je nach dem Grad von Verantwortlichkeit, Ernsthaftigkeit und körperlicher Anstrengung, die erforderlich sind, um die Hausarbeit zu leisten, kann es notwendig sein, mehr regelmäßige Ruhezeiten zu haben. Es sollten auch die Umstände berücksichtigt werden, die weibliche Hausangestellte zwingen, um häufigere Ruhezeiten zu ersuchen, beispielsweise alleinstehende Mütter oder Frauen mit Hochrisikoschwangerschaften. Auf weibliche Hausangestellte sollte in dem Übereinkommen konkret Bezug genommen werden. Es wird die Annahme eines Modellarbeitsvertrags vorgeschlagen, der diese Themen abdeckt.

Polen. Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden sollten berücksichtigt werden, und Flexibilität muss gewährleistet sein (siehe Frage 20).

Spanien. In Spanien haben Hausangestellte das Recht auf eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden, von denen mindestens 24 Stunden ununterbrochen sein sollten.

Vereinigte Arabische Emirate. Die wöchentliche Ruhezeit sollte für Hausangestellte optional sein, d.h., sie sollten sie entweder nehmen oder sie zum Jahresurlaub addieren können.

Vereinigte Staaten. Die Bestimmung sollte vorschreiben, dass für Ruhezeiten von Hausangestellten der gleiche Rechtsrahmen gilt wie für die meisten Arbeitnehmer im formellen Sektor.

Uruguay. Innerstaatliche Rechtsvorschriften geben vor, dass die wöchentliche Ruhezeit mindestens 36 aufeinanderfolgende Stunden beträgt und den gesamten Sonntag umfassen muss. Die Parteien können den Wochentag für die restliche Ruhezeit vereinbaren.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 8. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 3. BDA (Deutschland), Business NZ (Neuseeland), EFC (Sri Lanka).

Sonstige: 1. IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Diese Bestimmung sollte mit anderen Bestimmungen über die Ruhezeit zusammengefasst werden.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). In Verbindung mit Frage 50 zu erörtern.

Business NZ (Neuseeland). Wöchentliche Ruhezeiten sollten grundsätzlich zwischen den Parteien ausgehandelt werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

IOE. Dies scheint ein berechtigtes Anliegen zu sein, das im Zusammenhang mit allen Bestimmungen zu Ruhezeiten weiter erörtert werden sollte. Siehe Frage 50.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. BAK (Österreich), FEDUSA (Südafrika).

Sonstige: 1. PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

BAK (Österreich). 24 Stunden sind unzureichend. Stattdessen sollten 36 Stunden garantiert werden, einschließlich jeden zweiten Sonntag (bzw. eines kulturell determinierten Äquivalents); zusätzlich soll ein freier halber Tag nach Vereinbarung bestimmt werden. Für nicht arbeitsfreie wöchentliche Ruhetage soll eine Ersatzruhe vorgesehen sein und eine gesonderte Bezahlung erfolgen.

FENATRAD (Brasilien). Zu diesem Zweck sollte der Staat spezielle Überwachungsmechanismen einrichten, insbesondere für beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte.

CGT (Kolumbien). In Übereinstimmung mit internationalem Recht einschließlich IAO-Übereinkommen. Auf alle Arbeitnehmer anwendbare identische Bestimmungen sollten gelten.

CMTC (Costa Rica). Hausangestellte sollten Anspruch auf die gleiche wöchentliche Ruhezeit haben wie andere Arbeitnehmer.

CNUS (Dominikanische Republik). 26 Stunden Ruhezeit sollten garantiert werden.

UGTE (Ecuador). Gemäß dem Arbeitsgesetz sollte die wöchentliche Ruhezeit am Samstag und am Sonntag sein.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Die wöchentliche Ruhezeit muss für alle Arbeitnehmer identisch sein.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Dies könnte jedoch je nach den innerstaatlichen Gesetzen variieren.

CTM (Mexiko). Abhängig vom Ort, an dem die Arbeit erfolgt, und den Arbeitsbedingungen könnte sie länger als 24 Stunden sein.

CONATO (Panama). Wie für alle anderen Arbeitnehmer.

SADSAWU (Südafrika). Nach jeweils sieben Tagen sollen 24 oder 48 Ruhestunden vorgesehen werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Zusätzlich sollte ein 36-Stunden-Zeitraum empfohlen werden, und wenn die innerstaatlichen Arbeitsvorschriften für andere Arbeitnehmer wöchentliche Mindestruhezeiten von mehr als 24 Stunden vorsehen, sollten Hausangestellte Anspruch auf den gleichen Schutz haben. Hausangestellte unter 18 Jahren sollten ausreichend Zeit erhalten, um regelmäßig ihre Familien zu besuchen.

PIT-CNT (Uruguay). Nach jeweils sechs Arbeitstagen sollten sie 36 Stunden ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit haben.

Fr. 24 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um eine Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen Arbeitnehmern in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten? Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass solche Maßnahmen schrittweise angewandt werden können? Bitte machen Sie nähere Angaben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 53. Albanien, Australien, Belgien (CNT), Der Plurinationale Staat Bolivien, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 6. Argentinien, Bahrain, China, Italien, Katar, Spanien.

Sonstige: 7. Belgien (FÖD), Brasilien, Kanada, Tschechische Republik, Neuseeland, Norwegen, Polen.

Kommentare

Argentinien. Unter Berücksichtigung der Aufgaben von Hausangestellten wie des Transports schwerer Lasten und der Verwendung toxischer Substanzen sollten spezielle Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festgelegt werden. Diese Maßnahmen sollten unverzüglich angewandt werden.

Belgien (CNT). Für Hausangestellte sollten wie für alle anderen Arbeitnehmer Arbeitsschutzbestimmungen gelten. Weil es jedoch schwierig ist, allen Arbeitgebern von Hausangestellten ohne Unterschied die gleichen Verpflichtungen wie allen anderen Arbeitgebern aufzubürden, sollten spezielle Bestimmungen festgelegt werden, um allen Hausangestellten einen Mindestschutzstandard zu bieten.

Belgien (FÖD). Grundsätzlich haben Hausangestellte das gleiche Recht wie andere Arbeitnehmer, ihre Arbeit unter sicheren Bedingungen zu leisten. Prävention und Information spielen diesbezüglich eine wichtige Rolle. Staaten sollten diesbezügliche Bestimmungen auf spezielle Bereiche begrenzen und Maßnahmen schrittweise einführen können. Es ist unrealistisch, Arbeitgebern von Hausangestellten (die Privatpersonen sind) die gleichen Verpflichtungen bezüglich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und damit große finanzielle und administrative Belastungen aufzubürden wie anderen Arbeitgebern. In Belgien wird dieses Problem in den meisten Fällen durch die Anwendung des Systems der Dienstleistungsschecks gelöst. Der Arbeitgeber, dem die Verpflichtungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit obliegen, ist ein Unternehmen, das den Hausangestellten an einen Nutzer vermittelt, der die Arbeitszeit mit Dienstleistungsschecks vergütet.

Brasilien. In Brasilien werden die Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in dreigliedrigen Konsultationen (mit Vertretern von Regierung, Arbeitgebern und Arbeitnehmern) festgelegt. Derzeit nehmen Vertreter von Hausangestellten an diesem Prozess nicht teil.

Kanada. Das Instrument sollte Orientierung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Hausangestellten geben, einschließlich geeigneter Informationsverbreitung und Aufklärung für sie und ihre Arbeitgeber.

Chile. Anwendung schrittweise, umgesetzt in innerstaatliches Recht.

China. Das Übereinkommen sollte bestimmen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten. Um negative Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Wirtschaftsentwicklung auszuschließen, sollten diese Maßnahmen in Übereinstimmung mit den besonderen Umständen jedes Mitglieds schrittweise angewandt werden können. Der besondere Charakter der Hausarbeit lässt es jedoch unratsam erscheinen, für Hausangestellte die gleichen Maßnahmen zu fordern wie für andere Arbeitnehmer.

Kolumbien. Gemäß dem Grundsatz der Gleichbehandlung mit allen anderen Arbeitnehmern.

Kroatien. Wegen der besonderen Umstände der Beschäftigung in Privathaushalten können für Hausangestellte zusätzliche Regelungen erforderlich sein.

Kuba. Entsprechend den innerstaatlichen Umständen.

Ägypten. Unverzüglich anzuwenden.

Guinea. Maßnahmen sollten unter Berücksichtigung der Art der Arbeit und der Arbeitsbedingungen schrittweise angewandt werden.

Italien. Schrittweise anzuwenden.

Jordanien. Schrittweise, um den Haushaltsvorstand nicht unter Druck zu setzen. Der Industriearbeitnehmern gewährte Schutz gilt jedoch nicht. Es müssen spezielle Bestimmungen ausgearbeitet werden.

Lettland. Das Recht auf ein sicheres und gesundes Umfeld ist ein zentrales Recht von Arbeitnehmern. Es sollten Maßnahmen eingeführt werden, die Folgendes verknüpfen: Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Hausangestellten, Bewusstseinsbildung und Schulung für Hausangestellte und ihre Arbeitgeber zu

ihren jeweiligen Rechten, Pflichten und Verantwortlichkeiten in diesem Bereich, ein Regulierungsrahmen, der sinnvollen Schutz bietet, und ein System zur Überwachung und Durchsetzung. Diesbezüglich könnten umherreisende Beauftragte eine wertvolle Möglichkeit darstellen.

Libanon. Schrittweise anzuwenden, um Verfahren zu etablieren, die sowohl den Schutz der Privatsphäre innerhalb des Hauses als auch den Schutz der Rechte von Hausangestellten gewährleisten.

Malaysia. Gebündelte Maßnahmen betreffend den Schutz von Hausangestellten und die Arbeitgeberverpflichtungen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit, Bewusstseinsbildung und Schulung für beide Seiten hinsichtlich ihrer jeweiligen Rechte und Pflichten, ein Regulierungsrahmen, der sinnvollen Schutz bietet, und ein System zur Überwachung und Durchsetzung sollten schrittweise eingeführt werden.

Mauritius. Schrittweise anzuwenden, weil die Arbeitgeber und Beschäftigten in diesem Sektor möglicherweise eine gewisse Zeit benötigen, um Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen einzuhalten.

Montenegro. Mitglieder sollten Regelungen zu zugänglichen Beschwerdemechanismen und Inspektionsbehörden treffen, die befugt sind, Arbeitsstätten von Hausangestellten in Privathäusern in Übereinstimmung mit dem innerstaatlichen Recht zu inspizieren.

Marokko. Auch wenn die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten aufgrund ihres unterschiedlichen Status von denen anderer Arbeitnehmer abweichen, muss die Sicherheit bei der Arbeit gewährleistet werden.

Mosambik. Der Arbeitgeber sollte die körperliche und geistige Unversehrtheit von Hausangestellten garantieren und die kontinuierliche Verbesserung der Bedingungen betreffend die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit fördern.

Nepal. Es wird erwartet, dass das Übereinkommen Schutzmaßnahmen zur Kontrolle und Förderung der Bedingungen betreffend die Sicherheit und Gesundheit von Hausangestellten am Arbeitsplatz einführt, indem es das Bewusstsein bei Hausangestellten und ihren Arbeitgebern durch Medien schärft.

Neuseeland. Das neuseeländische Gesetz zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit gilt weder für Personen, die Hausarbeit in einem Privathaushalt leisten, noch für häusliche Arbeitsstätten.

Nicaragua. Unverzüglich anzuwenden.

Norwegen. Es sollte die unverzügliche Anwendung der grundlegenden Prinzipien im innerstaatlichen Recht bezüglich Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit vorsehen; der Rechtsrahmen muss jedoch auch praktikabel sein. Es sollte die Rechte von Arbeitnehmern, die bereits durch innerstaatliches Recht geschützt sind, nicht schwächen.

Oman. Schrittweise anzuwenden.

Panama. Hausangestellte sollten, was Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit betrifft, genauso behandelt werden wie andere Arbeitnehmer. Die Tätigkeiten von Hausangestellten sind oft gefährlich; deshalb müssen unbedingt Maßnahmen zum Schutz ihrer Sicherheit und Gesundheit eingeführt werden, insbesondere für schwangere Hausangestellte. Spezielle Bestimmungen zu schwangeren Hausangestellten sollten in Arbeitsverträge aufgenommen werden.

Peru. Siehe Frage 12 c). Weil das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ein Grundrecht von Arbeitnehmern ist, sollten Maßnahmen eingeführt werden, die den Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Hausangestellten durch ihre Arbeitgeber mit Bewusstseinsbildung und Schulung für Hausangestellte und ihre Arbeitgeber zu ihren jeweiligen Rechten, Pflichten und Verantwortlichkeiten kombinieren.

Polen. Der Arbeitgeber sollte verpflichtet sein, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Den Gehalt dieser Verpflichtung genau anzugeben, könnte jedoch schwerwiegende Probleme betreffend die Art und das Ausmaß der geleisteten Arbeit sowie die Bedingungen im jeweiligen Haushalt aufwerfen. Gewisse Probleme können sich bei der Überwachung dieser Verpflichtung ergeben, insbesondere durch die Arbeitsinspektion (der Schutz des Familienlebens und die Achtung der Privatsphäre im Haus müssen berücksichtigt werden).

Portugal. Der besondere Charakter der Hausarbeit sollte berücksichtigt werden, beispielsweise wie in Portugal, wo die Anwendung des allgemeingültigen Regelwerks durch spezielle Bestimmungen zur Hausarbeit ergänzt wird. Der Schutz von Gesundheit und Sicherheit sollte unverzüglich angewandt werden.

Katar. Nein, weil Hausangestellte überwiegend im Haus des Arbeitgebers leben und arbeiten.

Saudi-Arabien. Weil sich das Arbeitsumfeld in Unternehmen vom häuslichen Umfeld unterscheidet, können nicht alle für andere Arbeitnehmer geltenden Arbeitsschutznormen auf Hausangestellte angewandt werden, sondern nur diejenigen, die sich für die speziellen Bedingungen und den besonderen Charakter der Hausarbeit eignen.

Südafrika. Es sollten innerstaatliche Gesetze und Vorschriften gelten.

Spanien. Die Gleichbehandlung von Hausangestellten mit anderen Arbeitnehmern betreffend Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit kommt nicht in Betracht. Das Instrument sollte einfach vorsehen, dass der Haushaltsvorstand verpflichtet ist, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Es könnte auch bestimmen, dass ein Verstoß gegen diese Verpflichtung ein gültiger Kündigungsgrund für den Hausangestellten ist.

Sri Lanka. Mitglieder sollten die Maßnahmen unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Umstände festlegen können.

Tunesien. Maßnahmen könnten schrittweise angewandt werden.

Vereinigte Staaten. Die Bestimmung sollte jedoch klarstellen, dass dies nicht notwendigerweise die absolute Gleichheit von Durchsetzungsmaschinerie und -verfahren erfordert, sondern vielmehr Gleichheit der Ergebnisse in Bezug auf sichere und gesunde Arbeitsplätze.

Jemen. Unverzüglich anzuwenden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 5. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 5. HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 2. SEV (Griechenland), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Gemäß Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene.

ANDI (Kolumbien). Es sollte kein Bezug auf Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz genommen werden. Die IAO sollte die Sicherheit von Haushalten allgemein fördern, im Hinblick auf sowohl Hausangestellte als auch Arbeitgeber. Es sollte für Länder möglich sein, ihr Recht in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit auf Hausangestellte auszuweiten, wenn sie dies wünschen.

HUP (Kroatien). Es sollte kein Versuch unternommen werden, allgemeine Arbeitsschutzverpflichtungen aus der Wirtschaft auf die besonderen Bedingungen der Hausarbeit zu übertragen.

BDA (Deutschland). Dies wäre nicht sinnvoll und schwer umzusetzen. In „Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit“, die für EU-Mitgliedstaaten bindend ist, sind Hausangestellte explizit ausgeschlossen.

SEV (Griechenland). Fragen zur Gesundheit und Sicherheit von Hausangestellten sollten unter Berücksichtigung des besonderen Charakters ihrer Arbeit untersucht werden.

JCC (Jordanien). Schrittweise, um die Arbeitgeber nicht unter Druck zu setzen.

NHO (Norwegen). Es könnte die Anwendung der grundlegenden Prinzipien im innerstaatlichen Recht bezüglich Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit vorsehen; der Rechtsrahmen muss jedoch auch praktikabel sein.

NHO (Norwegen), IOE. Aufgrund des besonderen Charakter der Hausarbeit, die häufig außerhalb der Kontrolle und Aufsicht des Haushaltsvorstands geleistet wird, sind allgemeine Arbeitsschutzpflichten wie in der Wirtschaft nicht anwendbar.

EFC (Sri Lanka). Jede Norm sollte detaillierte Verweise auf Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen vermeiden. Die IAO könnte stattdessen die allgemeine Sicherheit sowohl für Haushaltsvorstände als auch für Hausangestellte fördern.

SAV (Schweiz). Dies wäre sehr schwierig anzuwenden. Ein pragmatischerer Ansatz ist wirksamer.

IOE. Übereinkommen (Nr. 155) über den Arbeitsschutz, 1981, bietet einen angemessenen Arbeitsschutzrahmen, wo dies als anwendbar auf Hausarbeit auf der innerstaatlichen Ebene eingestuft wird. Eine weitergehende Regelung ist nicht erforderlich. Ein Arbeitgeber von Hausangestellten ist nicht in der Lage, die vollständige Arbeitsschutzkapazität und -verantwortung einschließlich finanzieller Haftung, Sicherheitsanpassungen im Haushalt sowie Mikro-, Prozess- und Sicherheitsmanagement zu übernehmen, wie sie auf die allgemeine Beschäftigung in der Wirtschaft anwendbar ist. Des Weiteren ist mit der Ausweitung allgemeiner Arbeitsschutzgesetze auf Arbeitgeber von Hausangestellten ein beträchtliches Risiko verbunden, negative Anreize für zukünftige Hausarbeit zu geben oder ihre Verlagerung in die Informalität auszulösen. Jede potenzielle zusätzliche Arbeitsschutzmaßnahme müsste auf dem besonderen Charakter von Hausarbeit basieren und begrenzt sein. Formulierungen wie „Gleichbehandlung“ sollten unterlassen werden. Das Internationale Arbeitsamt könnte als nützlichen Beitrag gute Praxis betreffend die Sicherheit im Haushalt allgemein für alle Haushaltsmitglieder und Hausangestellte (beispielsweise Erste-Hilfe-Kurse) und möglicherweise durch den Staat angebotene Ausbildungskurse für Hausangestellte (beispielsweise zu Lebensmittelhygiene oder Kinderbetreuung) ermitteln und fördern (ohne zusätzliche Einhaltungspflichten). Es könnte Staaten ermuntern, für Hausangestellte im Fall von Krankheit oder Verletzung äquivalente Rechte wie bei Verkehrsunfallversicherungen zu gewährleisten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADS AWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thai-

land), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 3. CTRN (Costa Rica), JTUC-RENGO (Japan), GEFONT (Nepal).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV und FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Weil das Recht auf ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld ein Grundrecht von Arbeitnehmern ist, sollten anstelle der schrittweisen Anwendung Maßnahmen eingeführt werden, die Folgendes verknüpfen: Schutz der Sicherheit und Gesundheit von Hausangestellten, Bewusstseinsbildung und Schulung für Hausangestellte und ihre Arbeitgeber zu ihren jeweiligen Rechten, Pflichten und Verantwortlichkeiten in diesem Bereich, ein Regulierungsrahmen, der sinnvollen Schutz bietet, und ein System zur Überwachung und Durchsetzung.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), ASI (Island), HMS (Indien), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Diesbezüglich könnten umherreisende Gesundheits- und Sicherheitsbeauftragte eine wertvolle Möglichkeit darstellen.

CTA (Argentinien). Maßnahmen sollten unverzüglich angewandt werden.

BAK (Österreich). Fraglich ist jedoch, wie eine wirksame Kontrolle sicherzustellen ist, ohne den Schutz der Privatsphäre des entsprechenden Haushaltes zu verletzen. Denkbar wäre, Arbeitgeber zu verpflichten, die Kontrollinstanz von der Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu informieren, die dann zumindest Informationen über die Arbeitnehmerrechte anbieten kann. Es sollte auch abgewogen werden, ob das Rechtsgut der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in bestimmten Fällen höher einzustufen ist als der Schutz der Privatsphäre.

ÖGB (Österreich). Die schrittweise Anwendung wird nicht unterstützt.

BILS (Bangladesch). Die schrittweise Anwendung sollte mit einem konkreten Zeitrahmen verknüpft werden.

FENATRAD (Brasilien). Hausangestellte sollten bei Abwesenheit aufgrund eines Arbeitsunfalls Beschäftigungssicherheit genießen und Arbeitgeber sollten Hausangestellten angemessene Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, um Gefahren bei der Arbeit zu verhindern. Mechanismen, um zu verhindern, dass Arbeitgeber Hausangestellte zwingen, Aufgaben (beispielsweise Fensterputzen, Reinigen des Schwimmbadbeckens oder Tischlerarbeiten) zu verrichten, die nicht unter Hausarbeit fallen, sollten entwickelt werden. Um die Unsichtbarkeit von Hausarbeit zu überwinden, sollten Arbeitsschutzexperten bezüglich des besonderen Charakters der Hausarbeit geschult werden.

ONSL (Burkina Faso). Um das Verantwortungsgefühl der beteiligten Akteure zu erhöhen, sollte eine Maßnahmenkombination angeboten werden. Bezüglich der Information über die jeweiligen Rechte und Pflichten sollten Reglementierung und Kontrolle vorgesehen werden.

CLC (Kanada). Siehe Frage 15.

CUT (Kolumbien). Diesbezüglich wären Statistiken nützlich.

CTRN (Costa Rica). Als Hausangestellte arbeitende Migranten sollte ebenfalls Gleichbehandlung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit garantiert werden.

DEOK (Zypern). Unverzüglich anzuwenden.

CFDT (Frankreich). Die psychosozialen Risiken im Zusammenhang mit personenbezogenen Dienstleistungen müssen ebenfalls berücksichtigt werden.

CGT-FO (Frankreich). Es sollte eine umfassende Diskussion über die Frage der psychosozialen Risiken bei Berufen, die personenbezogene Dienstleistung erbringen, geben.

COSYGA, JOC (Gabun). Maßnahmen sollten schrittweise angewandt werden.

DGB (Deutschland). Das Übereinkommen sollte Hausangestellte in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit anderen Arbeitnehmern gleichstellen. Zu diesem Zweck sollte es auch Bewusstseinsbildung bei Arbeitgebern und ein Überwachungssystem vorsehen.

GSEE (Griechenland). Die schrittweise Anwendung würde die Bedeutung dieses Rechts schmälern und Staaten begünstigen, deren institutioneller Rahmen nicht mit dem Recht auf einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz in Einklang steht, wodurch ein Wettbewerb um niedrigere soziale Standards gefördert würde.

UNISITRAGUA (Guatemala). Kraft der Grundsätze der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung bei der Arbeit. Maßnahmen könnten wie in Guatemala schrittweise angewandt werden, wo die Deckung durch die Soziale Sicherheit für Hausangestellte anfangs auf Entschädigung für Arbeitsunfälle und Mutterschutz beschränkt war. Sie sollte jedoch auf andere Leistungen ausgeweitet werden. Auf der innerstaatlichen Ebene sollte ein Zeitrahmen für die schrittweise Anwendung aufgestellt werden.

CNTG (Guinea). Weil alle Hausangestellten Anspruch auf den Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit haben sollten.

CGT (Honduras). Weil Hausangestellte vielen arbeitsbedingten Gefahren ausgesetzt sind. Maßnahmen sollten schrittweise angewandt werden.

CFTUI (Indien). Um Unfälle zu vermeiden, sollten Hausangestellte im Umgang mit Geräten auf Strom-/Gasbasis geschult werden. Wenn Hausangestellte einen Arbeitsunfall erleiden, sollte der Arbeitgeber die Behandlungskosten tragen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Schrittweise Anwendung innerhalb von zwei Jahren.

CGIL (Italien). Schrittweise Anwendung mit Steuervergünstigungen für Familien, die als Arbeitgeber fungieren, um die Kosten zu senken und die reguläre Beschäftigung sowie die Einhaltung der maßgeblichen Rechtsvorschriften zu fördern.

CISL (Italien). Unter Berücksichtigung des Arbeitsumfelds und der Arten der Gefahren am Arbeitsplatz, denen Hausangestellte ausgesetzt sind.

JTUC-RENGO (Japan). Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Hausangestellten sowie die diesbezüglichen Verpflichtungen der Arbeitgeber sollten festgeschrieben werden.

SEKRIMA (Madagaskar). Um Diskriminierung und Verstöße gegen das Übereinkommen (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, zu vermeiden.

NTUC (Nepal). Das Übereinkommen sollte geeignete Mechanismen entwickeln, um die wirksame Anwendung dieser Bestimmung zu ermöglichen.

CNT (Niger). Das Übereinkommen sollte auch der diesbezüglichen Verantwortung des Arbeitgebers Rechnung tragen. Zudem sollte wie in anderen Sektoren ein Überwachungsmechanismus etabliert werden.

CS (Panama). Schutz durch und die Einhaltung von Bestimmungen zu Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten wie für alle anderen Arbeitnehmer gewährleistet werden.

CUT-A (Paraguay). Unverzüglich anzuwenden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Das Übereinkommen sollte vorgeben, dass die Mitgliedstaaten unverzüglich Maßnahmen zugunsten der Sicherheit und Gesundheit von Hausangestellten einschließlich Überwachungsmechanismen etablieren, ihre Rechte in Bezug auf reproduktive Gesundheit achten sowie den Zugang zu entsprechenden Einrichtungen und Informationen gewährleisten.

FNPR (Russische Föderation). Es sollte Bestimmungen zum Recht von Gewerkschaften auf Durchführung von Kontrollen der Gesundheit und Sicherheit von Hausangestellten bei der Arbeit enthalten, falls dies im innerstaatlichen Recht oder in Kollektivvereinbarungen vorgesehen ist.

SADSAWU (Südafrika). Hausangestellte sollten gesetzlichen Schutz von Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit genießen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sind ein Grundrecht aller Arbeitnehmer.

NUDE (Trinidad und Tobago). Hausangestellte sind mit häufigen Gesundheitsgefahren konfrontiert und erleiden an der Arbeitsstätte (im Haushalt des Arbeitgebers) schwere und leichte Unfälle.

UGTT (Tunesien). Ein Regelwerk, das wirksamen Schutz bietet, sowie ein Überwachungs- und Durchsetzungssystem sollten etabliert werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Weil die Mehrzahl der Hausangestellten Frauen sind, sollte der Schutz von Frauen vor häuslicher Gewalt nachdrücklich berücksichtigt werden. Der Arbeitsplatz in einem Privathaushalt bedeutet, dass Gewalt gegen Frauen ein Problem in Bezug auf Sicherheit bei der Arbeit ist.

PIT-CNT (Uruguay). Unverzüglich anzuwenden.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Schrittweise entsprechend dem Recht und den Menschenrechten.

Fr. 25 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um die Anwendung von Systemen der Sozialen Sicherheit, einschließlich des Mutterschutzes, auf Hausangestellte zu gewährleisten? Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass bestimmte Maßnahmen schrittweise angewandt werden können? Bitte machen Sie nähere Angaben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 65.

Bejahend: 56. Albanien, Argentinien, Österreich, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 5. Australien, Bahrain, Jordanien, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 4. Tschechische Republik, Guatemala, Neuseeland, Arabische Republik Syrien.

Kommentare

Albanien. Wie bei anderen Arbeitnehmern.

Argentinien. Soziale Sicherheit einschließlich Mutterschutz ist ein Recht aller Arbeitnehmer ohne Unterschied. Die Deckung durch die Soziale Sicherheit sollte ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses gewährleistet sein.

Australien. Soziale Sicherheit sollte nur angewandt werden, wenn Hausangestellte die Anspruchsvoraussetzungen gemäß den maßgeblichen innerstaatlichen Gesetzen erfüllen.

Österreich. Eine schrittweise Einführung sollte möglich sein, wenn ansonsten die Einführung nicht möglich sein sollte.

Belgien (FÖD). Siehe Frage 6 b). Hausangestellten sollte der gleiche Sozialschutz wie anderen Arbeitnehmern gewährt werden. Es kann erörtert werden, ob bestimmte Hausangestellte mit lediglich sehr niedrigen Beitragssätzen ausgeschlossen werden sollen. Angesichts des Unterschieds zwischen innerstaatlichen Sicherheitssystemen sollten Maßnahmen schrittweise angewandt werden.

Brasilien. Diese Maßnahmen sollten unverzüglich angewandt werden, weil sie die Mindestvoraussetzung zur Förderung der Staatsangehörigkeit des Hausangestellten bilden.

Kanada. Sofern sie die in innerstaatlichen Gesetzen und Vorschriften festgelegten Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Chile. Unter anderem Altersrente, Krankenversicherung, Mutterschutz usw. Die schrittweise Anwendung sollte durch innerstaatliches Recht erfolgen.

China. Damit Arbeitgeber nicht übermäßig belastet werden, was sich negativ auf die Einstellung von Hausangestellten auswirken könnte, soll Mitgliedern jedoch gestattet werden, angesichts des besonderen Charakters der Hausarbeit nach Konsultationen mit den jeweiligen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die Versicherungsstandards zu senken.

Kolumbien. Hausangestellte sollten Anspruch auf die gleichen Mutterschutzmechanismen haben, die die allgemeinen Rechtsvorschriften zu diesem Thema vorsehen.

Kroatien. Dies erfordert eine langsame Anwendung.

Kuba. Entsprechend den innerstaatlichen Möglichkeiten und Merkmalen.

Ecuador. Rentenversicherung, allgemeine Krankenversicherung einschließlich Mutterschutz, Entschädigung bei Arbeitsunfällen und arbeitsbedingter Krankheit sowie Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind für Hausangestellte besonders wichtig. Die schrittweise Anwendung von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit kann nur für höherstufige Aspekte der Sozialen Sicherheit gelten und sofern zum Zeitpunkt der Ratifizierung ein Mechanismus eingeführt wird, der den Zeitrahmen und die Mittel etabliert, um eine bessere Deckung durch die Soziale Sicherheit für Hausangestellte zu erreichen.

El Salvador. Mutterschutz ist ein Kernelement menschenwürdiger Arbeit.

Griechenland. Das Übereinkommen sollte Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub enthalten. Siehe Frage 12 c).

Guatemala (DPS). Je nach der innerstaatlichen Praxis sollte die Mitgliedschaft von Hausangestellten im System der Sozialen Sicherheit optional sein.

Guatemala (UMT, ONAM). In Guatemala entwickelt die Anstalt für Soziale Sicherheit in einem Pilotprojekt einen freiwilligen Einjahrespilotplan, der Hausangestellten Mutterschutz, Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Impfungen für ihre Kinder bietet. Es wäre erstrebenswert, seine Deckung auszuweiten und ihn obligatorisch zu machen.

Guinea. Schrittweise anzuwenden.

Jordanien. Arbeitgeber (Haushaltsvorstände) hätten die zusätzlichen Kosten zu tragen.

Lettland. Rentenversicherung, allgemeine Krankenversicherung einschließlich Mutterschutz, Entschädigung bei Arbeitsunfällen und arbeitsbedingter Krankheit sowie Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind für Hausangestellte besonders wichtig. Die schrittweise Anwendung von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit kann nur für höherstufige Aspekte der Sozialen Sicherheit gelten und sofern zum Zeitpunkt der Ratifizierung ein Mechanismus eingeführt wird, der den Zeitrahmen und die Mittel etabliert, um eine bessere Deckung durch die Soziale Sicherheit für Hausangestellte zu erreichen.

Libanon. Siehe Frage 12 c).

Malaysia. Die Versicherung sollte die Gesundheitsversorgung und Arbeitsunfälle abdecken, jedoch keinen Mutterschutz bieten.

Mauritius. Bestimmte Maßnahmen, beispielsweise die Abdeckung durch die Soziale Sicherheit für Arbeitsmigranten, sollten schrittweise angewandt werden.

Mexiko. Alle Mitgliedstaaten sollten Rechtsvorschriften haben, die Hausangestellten Bedingungen der Gleichheit, Solidarität und Sozialen Sicherheit gewähren, welche die Entwicklung ihrer Person und ihrer Familie in einem menschenwürdigen, sicheren und stabilen Umfeld ermöglichen. Wenn anwendbar, sollten die Maßnahmen zur Ausweitung der Deckung durch die Soziale Sicherheit auf Hausangestellte

schrittweise angewandt werden, und zwar gemäß den Möglichkeiten der innerstaatlichen Systeme der Sozialen Sicherheit und in Einklang mit dem innerstaatlichen Recht der Mitgliedstaaten.

Montenegro. Wo Systeme der Sozialen Sicherheit und Mutterschutz nach lokalem Recht bereits für andere Sektoren bestehen, sollte dieser Schutz unverzüglich frei von Diskriminierung ausgeweitet werden.

Nepal. Systeme der Sozialen Sicherheit für Hausangestellte sollten denen für andere Arbeitnehmer ähneln. Sie sollten eine Unterstützungskasse, Unfallversicherung, Gesundheitsleistungen und eine von der Beschäftigungsdauer abhängige Beihilfe in bestimmter Höhe bei Kündigung oder Ende des Beschäftigungsverhältnisses umfassen.

Niederlande. Siehe Frage 12 c).

Neuseeland. In Neuseeland haben alle Arbeitnehmer (einschließlich Hausangestellter) Zugang zu steuerlich finanzierten Organisationsformen der Sozialen Sicherheit und können Mitglied des beitragsgestützten innerstaatlichen Sparsystems werden, das die Beiträge automatisch vom Lohn des jeweiligen Arbeitnehmers abzieht. Der Arbeitgeber muss ebenfalls Beiträge auf dieses Konto entrichten. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf Elternurlaub und -schutz, wenn sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllen.

Nicaragua. Maßnahmen sollten unverzüglich angewandt werden.

Norwegen. Bereits bestehende Systeme der Sozialen Sicherheit sollten unverzüglich ausgeweitet werden.

Panama. Um diejenigen zu bestrafen, die sich der Entrichtung von Beiträgen zur Sozialen Sicherheit entziehen, ist die Stärkung bestehender Mechanismen wichtig. Unerlässlich ist auch die Entwicklung von Mechanismen zur Schärfung des Bewusstseins der Arbeitgeber für die Anwendung der Arbeitnehmerrechte von Hausangestellten.

Oman. Wie andere Arbeitnehmer.

Peru. Siehe Frage 12 c).

Polen. Das Übereinkommen sollte nicht davon ausgehen, dass solche Maßnahmen schrittweise angewandt werden.

Portugal. Siehe Frage 12 c). Eine schrittweise Anwendung sollte jedoch für diejenigen Länder festgelegt werden, die Schwierigkeiten bei der Anwendung von Bestimmungen der Sozialen Sicherheit auf Hausangestellte haben könnten.

Rumänien. Der Zugang von Hausangestellten zur Arbeitslosenversicherung muss berücksichtigt werden.

Sri Lanka. Wie vom Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen hervorgehoben, muss Mutterschutz durch obligatorische Sozialversicherung geboten werden. Was die Soziale Sicherheit betrifft, so befürwortet die IAO eine „soziale Grundsicherung“. Es gibt Bereiche, wo die Anwendung schrittweise erfolgen sollte.

Arabische Republik Syrien. Entsprechend den Gesetzen und Vorschriften in jedem Land.

Thailand. Gemäß innerstaatlichen Gesetzen.

Tunesien. Bestimmte Maßnahmen könnten schrittweise angewandt werden.

Vereinigte Staaten. Soweit solche Maßnahmen für die meisten Arbeitnehmer im formellen Sektor ergriffen werden.

Jemen. Das Übereinkommen sollte vorsehen, dass bestimmte Maßnahmen betreffend die Soziale Sicherheit einschließlich des Mutterschutzes schrittweise angewandt werden können.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 5. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), NHO (Norwegen), CONEP (Panama).

Verneinend: 1. JCC (Jordanien).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Gemäß Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene.

ANDI (Kolumbien). Allgemeingültige Grundsätze und innerstaatliche Ansätze sollten für Hausangestellte gelten. Jede mögliche besondere Anforderung sollte vor Ort in Übereinstimmung mit Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene definiert werden.

HUP (Kroatien). In Ländern, in denen Systeme der Sozialen Sicherheit bereits für die allgemeine Beschäftigung gelten, wäre es sinnvoll, sie auch für Hausarbeit gelten zu lassen.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

DPN APINDO (Indonesien). Es bedarf jedoch einer Anpassung an die sozioökonomischen Bedingungen des Haushalts.

JCC (Jordanien). Mutterschaftsurlaub würde zusätzliche Kosten verursachen und Arbeitgeber belasten.

NHO (Norwegen). Soweit praktikabel, sollten bestehende Systeme der Sozialen Sicherheit genutzt werden.

EFC (Sri Lanka). Es ist unklar, ob dies praktikabel ist. In Sri Lanka muss zuerst gewährleistet werden, dass die bereits Versicherten Leistungen der Sozialen Sicherheit erhalten, bevor diese auf andere Arbeitnehmer ausgeweitet werden kann. Außerdem sind die Vorteile des bestehenden Systems der Sozialen Sicherheit in der Praxis nicht sehr attraktiv, weil das Leistungsniveau sehr niedrig ist. Ein Hausangestellter steht sich besser, wenn er einen Betrag auf ein Festgeldkonto einzahlt.

SAV (Schweiz). Dies sollte auf der innerstaatlichen Ebene geregelt werden.

IOE. Dieses Thema bedarf weiterer Erörterung. Es erscheint sinnvoll, die Anwendung von Systemen der Sozialen Sicherheit nur insoweit vorzusehen, wie sie bereits im jeweiligen Land bestehen. Aus IAO-Übereinkommen resultierende Verpflichtungen (beispielsweise Mutterschutz) sollten nur für Staaten gelten, die diese Normen ratifiziert haben. Die Einhaltung von Gesetzen zur Sozialen Sicherheit ist für Haushaltsvorstände schwierig, weil ihnen Ressourcen, Fachwissen und Beratung fehlen, und Regierungen müssten Arbeitgeber von Hausangestellten in dieser Hinsicht durch praxisbezogene Informationen, Beratung und Dienstleistungen umfangreich unterstützen (siehe Frage 54). Ein Instrument sollte sich auf die Vereinfachung und Unterstützung der Beschäftigung in Haushalten konzentrieren. Dazu zählen auch vereinfachte Mechanismen für die Beitragszahlung zur Verbesserung der Einhaltung der Beitragspflicht (beispielsweise ein Pflichtprozentsatz vom Lohn, zahlbar an die Steuerbehörde). Zusätzliche Kosten verursachende Maßnahmen sollten schrittweise angewandt werden und ohne Auflagen, was Fortschritte oder Durchführungszeiträume betrifft.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE

(Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CTM (Mexiko), FEDUSA (Südafrika).

Sonstige: 3. CFTUI (Indien), CCOO (Spanien), FPU (Ukraine).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CUT und CTP (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS und TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Rentenversicherung, allgemeine Krankenversicherung einschließlich Mutterschutz, Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind für Hausangestellte besonders wichtig.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Die schrittweise Anwendung von Maßnahmen der Sozialen Sicherheit kann nur für höherstufige Aspekte der Sozialen Sicherheit gelten und sofern zum Zeitpunkt der Ratifizierung ein Mechanismus eingeführt wird, der den Zeitrahmen und die Mittel etabliert, um eine bessere Deckung durch die Soziale Sicherheit für Hausangestellte zu erreichen.

CTA (Argentinien). Maßnahmen sollten unverzüglich angewandt werden.

BAK (Österreich). Die unverzügliche Einführung wird unterstützt. Bei einer schrittweisen Einführung liefe die IAO Gefahr, die Verweigerung Sozialer Sicherheit für eine besonders schutzwürdige Gruppe von Arbeitnehmern zu legitimieren. Hinsichtlich der schrittweisen Einführung liegen noch keine Erfahrungen der IAO vor, insbesondere nicht im Normenüberprüfungsmechanismus. Für Staaten mit Schwierigkei-

ten erst zu entwickelnder Systeme der Sozialen Sicherheit können Maßnahmen technischer Hilfe durch die IAO vorgesehen werden.

ÖGB (Österreich). Soziale Sicherheit einschließlich Mutterschutz muss unverzüglich gewährleistet werden.

BILS (Bangladesch). Verfügbare Maßnahmen der Sozialen Sicherheit einschließlich Mutterschutz sollten unverzüglich angewandt werden. Andere Leistungen der Sozialen Sicherheit einschließlich Krankenversicherung und Arbeitnehmerversicherungssystemen können schrittweise innerhalb eines im Übereinkommen festgelegten Zeitrahmens verwirklicht werden.

FENATRAD (Brasilien). Zum Gesundheitsschutz von Hausangestellten sollten Präventivmaßnahmen ergriffen werden. Experten für Soziale Sicherheit sollten geschult werden, um den besonderen Charakter der Hausarbeit berücksichtigen zu können. Die Soziale Sicherheit sollte dahingehend reformiert werden, dass Hausangestellte unverzüglichen Zugang zu Leistungen haben.

CLC (Kanada). Siehe Frage 15.

CTRN (Costa Rica). Sie sollten unabhängig von den geleisteten Arbeitsstunden Anspruch auf Deckung durch die Soziale Sicherheit in Bezug auf Krankheit, Mutterschaft, Invalidität, Altersversorgung und Tod haben.

DEOK (Zypern). Unverzüglich anzuwenden.

CNUS (Dominikanische Republik). Hausangestellten sollte auch Urlaub gewährt werden, um ihre Kinder zum Arzt zu bringen.

CTS (El Salvador). Siehe Frage 24.

COSYGA, JOC (Gabun). Bestimmte Maßnahmen sollten unter Berücksichtigung des innerstaatlichen Rechts schrittweise angewandt werden.

DGB (Deutschland). Rente, allgemeine Krankenversicherung einschließlich Mutterschutz, Kompensation für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Arbeitslosenversicherung. Schrittweise Einführung hoher Standards der Sozialen Sicherheit.

GSEE (Griechenland). Siehe Fragen 12 c) und 24.

UNSITRAGUA (Guatemala). Schrittweise. Mitgliedstaaten sollten Maßnahmen ergreifen, um dieses Recht zu überwachen, zu schützen und durchzusetzen.

CGT (Honduras). Weil die meisten Hausangestellten Frauen sind, ist Mutterschutz wichtig. Maßnahmen sollten schrittweise angewandt werden.

CFTUI (Indien). Der Arbeitgeber sollte auch Beiträge zum System der Sozialen Sicherheit entrichten.

HMS (Indien). In Indien könnten Maßnahmen der Sozialen Sicherheit durch beitragsgestützte Systeme der Sozialen Sicherheit für unorganisierte Arbeitnehmer schrittweise angewandt werden. Der Arbeitnehmerbeitrag wird jedoch gegebenenfalls vom Arbeitgeber/von den Arbeitgebern entrichtet werden.

CGIL (Italien). Siehe Frage 24.

CISL (Italien). Nicht schrittweise.

UGL (Italien). Die für alle anderen Arbeitnehmer geltende Deckung durch die Soziale Sicherheit sollte auch für Hausangestellte gelten.

UIL (Italien). Ja, aber ohne einen schrittweisen Ansatz. Gleichbehandlung mit anderen Arbeitnehmern ist ein zentraler Grundsatz, und alle Maßnahmen betreffend die Soziale Sicherheit sollten gleich angewandt werden.

JTUC-RENGO (Japan). Staatliche Renten, Krankenversicherung, Arbeitnehmerentschädigung usw. sind für Hausangestellte besonders wichtig.

MTUC (Malaysia). Damit sie Kranken- und Unfallversicherung haben.

CROC (Mexiko). Mitgliedstaaten sollten die Deckung durch die Soziale Sicherheit für Hausangestellte ausweiten, sodass sie die gleichen Leistungen erhalten wie andere Arbeitnehmer.

CTM (Mexiko). Soziale Sicherheit sollte nicht eine Verpflichtung des Arbeitgebers sein.

UNT (Mexiko). Das Recht auf Gesundheit ist ein Grundrecht und eines der am meisten missbrauchten in diesem Sektor.

GEFONT (Nepal). Leistungen der Sozialen Sicherheit sollten schrittweise eingeführt werden.

NTUC (Nepal). Es sollte die notwendigen Instrumente für eine wirksame Umsetzung dieser Bestimmung vorsehen und entwickeln.

FNV (Niederlande). Es ist wichtig, dass der Anspruch von Hausangestellten auf Soziale Sicherheit sich nicht von demjenigen anderer Arbeitnehmer unterscheidet. Rentenversicherung, allgemeine Krankenversicherung einschließlich Mutterschutz, Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie Leistungen bei Arbeitslosigkeit sind für Hausangestellte besonders wichtig.

CS (Panama). Was Altersrente, Entschädigung bei Arbeitsunfällen und Mutterschutz betrifft.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Mitglieder sollten unverzüglich Maßnahmen ergreifen, um die Deckung durch Systeme der Sozialen Sicherheit einschließlich Leistungen bei Mutterschaft und Vaterschaft zu gewährleisten, und auf die Übertragbarkeit solcher Systeme hinarbeiten oder zumindest einen Zeitrahmen für die Einführung dieser Maßnahmen beschließen.

FEDUSA (Südafrika). Arbeitgeber von Hausangestellten fehlen möglicherweise die finanziellen Mittel, um zu gewährleisten, dass Schutz durch die Soziale Sicherheit geboten wird.

SADSAWU (Südafrika). Einschließlich vier Monate Mutterschaftsurlaub und Arbeitsplatzsicherheit.

CCOO (Spanien). In Spanien haben Hausangestellte, die Mitglied im speziellen System der Sozialen Sicherheit für Hausangestellte sind, Anspruch auf Leistungen zur allgemeinen Gesundheitsversorgung, bei temporärer und dauerhafter Invalidität, Mutterschaft, im Todesfall und für Hinterbliebene, im Alter sowie in Form von Familienbeihilfe. Sie haben jedoch keinen Anspruch auf Arbeitslosenversicherung, und diese sollte vorgesehen werden.

NUDE (Trinidad und Tobago). In Trinidad und Tobago haben Hausangestellte nur Zugang zu Sozialer Sicherheit, wenn sie registriert sind und Beiträge in ihrem Namen entrichtet werden, was häufig nicht der Fall ist. Innerstaatliche Gesetze müssen überwacht und durchgesetzt werden, und Verstöße müssen mit Strafen geahndet werden.

FPU (Ukraine). Auf einer freiwilligen Grundlage.

PIT-CNT (Uruguay). Hausangestellte sollten wie alle anderen Arbeitnehmerinnen Mutterschutz haben. Die Anwendung sollte unverzüglich erfolgen.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Siehe Frage 24.

Fr. 26 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Maßnahmen ergreifen sollte, um sicherzustellen, dass von Arbeitsvermittlern angeworbene oder vermittelte Hausangestellte, insbesondere als Hausangestellte arbeitende Migranten, wirksam vor missbräuchlichen Praktiken geschützt sind?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 62. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Ukraine, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 1. Schweiz.

Sonstige: 4. Brasilien, Kolumbien, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Belgien (FÖD). Siehe auch Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997.

Der Plurinationale Staat Bolivien. Maßnahmen sollten beschlossen werden, um menschenwürdige Arbeit für von Arbeitsvermittlern vermittelte Hausangestellte zu gewährleisten und sie so vor Missbrauch zu schützen.

Brasilien. Nach brasilianischem Recht sind die Arbeitsvermittler, die Hausangestellte vermitteln, gegenüber dem Arbeitgeber für einen Zeitraum von einem Jahr für jedwedes gesetzwidrige Verhalten der vermittelten Hausangestellten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben haftpflichtig.

Kolumbien. Soweit möglich sollten unabhängig davon, ob die Einstellung auf direktem Weg oder über Vermittler erfolgt, Anwerbungsmechanismen garantiert sein, wie sie für alle anderen Arten von Arbeit gelten. Alle Hausangestellten sollten Anspruch auf eine menschenwürdige Behandlung haben.

Ägypten. Weil private Arbeitsvermittler die Verantwortung für den Hausangestellten haben, ihn betreuen und seine Rechte verteidigen.

Frankreich. Es ist wichtig, Hausarbeit zu regeln, die in der Betreuung oder Pflege anfälliger Personen (Kinder und andere abhängige Personen) besteht – unabhängig davon, ob sie von Einheimischen oder Migranten geleistet wird. In Frankreich müssen daher als Mittler zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern agierende Gremien vom Staat auf Grundlage von Qualitätsnormen akkreditiert werden. Im Allgemeinen sollte Hausarbeit explizit auf der Grundlage bestehender Bestimmungen erfolgen, welche die Arbeitsbedingungen für Einheimische regeln (allgemeine Bestimmungen und spezielle Bestimmungen für Hausangestellte).

Guatemala (UMT, ONAM). Es ist wichtig, Arbeitsvermittler zu regulieren und zu überwachen. Beispielsweise sollten die Gebühren, die sie erheben, fair sein.

Italien. In Italien sollten die vom Arbeitsministerium zugelassenen Arbeitsvermittler konkrete Anforderungen im Hinblick auf Zuverlässigkeit und Professionalität erfüllen. Deshalb sind alle Arbeitnehmer einschließlich Hausangestellter bezüglich der Deckung durch die Soziale Sicherheit und der Löhne geschützt.

Mauritius. Hinsichtlich der Registrierung/der Tätigkeit von Arbeitsvermittlern sollten strenge Kriterien und Überwachung gewährleistet werden, und für Hausangestellte sollten zugängliche Beschwerdemechanismen verfügbar gemacht werden, damit sie missbräuchliche Praktiken bekannt machen können.

Mexiko. Es sollte gewährleistet werden, dass der Schutz für alle Arbeitnehmer gleich ist, und es sollten Maßnahmen etabliert werden, die Arbeitsvermittlern Orientierung geben und den Migrationsstatus von Hausangestellten entsprechend den jeweiligen Bedingungen jedes Landes regeln.

Mosambik. Weil als Hausangestellte arbeitende Migranten aufgrund ihres Migrationsstatus schutzbedürftiger sind, sollten sie ein Recht auf die gleiche Behandlung und die gleichen Chancen wie andere Arbeitnehmer haben.

Nepal. Von den Mitgliedern wird erwartet, dass sie eine Bestimmung erlassen, nach der Hausangestellte ausschließlich durch einen staatlich registrierten Arbeitsvermittler vermittelt werden dürfen, um sie vor Missbrauch zu schützen. Zielländer können ein System für den wirksamen Schutz von als Hausangestellte arbeitenden Migranten durch registrierte Arbeitsvermittler auf der Grundlage der Aufzeichnungen entwickeln, die diese über die Hausangestellten und ihre Zielländer für die Arbeitsaufnahme bereitstellen. Für die Herkunftsländer kann die Ernennung eines Arbeitsattachés an ihren Botschaften in den Zielländern eine wirksame Schutzmaßnahme zur Verhinderung von Missbrauch sein, zu dessen Aufgaben zählen könnte, Unterlagen über alle Hausangestellten zu führen, Arbeitsstreitigkeiten ihrer Landsleute beizulegen und Hausangestellten in Notfällen zu helfen. Ferner können Arbeitsvermittler dafür verantwortlich gemacht werden, als Hausangestellte arbeitende Migranten in sichere und menschenwürdige Bedingungen zu vermitteln und der zuständigen staatlichen Stelle zeitnah über vermittelte Hausangestellte sowie ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen zu berichten.

Neuseeland. In Neuseeland haben alle Arbeitnehmer Zugang zu konkreten Rechten und Schutzvorkehrungen gegen ungerechtfertigte Maßnahmen ihres Arbeitgebers einschließlich Schikanie (auch sexueller Belästigung) und Diskriminierung.

Nicaragua. Es hat sich erwiesen, dass diese Arbeitsvermittler nicht nur ausbeuterisch sind, sondern sich selbst als Mittelspersonen bezeichnen, um Gesetze zu umgehen, und in manchen Fällen sind sie an Menschen schmuggel beteiligt.

Panama. Ja, aber nicht nur als Hausangestellte arbeitende Migranten müssen vor missbräuchlichen Praktiken geschützt werden; alle Hausangestellte müssen diesen Schutz erhalten. Der spezielle Schutz, der

als Hausangestellte arbeitenden Migranten aufgrund ihres Migrantenstatus geboten werden kann, ist umso wichtiger, wenn die Situation der Migranten irregulär ist, weil skrupellose Personen sie ausbeuten können, indem sie drohen, sie bei den Behörden anzuzeigen.

Peru. Arbeitsvermittler sollten gewisse Anforderungen erfüllen, die ihre rasche Identifizierung und die Verifizierung ihrer finanziellen Zuverlässigkeit gestatten. Sie sollten gemeinsam mit dem Arbeitgeber für jedweden Missbrauch haftpflichtig sein, den die Hausangestellten erleiden. Jedes Mitglied sollte auf der Grundlage der Leitlinien des Übereinkommens eine Liste von Verstößen erstellen, für die Arbeitsvermittler gemeinsam mit Arbeitgebern haftpflichtig sind.

Portugal. In Portugal haben Arbeitsmigranten mit Aufenthaltstitel die gleichen Rechte wie einheimische Arbeitnehmer: Ihr Arbeitsvertrag sollte Schriftform haben, und der Arbeitgeber muss die Arbeitsaufsicht über die Unterzeichnung des Vertrags informieren, bevor er in Kraft tritt, und über sein Ende innerhalb von 15 Tagen nach seiner Auflösung. Das innerstaatliche Recht schützt Arbeitsmigranten auch vor missbräuchlichen Praktiken von Arbeitsvermittlern.

Saudi-Arabien. Herkunftsländer, in denen es Arbeitsvermittler und Mittelspersonen gibt, welche die Hausangestellten auswählen, müssen jedoch die Verantwortung tragen.

Spanien. Nach spanischem Recht gelten Arbeitsmigranten, die nicht unmittelbar vom Haushaltsvorstand eingestellt wurden, als normale Arbeitnehmer und fallen demzufolge in den Geltungsbereich des allgemeinen Arbeitsrechts.

Schweiz. Der Vermittler hilft Hausangestellten und potenziellen Arbeitgebern, ein Arbeitsverhältnis einzugehen. Nach Abschluss des Arbeitsvertrags hat der Vermittler keine weitere Vertragsbeziehung mehr zu einer der Parteien und kann folglich nicht garantieren, dass der Hausangestellte vom Arbeitgeber gut behandelt wird.

Tunesien. Dies ist notwendig, weil Hausangestellte missbräuchlichen Praktiken in höherem Maß ausgesetzt sind als andere Arbeitnehmer.

Ukraine. In der Praxis gibt es eine beträchtliche Zahl von Verstößen gegen Arbeitnehmerrechte und die Interessen der Beschäftigten, ohne dass dies rechtlich geahndet würde.

Vereinigte Arabische Emirate. Ja unter Hervorhebung der gemeinsamen Verantwortung von Herkunfts- und Zielländern.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 4. CNI (Brasilien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 6. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Es gibt keinen Grund dafür, über einen Arbeitsvermittler angeworbenen Hausangestellten besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Nachdem der Arbeitsvermittler einen Hausangestellten vermittelt hat, endet die beiderseitige Vertragsbeziehung, und der Arbeitgeber wird dessen Dienstherr.

HUP (Kroatien). Ein weiterhin von einem Arbeitsvermittler beschäftigter Arbeitnehmer ist kein Hausangestellter.

BDA (Deutschland). Es gibt keinen Grund für eine Sonderbehandlung von Hausangestellten, die durch Arbeitsvermittler vermittelt wurden. Die Beziehung zu einem Arbeitsvermittler endet, wenn ein Hausangestellter an einen Arbeitgeber vermittelt wurde. Wenn der Arbeitsvermittler weiterhin als Arbeitgeber fungiert (beispielsweise ein Pflegedienst, der eine Pflegekraft in einen Privathaushalt vermittelt), ist der Haushaltsvorstand nicht der Arbeitgeber. Diese Situation sollte nicht durch eine Norm zu Hausarbeit abgedeckt werden.

SEV (Griechenland). Der Arbeitsvermittler gilt als Arbeitgeber, sodass keine besonderen Bestimmungen erforderlich sind.

IOE. Der Unterschied zu Frage 14 ist unklar. Es erscheint irrelevant, wer einen Hausangestellten angeworben hat. Personen, bei denen das Beschäftigungsverhältnis weiterhin nur zum Arbeitsvermittler besteht, sind keine Hausangestellten. Anliegen in Bezug auf ihre Beschäftigung müssen auf der Grundlage von Belegen für begründete Bedenken separat behandelt werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. CGT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica).

Kommentare

CTA (Argentinien). Um den Schutz vor Menschen schmuggel, insbesondere von Arbeitsmigranten, zu gewährleisten, an dem sie beteiligt sein könnten, sollten Arbeitsvermittler staatlich überwacht werden.

BAK (Österreich). Die Mitgliedstaaten sollten nur Arbeitsvermittler zulassen, die Rechtsvorschriften und Qualitätsnormen einhalten. Sie sollten wirksamen Kontrollmechanismen unterliegen.

ÖGB (Österreich). Staatliche Überwachung mit Maßnahmen zur Verhängung von Verboten und Strafen bei Verstößen sollten vorgesehen werden.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Es sollten Maßnahmen angenommen werden, die menschenwürdige Arbeit für von Arbeitsvermittlern vermittelte Hausangestellte gewährleisten, um sie auf diese Weise vor Missbrauch zu schützen.

FENATRAD (Brasilien). Arbeitsvermittler, die Hausangestellte anwerben, damit diese Hausarbeit für Dritte leisten, sind die eigentlichen Arbeitgeber.

ONSL (Burkina Faso). Die Abgeschiedenheit stellt einen Faktor dar, der die Gefahr der Ausbeutung durch den Arbeitgeber vergrößert.

CUT (Chile). Arbeitsvermittler stellen sicher, dass Hausangestellte vermittelt werden, und verifizieren nicht ihre Arbeitsbedingungen. Deswegen sollten Maßnahmen angenommen werden, mit denen die Arbeitnehmerrechte von Hausangestellten gewährleistet werden, die von Arbeitsvermittlern vermittelt wurden.

CGT (Kolumbien). Arbeitsvermittler sollten nicht zugelassen werden.

CFDT (Frankreich). In Frankreich akkreditiert der Staat Arbeitsvermittler auf der Grundlage qualitativer Kriterien. Um zu gewährleisten, dass diese Arbeitsvermittler die notwendigen Anforderungen, insbesondere in Bezug auf ihr Personal (Ausbildung und Überprüfung von Qualifikationen), weiterhin erfüllen, sollte jedoch ein ständiger Überwachungsdienst eingerichtet werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Die Mitglieder sollten partnerschaftlich mit Arbeitsvermittlern kooperieren, damit der Schutz gegen missbräuchliche Praxis in den Vertrag zwischen dem Arbeitsvermittler und dem Arbeitgeber aufgenommen wird.

GSEE (Griechenland). Diese Arbeitsvermittler müssen rechtmäßig etabliert werden und arbeiten sowie regelmäßig und streng kontrolliert werden. Siehe Frage 6 d).

CGT (Honduras). Sowohl Migranten als auch Einheimische, die als Hausangestellte arbeiten, sollten geschützt werden.

CFTUI (Indien). Weil missbräuchliche Praktiken in Bezug auf als Hausangestellte arbeitende Migranten verbreitet sind.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Arbeitsvermittler und Mittelspersonen sollten am Schutz von Hausangestellten beteiligt werden.

MTUC (Malaysia). Die Mitgliedstaaten sollten auch Mechanismen für die unmittelbare Einstellung durch den Arbeitgeber entwickeln. Betreffend Mittelspersonen sollten die Staaten Mechanismen für die Regulierung und Überwachung von Arbeitsvermittlern entwickeln, Strafen für Verstöße vorsehen und verhindern, dass sie Ausweispapiere zurückhalten. Dies sollte Arbeitsvermittler und Arbeitgeber davon abhalten, Lohnabzüge für Anwerbungs- und Vermittlungsgebühren vorzunehmen (siehe Übereinkommen Nr. 181) und gewährleisten, dass Mittelspersonen schriftliche Verträge in der Muttersprache der Hausangestellten ausfertigen, in denen die Aufgaben und andere Beschäftigungsbedingungen und Arbeitnehmerrechte beschrieben sind. Insbesondere sollten Arbeitsvermittlern Misshandlungen, Beschimpfungen und Bestrafungen verboten werden. Arbeitsmigranten sollte die Entscheidung gestattet werden, Arbeitsvermittler zu wechseln, und es sollten zugängliche Beschwerdemechanismen für Fälle von Ausbeutung und Missbrauch geschaffen werden.

CTM (Mexiko). Weil der Haushalt ein heiliger und sicherer Hort für die Familie ist, müssen die persönlichen Unterlagen von Arbeitsmigranten und die Verwandtschaftsverhältnisse zu den Personen, die sie empfehlen, sorgfältig geprüft werden.

UNT (Mexiko). Kein Arbeitsvermittler sollte unrechtmäßig tätig sein.

CNV (Niederlande). Sie sollten die in Frage 13 aufgeführten Informationen erhalten.

FNV (Niederlande). Sowohl der formelle und tatsächliche Arbeitgeber als auch der Anwerber und Arbeitsvermittler sind für den Schutz des Hausangestellten gegen Missbrauch verantwortlich.

CUT-A (Paraguay). Nicht nur für als Hausangestellte arbeitende Migranten, sondern für alle Hausangestellten.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Arbeitsvermittler und Mittelspersonen sind für Mindeststandards betreffend Gesundheit und Sicherheit sowie für die Überwachung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Hausangestellten verantwortlich. Arbeitsvermittler sollten zu Überwachungszwecken vom Herkunftsland registriert und akkreditiert werden sowie für die Rückführung und Unterstützung von Leistungen für in eine Notsituation geratene Hausangestellte sowie die Bereitstellung einer Sicherheit verantwortlich sein, mit der die dadurch entstehenden Kosten getragen werden können.

FNPR (Russische Föderation). Private Arbeitsvermittler sollten die gesamte Verantwortung für die Einhaltung des Arbeitsrechts und der Menschenrechte tragen, die Arbeitgebern durch internationales und innerstaatliches Recht auferlegt sind.

FEDUSA (Südafrika). Arbeitsvermittler beuten Hausangestellte gewöhnlich aus.

CSTT (Togo). Um die Übereinstimmung mit den Übereinkommen (Nr. 97) über Wanderarbeiter (Neufassung), 1949, und (Nr. 143) über Wanderarbeitnehmer (Ergänzende Bestimmungen), 1975, zu gewährleisten.

UGTT (Tunesien). Nur betreffend Länder, die private Arbeitsvermittler zulassen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Mitgliedstaaten sollten Kriterien für die Registrierung und die Qualifikationen von Arbeitsvermittlern festlegen und Informationen über eventuelle Verstöße in der Vergangenheit öffentlich verfügbar machen, Akkreditierungsprogramme für Arbeitsvermittler mit strengen Kriterien und die Überwachung durch unabhängige Prüfer unterstützen, um ihre Qualität und Rechenschaftslegung zu verbessern, Arbeitsvermittler regelmäßig überprüfen, auch durch unangemeldete Prüfungen, um die Einhaltung maßgeblicher Gesetze und Vorschriften sicherzustellen, und beträchtliche Strafen für Verstöße vorsehen, zugängliche Beschwerdemechanismen für Hausangestellte schaffen, über welche die Behörden über missbräuchliche Praktiken in Kenntnis gesetzt werden können, einschließlich einer Telefonnummer und Kontaktdaten einer Organisation für Arbeitnehmerrechte, Informationen zu Rechten und Beschwerdeverfahren sowie der Einrichtung einer für Hausarbeit zuständigen Stelle in Arbeitsministerien, und gewährleisten, dass gemäß IAO-Übereinkommen Nr. 181 keine Abzüge vom Lohn für Kosten des Arbeitgebers für die Inanspruchnahme eines Arbeitsvermittlers vorgenommen werden, um Verschuldung und Situationen von Schuldarbeit zu verhindern.

PIT-CNT (Uruguay). Alle Hausangestellten sollten vor missbräuchlichen Praktiken geschützt werden. Arbeitsvermittler, die Hausangestellte vermitteln, sollten diesen nichts berechnen.

Fr. 27 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass innerstaatliche Rechtsvorschriften verlangen sollten, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten einen schriftlichen Vertrag mit den Mindestbeschäftigungsbedingungen erhalten, der vor dem Passieren von Landesgrenzen zur vereinbaren ist?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Jemen.

Verneinend: 4. Österreich, Niederlande, Tunesien, Uruguay.

Sonstige: 5. Tschechische Republik, Guinea, Neuseeland, Spanien, Schweden.

Kommentare

Argentinien. Arbeitsmigranten können entweder im Zielland oder in ihrem Herkunftsland angeworben werden. Um den Bruch vorvertraglicher Vereinbarungen zu verhindern, sollte der Vertrag im letzteren Fall im Herkunftsland unterzeichnet werden.

Österreich. Das Übereinkommen sollte keine Regelungen für die Zulassung von als Hausangestellte arbeitenden Migranten/Migrantinnen zum Arbeitsmarkt vorsehen. In Österreich unterliegen alle Personen unabhängig von ihrem Herkunftsstaat dem Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz und haben daher dieselben arbeitsrechtlichen Ansprüche.

Belgien. Die Arbeitsbedingungen sollten schriftlich festgelegt werden oder – wenn dies im betreffenden Land nicht üblich ist – in einer Form, die gleichwertige Garantien bietet. Der Vertrag sollte in einer Sprache ausgefertigt werden, die für beide Parteien verständlich ist.

Der Plurinationaler Staat Bolivien. Um die Einhaltung der Vertragsbedingungen zu gewährleisten, muss ein schriftlicher Vertrag unterzeichnet werden, der vom Arbeitsministerium gebilligt worden sein sollte.

Brasilien. Insbesondere angesichts von Fällen von Missbrauch, von denen Arbeitsmigranten betroffen waren, ist die Annahme von Schutzmaßnahmen zur Förderung ihrer Sicherheit notwendig.

Kolumbien. Die Anwerbungsmechanismen sowie die jeweiligen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sollten klar sein. Es sollte auf das maßgebliche Arbeitsrecht des jeweiligen Landes Bezug genommen werden.

Costa Rica. Dies könnte dazu beitragen, die Nichteinhaltung innerstaatlicher arbeitsrechtlicher Bestimmungen zu überwinden.

Kroatien. Als Hausangestellte arbeitende Migranten müssen die gleichen Rechte haben wie einheimische Arbeitnehmer.

El Salvador. Zum Schutz der Arbeitnehmerinteressen. Das Instrument sollte auch vorsehen, dass solche Verträge von den Arbeitsministerien geprüft und gebilligt werden müssen.

Finnland. Die EU-Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen schreibt vor der Arbeitsaufnahme im Ausland eine schriftliche Unterrichtung des Arbeitnehmers über die Beschäftigungsbedingungen vor.

Griechenland. Im griechischen Recht ist vorgesehen, dass Migranten einen Arbeitsvertrag im griechischen Konsulat des Herkunftslandes unterzeichnen, bevor sie in das Zielland einreisen. Der Vertrag muss zuvor vom Arbeitgeber unterzeichnet worden sein.

Guatemala (ONAM). Um Menschen Schmuggel und Missbrauch zu vermeiden.

Jordanien. Damit sich der Hausangestellte über die Arbeitsanforderungen bewusst ist und keinen Vorurteilen ausgesetzt ist.

Malaysia. Er sollte in einer Sprache ausgefertigt sein, die der Hausangestellte versteht und die im Land der Beschäftigung offiziell anerkannt ist.

Mauritius. Verträge sollten in eine Sprache übersetzt werden, die der Hausangestellte versteht, und sie sollten im Zielland juristisch durchsetzbar sein.

Montenegro. Schriftliche Verträge sind ein wichtiger Schritt dazu, das Arbeitsverhältnis zu formalisieren, Mindeststandards menschenwürdiger Arbeit zu etablieren und Hausangestellten die Möglichkeit zu geben, bei Verstößen ihre Rechte zu verteidigen.

Mosambik. Um Hausangestellten zu ermöglichen, die Beschäftigungsbedingungen zu kennen und zu entscheiden, ob sie das Arbeitsverhältnis eingehen wollen.

Nepal. Als Hausangestellte arbeitende Migranten sollten einen vom Arbeitgeber unterzeichneten schriftlichen Arbeitsvertrag erhalten, in dem alle notwendigen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich des Namens und der Anschrift des Arbeitgebers, der Art der Tätigkeit, der Vergütungsgrundlage, der Angabe, wie oft der Lohn gezahlt wird, der wöchentlichen und täglichen Ruhezeiten sowie anderer Aspekte niedergelegt sind.

Niederlande. Das niederländische Recht gestattet mündliche Verträge, verpflichtet den Arbeitgeber jedoch zur Unterrichtung in Schriftform über eine Reihe von Details wie Vergütung, Urlaubsansprüche und Arbeitsbedingungen. Als Bestandteil des Verfahrens zum Erwerb einer Arbeitsgenehmigung benötigen Arbeitsmigranten von außerhalb der EU einen schriftlichen Arbeitsvertrag, in dem die Entgelthöhe angegeben sein muss, die nicht niedriger als der Mindestlohn sein darf.

Neuseeland. Das neuseeländische Recht enthält keine solch explizite Anforderung. In der Praxis prüfen die Einwanderungsbehörden vor Erteilung des Arbeitsvisums oder der Arbeitsgenehmigung jedoch die Beschäftigungsvereinbarung eines Migranten auf Übereinstimmung mit dem Arbeitsrecht.

Panama. Dies wäre ein wesentlicher Fortschritt bei der Bekämpfung des Menschen Schmuggels. Es ist wichtig, klar die Szenarien zu definieren, in denen es zu sexueller Ausbeutung von Frauen kommen kann. Dazu zählt auch, dass nicht eindeutige und unklare Arbeitsverträge auf lange Sicht Frauen in die Prostitution zwingen können.

Paraguay. Das Nichtvorhandensein eines Vertrags soll Hausangestellte jedoch nicht davon abhalten können, ihren Lohn und Sozialleistungen einzuklagen.

Peru. Um die Parteien einschließlich Dritter, die als Arbeitsvermittler an der Anwerbung beteiligt sind, klar zu identifizieren und Buch über sie zu führen.

Polen. Sofern sie nach der Ankunft im Zielland unverzüglich mit der Suche nach einer Hausarbeitsstelle beginnen. Die Möglichkeit, vor der Einreise eines Migrantens ein verbindliches Arbeitgeberangebot für eine Hausarbeitsstelle zu verlangen, kann Gegenstand innerstaatlicher Vorschriften sein.

Rumänien. Der Vertrag sollte in der Muttersprache des Arbeitsmigranten oder in einer anderen von ihm verstandenen Sprache ausgefertigt sein. Er muss die Vergütung, die Pflichten des Hausangestellten, die (Vertrags-)Dauer und die Arbeitsstätte enthalten.

Slowenien. Das Übereinkommen sollte den Hausangestellten verpflichten, vor der Einreise in das Zielland alle Genehmigungen einzuholen, über die ein ausländischer Arbeitnehmer verfügen muss, um in das Zielland einreisen und dort seinen Wohnsitz nehmen zu können.

Spanien. Sofern die Rechtsvorschriften des Ziellandes gelten und nicht die vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Bedingungen.

Schweden. Vor der Einreise in das Land soll eine Erklärung betreffend angemessene Arbeitsbedingungen gefordert werden.

Schweiz. Die Auflage eines Vertrags in Schriftform scheint unerlässlich. Das Fehlen eines Vertrags befreit Arbeitgeber und Hausangestellte jedoch nicht von ihren jeweiligen Verpflichtungen.

Thailand. In Thailand müssen Arbeitgeber aus den Herkunftsländern vor der Erteilung der Arbeitsgenehmigung den Arbeitsvertrag einreichen, während thailändische Arbeitgeber, die Hausangestellte aus benachbarten Ländern einstellen möchten, den Arbeitsvertrag dem Herkunftsland vorlegen müssen.

Tunesien. Nein, weil die endgültige Entscheidung über die Einstellung von der bestandenen Probezeit abhängt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 9.

Bejahend: 4. CNI (Brasilien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 4. SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Damit sich der Hausangestellte über die Arbeitsanforderungen bewusst ist und keinen Vorurteilen ausgesetzt ist.

EFC (Sri Lanka). Mehr Informationen zu erhalten, wäre nützlich.

SAV (Schweiz). Dies hängt von den innerstaatlichen Bestimmungen und Migrationsbedingungen ab.

IOE. Dies scheint ein berechtigtes Anliegen zu sein, das weiter erörtert werden sollte. Siehe die Fragen 13 und 38.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CTA (Argentinien), CSTT (Togo).

Sonstige: 3. CMTC (Costa Rica), CNTG (Guinea), CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Mindestbeschäftigungs- und -arbeitsbedingungen sind unabdingbar, und der Staat sollte sie sowohl für einheimische als auch für ausländische Hausangestellte garantieren.

BAK (Österreich). Ein solcher Vertrag stellt jedoch keinen garantierten Schutz für die betroffenen Hausangestellten im Ernstfall dar.

ÖGB (Österreich). Zur Vermeidung von Missbrauch sind eine verpflichtende Meldung an die Behörde im Beschäftigungsstaat und Kontrollen wichtiger.

BILS (Bangladesch). Dies sollte Gegenstand bilateraler Vereinbarungen sein.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Um die Einhaltung der Vertragsbedingungen zu gewährleisten, sollte ein schriftlicher Vertrag unterzeichnet werden, der vom Arbeitsministerium gebilligt worden sein sollte.

CLC (Kanada). In der Muttersprache des Hausangestellten.

CUT (Chile). Um unfairen Wettbewerb und missbräuchliche Praktiken zu vermeiden.

CGT (Kolumbien). Zusätzlich sollten klare Sanktionen für den Fall von Verstößen vorgesehen werden.

DEOK (Zypern). Der Vertrag bedarf der Schriftform und muss in ihrer Sprache ausgefertigt sein.

CNUS (Dominikanische Republik). Es sollte jedoch klar sein, dass aus dem Fehlen eines schriftlichen Vertrags keine Einschränkung des Anspruchs auf Mindestnormen menschenwürdiger Arbeit resultieren darf.

CGT-FO (Frankreich). Ja. Dies sollte jedoch nicht als Möglichkeit genutzt werden, das Recht von bereits im Zielland lebenden Migranten auf Beschäftigung zu umgehen, oder als Vorwand für die Ausweisung von Migranten.

COSYGA, JOC (Gabun). Um die Achtung der Rechte von Hausangestellten durch Arbeitgeber und Arbeitsvermittler zu gewährleisten. Es sollte alle Elemente vorschreiben, auf die in den Fragen 12 bis 25 eingegangen wird.

UNSITRAGUA (Guatemala). Einschließlich für als Migranten arbeitende Hausangestellte ohne Aufenthaltstitel.

CNTG (Guinea). Dieser Punkt muss weiter erörtert werden, weil es für Stellensuchende unmöglich ist, einen Arbeitsvertrag zu haben, bevor sie in dem Land eintreffen, in dem sie eine Stelle suchen möchten.

KSBSI (Indonesien). Der Hausangestellte sollte eine Kopie erhalten.

CGIL (Italien). Wenn möglich in ihrer Heimatsprache oder in einer für sie leicht verständlichen Sprache. Es sollte ermöglicht werden, dass auch stellensuchenden Migranten im Zielland schriftlich der Vorschlag eines Arbeitsvertrags unterbreitet werden kann.

MTUC (Malaysia). Aus dem Vertrag sollten die Aufgaben des Hausangestellten klar hervorgehen. Das Übereinkommen sollte ein zu breites Aufgabenspektrum, das Hausarbeit sowie Kinderbetreuung und Altenpflege umfasst, verbieten. Die beiden letztgenannten Aufgaben sollten nicht nebeneinander für einen Hausangestellten vorgesehen werden und Hausarbeit gemeinsam mit der Betreuung von 1 bis 2 Kindern nur, wenn das Haus groß genug ist. Ist eine bettlägerige Person zu betreuen, sollte der Arbeitgeber sich um Pflege bemühen, statt einen Hausangestellten einzustellen.

CTM (Mexiko). Nur nach einer sorgfältigen Prüfung des Migranten. Siehe Frage 26.

UNT (Mexiko). Für alle als Hausangestellte arbeitenden Migranten und ihre Arbeitgeber sollten die Rechtsvorschriften des Ziellandes gelten.

FNV (Niederlande). Gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Der Vertrag soll in einer Sprache ausgefertigt sein, die der Hausangestellte versteht, und zumindest die in Frage 13 aufgeführten Bestimmungen enthalten.

NSZZ (Polen). Schriftliche Verträge sind ein wichtiger Schritt dazu, das Arbeitsverhältnis zu formalisieren, Mindeststandards menschenwürdiger Arbeit zu etablieren und Hausangestellten die Möglichkeit zu geben, bei Verstößen ihre Rechte geltend zu machen. Die Mitgliedstaaten sollten kooperativ innerstaatliche Gesetze sowie bilaterale und multilaterale Vereinbarungen ausarbeiten, um zu gewährleisten, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten vor dem Grenzübergang einen schriftlichen Vertrag erhalten, in dem ihre Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen niedergelegt sind. Diese Verträge sollten in so viele Sprachen übersetzt werden, wie nötig ist, um zu gewährleisten, dass sie in einer Sprache verfügbar sind, die Hausangestellte verstehen, und dass sie im Beschäftigungsland rechtlich durchsetzbar sind.

CSDR (Rumänien). Nicht notwendigerweise in dem Übereinkommen.

FEDUSA (Südafrika). Dies wird ein gewisses Maß an Schutz bieten, denn als Hausangestellte arbeitende Migranten sind gewöhnlich schutzbedürftiger als andere Arbeitnehmer.

NWC (Sri Lanka). Aus dem Vertrag sollten die Aufgaben des Hausangestellten klar hervorgehen.

CSTT (Togo). Dies kann für Arbeitsmigranten ein Hindernis beim Grenzübergang sein.

PIT-CNT (Uruguay). Vor der Überschreitung nationaler Grenzen sollte der als Hausangestellter arbeitende Migrant über die Gesetze des Ziellandes informiert werden, und der Arbeitsvertrag sollte Angaben zu den Aufgaben, der Arbeitszeit und der Entlohnung enthalten.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Dies könnte geschehen, wenn Migranten legal einreisen. In der Realität verhält es sich jedoch anders, und viele Migranten, die eine Stelle als Hausangestellter suchen, verfügen über keinen Aufenthaltstitel.

Fr. 28 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten am Ende oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags Anspruch auf kostenlose Heimschaffung haben sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 44. Albanien, Argentinien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kroatien, Kuba, El Salvador, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Philippinen, Katar, Serbien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Jemen.

Verneinend: 16. Australien, Österreich, Ecuador, Ägypten, Finnland, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Schweden, Schweiz, Uruguay.

Sonstige: 7. Kolumbien, Costa Rica, Tschechische Republik, Griechenland, Neuseeland, Peru, Saudi-Arabien.

Kommentare

Argentinien. Aber nur, wenn die Art der Arbeit dies erfordert oder die Art des unterzeichneten Vertrags dies vorsieht.

Australien. Arbeitgeber zu verpflichten, die Rückkehrkosten zu tragen, könnte unbeabsichtigte Folgen einschließlich der Ausbeutung von Migranten mit dem Ziel haben, sich diese Kosten zu Lasten des Hausangestellten zurückzuholen.

Österreich. Eine Übernahme der Heimschaffungskosten durch den Dienstgeber/die Dienstgeberin müsste nach geltendem österreichischen Recht ausdrücklich vertraglich vereinbart werden (siehe Frage 56.)

Belgien. Ja, was Hausangestellte betrifft, die ihre Arbeitgeber in ein anderes Land begleiten oder ausdrücklich angefordert werden. Hausangestellte, die ihre Arbeit verlieren, büßen häufig auch ihren Aufenthaltstitel ein.

Brasilien. Die Situationen, die zum Recht auf Heimschaffung führen, sollten angegeben werden.

Kanada. Dies sollte in dem Instrument als nicht verbindliche Leitlinie vorgesehen werden. Die Bedingungen für die Heimschaffung sollten gegebenenfalls im Vertrag festgelegt werden.

Kolumbien. Das Außenministerium sollte konsultiert werden. Die Heimschaffungskosten sollten Teil eines integrierten Systems zum Schutz von Migranten sein, unabhängig davon, ob die Migration innerhalb Kolumbiens stattfindet oder grenzüberschreitend. Bei Auslaufen des Vertrags sollten die Heimschaffungskosten vom Arbeitgeber getragen werden.

Costa Rica. Wie in den Migrationsgesetzen vorgesehen.

Kroatien. Dies kann auch von der Art des schriftlichen Vertrags abhängen.

Ägypten. Dies muss von den Vertragsparteien vereinbart werden.

El Salvador. Dies sollte im Arbeitsvertrag niedergelegt werden.

Finnland. Unterschiedliche innerstaatliche Praxis sollte zugelassen werden. Die Heimschaffungskosten sollten Gegenstand des Arbeitsvertrags sein.

Griechenland. Die Zahlung der Heimschaffungskosten sollte im Arbeitsvertrag vorgesehen werden.

Guinea. Sofern dies im Arbeitsvertrag festgelegt ist.

Lettland. Das Übereinkommen sollte zusätzliche Bestimmungen betreffend Ausweisung, Lohnrückstand und die Rechte von als Hausangestellte arbeitenden Migranten enthalten, die unverschuldet ihren Arbeitsplatz verloren haben. Insbesondere sollen als Hausangestellte arbeitende, rechtmäßig gebietsansässige Migranten nicht durch den bloßen Umstand ihres Arbeitsplatzverlustes, der nicht per se den Entzug ihrer Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung zur Folge haben soll, als illegal oder irregulär eingestuft werden;

sie sollen Gleichbehandlung mit Einheimischen genießen, und zwar insbesondere betreffend die Arbeitsplatzsicherheit, das Angebot von alternativer Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung; Personen ohne Aufenthaltstitel einschließlich solcher, deren Status nicht regulisiert werden kann, sollen Gleichbehandlung genießen, und zwar betreffend Arbeitnehmerrechten wie Entgelt, Soziale Sicherheit, Gewerkschaftsmitgliedschaft und Gewerkschaftsrechten; bei Arbeitskonflikten sollen sie die Möglichkeit haben, persönlich oder durch einen Vertreter bei den zuständigen Stellen ihre Rechtsansprüche geltend zu machen.

Malaysia. Die Kosten könnten durch den Arbeitgeber getragen werden, sofern das Beschäftigungsverhältnis nicht wegen Fehlverhaltens des Hausangestellten beendet wurde.

Mauretanien. Bei Freisetzung des Hausangestellten durch den Arbeitgeber.

Mexiko. Jeder Hausangestellte sollte Anspruch auf die für ihn kostenlose Heimschaffung haben. Alle damit zusammenhängenden Kosten sollten vom Arbeitgeber getragen werden.

Republik Moldau. Alternativ sollte der Arbeitgeber die Kosten tragen.

Mosambik. Der Arbeitgeber sollte den Schutz des Hausangestellten in Bezug auf die Heimschaffung und alle damit zusammenhängenden Garantien gewährleisten.

Nepal. Der Arbeitgeber soll die Heimschaffungskosten tragen.

Niederlande. Aus dem Instrument sollte hervorgehen, dass die Parteien eine Vereinbarung über die Erstattung der Heimschaffungskosten treffen sollten und dass die Regierung des Beschäftigungslandes solche Kosten vom Arbeitgeber zurückfordern kann, wenn der Hausangestellte das Land nach Beendigung des Vertrags nicht verlässt und zwangsheimgeschafft wird.

Neuseeland. In Neuseeland müssen Migranten selbst ihre Ausreise finanzieren.

Nicaragua. Insbesondere wenn der Arbeitgeber den Hausangestellten in seinem Herkunftsland gefunden hat und wenn der Hausangestellte sich zur Beendigung des Vertrags entscheidet.

Norwegen. Als Hausangestellte arbeitende Migranten sollten wie alle anderen Arbeitsmigranten behandelt werden und keinen größeren Schutz genießen.

Oman. Sofern der Arbeitgeber den Betrag beendet. Wenn der Hausangestellte eine Straftat begeht, sollte das Herkunftsland die Heimschaffungskosten tragen.

Peru. Dies könnte in die Beschäftigungsbedingungen aufgenommen werden, und wenn dem so wäre, sollte es von den Parteien vereinbart werden. Anderenfalls könnte das Übereinkommen vorsehen, dass Arbeitgeber die Kosten tragen, wenn sie die Dienste ein Arbeitsmigranten in Anspruch nehmen; ist dies nicht der Fall, könnten die Kosten vom Hausangestellten getragen werden.

Polen. Diese Frage könnte möglicherweise in internationalen Vereinbarungen geregelt werden. Eine solche Lösung wirft eine Reihe von Zweifeln auf. Es gibt keine Definition für „kostenlose Heimschaffung“, und es wird nicht angegeben, wer die Kosten übernimmt.

Portugal. Diese Bestimmung erscheint nicht notwendig.

Rumänien. Nur wenn eine solche Bestimmung/Verpflichtung im Arbeitsvertrag enthalten ist oder mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Kollektivvereinbarungen ein Einklang steht.

Saudi-Arabien. Ja, wenn der Vertrag normal ausläuft oder der Arbeitgeber ihn ohne Rechtsgrund beendet. Wenn der Hausangestellte seinen Vertrag von sich aus kündigt, muss er die Rückkehrkosten tragen.

Slowenien. Nach slowenischen Recht müssen Arbeitsmigranten ihre Rückkehrkosten selbst tragen; wenn dies nicht möglich ist, der Staat bzw. Personen, die Hausangestellte schleusen, ihnen illegale

Beschäftigung oder Unterkunft besorgen oder den Erhalt eines Visums oder eines Aufenthaltstitels aufgrund falscher Angaben ermöglichen.

Südafrika. Dies sollte eine Vertragsvereinbarung sein und sollte darüber hinaus durch innerstaatliche Gesetze und Bestimmungen geregelt werden. Für den Fall, dass ein Hausangestellter infolge Fehlverhaltens des Arbeitgebers arbeitslos wird, sollte die Heimschaffung für ihn nicht mit Kosten verbunden sein. Mitgliedstaaten sollten das Recht erhalten, sich solche Kosten vom Arbeitgeber oder seinen Vertretern zurückzuholen.

Spanien. Dies setzt eine im spanischen Recht nicht vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers voraus. Dort ist vorgesehen, dass Arbeitgeber von Migranten mit befristeter Aufenthaltserlaubnis verpflichtet sind, deren Hin- und Rückreise zu organisieren und zumindest die Kosten der Hinreise zu tragen, nicht jedoch die der Rückreise. In diesem Sinn wäre eine Empfehlung angemessener, dass Länder Maßnahmen beschließen sollten, um Arbeitsmigranten zu helfen.

Schweden. Die Frage, wer die Rückkehrkosten tragen sollte, könnte ein Punkt sein, der im Arbeitsvertrag geregelt werden kann. In diesem Fall sollte in der Empfehlung darauf eingegangen werden.

Schweiz. Staaten sollten diese Frage frei regeln können. Siehe Frage 13(h), insbesondere betreffend Hausangestellte, die die Rückkehr verweigern. Diese Weigerung beruht häufig nicht auf den Rückkehrkosten, sondern auf dem Wunsch, im Aufnahmeland zu bleiben und zu arbeiten.

Tunesien. Um die humane Behandlung und eine Rückkehr in das Herkunftsland unter angemessenen Bedingungen sicherzustellen.

Vereinigte Arabische Emirate. Ja, sofern der Vertrag nicht wegen eines Vertragsbruchs des Hausangestellten beendet wurde.

Jemen. Im Fall, dass der Vertrag aufgrund eines Verstoßes des Hausangestellten gegen seine Verpflichtungen beendet wurde oder er seinen Vertrag nicht erfüllt, muss jedoch er selbst die Kosten tragen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 5. CNI (Brasilien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 2. ANDI (Kolumbien), SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Die vertraglichen Vereinbarungen, welche die Grundlage des Rechts auf Heimschaffung bilden, sollten angegeben werden.

NHO (Norwegen). Nicht alle Migranten beabsichtigen, in ihr Herkunftsland zurückzukehren, oder haben vielleicht bereits eine Zeitlang im jeweiligen Land gearbeitet, bevor sie eingestellt werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

IOE. Informationen über das Migrationsrecht sowie die Migrationspraxis und über allgemeine Verpflichtungen von Arbeitgebern gegenüber Arbeitsmigranten sowie über Zahlungsverpflichtungen von Regierungen oder Arbeitgebern nach innerstaatlichem Recht und innerstaatlicher Praxis werden begrüßt. Es sollte vermieden werden, negative Anreize für die Beschäftigung von bereits in einem Land lebenden Arbeitsmigranten im Vergleich zur Neuanwerbung aus Herkunftsländern zu geben, und es sollten Fälle berücksichtigt werden, in denen Arbeitsmigranten nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren möchten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 116. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), UGT (Spanien), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 4. UGTE (Ecuador), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), CTM (Mexiko).

Sonstige: 4. CMTC (Costa Rica), CNTG (Guinea), CSDR (Rumänien), CCOO (Spanien).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. In dem Übereinkommen sollten zusätzliche Bestimmungen betreffend Ausweisung, Lohnrückstand und die Rechte von als Hausangestellte arbeitenden Migranten enthalten sein, die ihre Stelle nicht durch eigenes Verschulden verloren haben.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB

(Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Insbesondere sollen als Hausangestellte arbeitende, rechtmäßig gebietsansässige Migranten nicht durch den bloßen Umstand ihres Arbeitsplatzverlustes, der nicht per se den Entzug ihrer Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung zur Folge haben wird, als illegal oder irregulär eingestuft werden; sie sollen Gleichbehandlung mit Einheimischen genießen, und zwar insbesondere betreffend die Arbeitsplatzsicherheit, das Angebot von alternativer Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung; Personen, die in eine Situation ohne Aufenthaltstitel geraten, einschließlich solcher, deren Status nicht regulisiert werden kann, sollen Gleichbehandlung für sich und ihre Familien genießen, und zwar in Bezug auf aus aktueller oder früherer Beschäftigung herrührende Rechte wie Entgelt, Soziale Sicherheit, Gewerkschaftsmitgliedschaft und Gewerkschaftsrechten; bei Arbeitskonflikten sollen sie die Möglichkeit haben, selbst oder durch einen Vertreter bei den zuständigen Stellen ihre Rechtsansprüche geltend zu machen.

CTA (Argentinien). Siehe Frage 13 h).

BAK (Österreich). Arbeitgeber sollten die Heimreisekosten tragen. Eine Heimreise von Hausangestellten sollte nur auf deren eigenen Wunsch erfolgen oder wenn aufenthaltsrechtliche Bestimmungen dies erfordern. In keiner Weise sollte eine „Heimschaffung“ Arbeitgeber von ihren arbeitsrechtlichen Verpflichtungen befreien. Deshalb sollten Notwohnungen bereitgestellt werden, und Hausangestellte sollten durch Aufenthaltsrechte die Möglichkeit erhalten, im Land zu bleiben, um ihre Ansprüche durchzusetzen.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 13 h).

GFBTU (Bahrain). Wenn jedoch der Hausangestellte den Vertrag vorzeitig beendet, soll er die Kosten tragen.

CNTB (Burkina Faso). Hausangestellte sollten die Möglichkeit haben, im jeweiligen Land einen anderen Arbeitsvertrag zu schließen, wenn sie dies wünschen.

ONSL (Burkina Faso). Wenn sich der Hausangestellte rechtmäßig im Land befunden hat, sollte der Verlust der Beschäftigung jedoch nicht automatisch die Entziehung der Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung am Ende des Arbeitsvertrages zur Folge haben.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Sofern die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht auf ein Fehlverhalten des Hausangestellten zurückgeht.

CUT (Chile). Sofern sie dies vereinbaren.

CGT (Kolumbien). Die Heimschaffung ist eine Verpflichtung des Staates.

CMTC (Costa Rica). Die auf alle Arbeitnehmer anwendbaren allgemeinen Bestimmungen sollten gelten.

CTRN (Costa Rica). Insbesondere sollen als Hausangestellte arbeitende, rechtmäßig gebietsansässige Migranten nicht durch den bloßen Umstand ihres Arbeitsplatzverlustes als illegal oder irregulär eingestuft werden. Ferner sollen sie und ihre Familien Gleichbehandlung mit Einheimischen genießen und bei Arbeitskonflikten die Möglichkeit haben, bei den zuständigen Stellen Ansprüche geltend zu machen.

CTS (El Salvador). Sofern die betreffende Regierung dem zustimmt.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Die Kosten für die Hin- und Rückreise von als Hausangestellte arbeitenden Migranten, die in das Land des Arbeitgebers reisen, um für den Arbeitgeber zu arbeiten, sowie alle damit zusammenhängenden Kosten soll der Arbeitgeber tragen.

CGT-FO (Frankreich). Ja. Dies soll nicht missbraucht werden, um den Aufenthaltstitel von Arbeitsmigranten in Frage zu stellen, die in einem Aufnahmeland den Arbeitsplatz verlieren. Das setzt voraus, dass die gleichen Rechte im Hinblick auf Ausbildung, Umschulung und Stellensuche garantiert werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Nach internationalen Arbeitsnormen haben alle Arbeitnehmer die gleichen Rechte. Die Heimschaffungsbedingungen sollten im Arbeitsvertrag klargestellt werden.

GSEE (Griechenland). Auf jeden Fall sollten bestimmte Mechanismen oder Verfahren zur Lösung von Problemen geprüft werden, mit denen als Hausangestellte arbeitende Migranten konfrontiert sein könnten, die jedoch nicht auf ihr eigenes Fehlverhalten zurückzuführen sind.

UNSITRAGUA (Guatemala). Für die Heimschaffung sollte es einen angemessenen Grund geben, und als Hausangestellte arbeitenden Migranten sollten die Rechte garantiert werden, die in der Internationalen Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen verankert sind.

CNTG (Guinea). Statt bei Beendigung des Arbeitsvertrags heimgeschafft zu werden, sollten als Hausangestellte arbeitende Migranten ihren Vertrag erneuern oder einen neuen Vertrag abschließen können.

ICTU (Irland). Das Grundprinzip muss sein, dass Hausangestellte einen gleichberechtigten Anspruch auf Arbeitnehmerrechte und -schutz wie andere Arbeitnehmer haben.

CGIL (Italien). Alternativ könnten von Arbeitgebern Beiträge zur Finanzierung eines staatlich verwalteten „Heimschaffungsfonds“ erhoben werden. Sie könnten steuerlich absetzbar sein, wie in Fragen 24 und 25 erwähnt. Siehe Frage 13 h).

CISL (Italien). Sie könnten zum Verlassen des Landes berechtigt statt verpflichtet sein.

UGL (Italien). Heimschaffungskosten sollten vom Arbeitgeber getragen werden, nicht von den Hausangestellten oder der Allgemeinheit.

CTM (Mexiko). Die Heimschaffung sollte in die Zuständigkeit der maßgeblichen Behörden fallen. Nicht alle Arbeitsmigranten sind in der gleichen Situation.

UNT (Mexiko). Wenn Hausangestellte nicht über ausreichende Mittel verfügen, sollten die Regierungen der Aufnahmeländer und die betreffenden Botschaften ihre Heimschaffung sicherstellen und Arbeitgeber, welche die Migrationsbestimmungen nicht einhalten, streng bestrafen.

CNV (Niederlande). Oder sie sollten im Voraus über die Heimschaffungsbedingungen informiert werden. Anderenfalls sollte der Arbeitgeber die Heimschaffungskosten tragen.

FNV (Niederlande). Hausangestellte sollten jedoch nicht gezwungen werden, nach Beendigung ihres Arbeitsvertrags zurückzukehren.

CNT (Niger). Es sollten zusätzliche Bestimmungen betreffend Ausweisung, Lohnrückstand und andere Rechte für den Fall enthalten sein, dass sich Arbeitsmigranten rechtmäßig im Zielland aufhalten.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Der Arbeitgeber und der Arbeitsvermittler sollen die Heimschaffungskosten tragen. Arbeitsmigranten sollen Gleichbehandlung mit Einheimischen genießen, und zwar insbesondere betreffend die Arbeitsplatzsicherheit, das Angebot von alternativer Beschäftigung, Notstandsarbeiten und Umschulung. Das Übereinkommen soll vorschreiben, dass der Status von Arbeitsmigranten nicht durch den bloßen Umstand ihres Arbeitsplatzverlustes, der nicht per se den Entzug ihrer Aufenthalts- oder Arbeitsgenehmigung zur Folge haben soll, als illegal oder irregulär eingestuft werden soll.

CSDR (Rumänien). Ja, aber nicht notwendigerweise in dem Übereinkommen.

FNPR (Russische Föderation). Abhängig von den Einreisebedingungen, der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung sowie den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Vertrag.

CCOO (Spanien). In Spanien kann bei Frauen, die über eine Arbeitsgenehmigung verfügen, die Beendigung eines Vertrags kein Ausweisungsgrund sein. Unabhängig davon sollten öffentliche Mittel garantiert werden, um sicherzustellen, dass die Rechte von Arbeitsmigranten ab dem Zeitpunkt ihrer Ankunft rechtlich anerkannt und geschützt werden, um ihrer Ausbeutung und Wehrlosigkeit ein Ende zu setzen.

NTUF (Sri Lanka). Sofern die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht auf ein Fehlverhalten des Hausangestellten zurückgeht.

UGTT (Tunesien). Es sollte auch vorschreiben, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, ihre Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung behalten sollten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Der Arbeitgeber sollte die Kosten für die Hin- und Rückreise von als Hausangestellte arbeitenden Migranten am Anfang und am Ende der Anstellung sowie alle damit zusammenhängenden Gebühren tragen.

PIT-CNT (Uruguay). Solange für sie günstige Bedingungen bestehen und sie der Heimschaffung zustimmen.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Siehe Frage 13 h).

Fr. 29 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied Arbeitgebern unter-sagen sollte, Reiseunterlagen und Ausweispapiere in ihrem Besitz zu behalten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman,

Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 4. Jordanien, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 2. Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Wann immer dies im innerstaatlichen Recht ausdrücklich als Straftat gilt.

Österreich. In Österreich ist im Behalten der Reiseunterlagen und Ausweispapiere von Migranten, die als Hausangestellte arbeiten, ein Verstoß gegen die guten Sitten zu sehen, wenn dies als Druckmittel zur Ausübung von Missbrauch, willkürlicher Behandlung und häuslicher Sklaverei verwendet wird und die Hausangestellten davon abhält, das Arbeitsverhältnis zu kündigen. Auch aus aufenthaltsrechtlicher Sicht ist ein Verbot sinnvoll, da diese Unterlagen und Papiere im Verfahren zur Erteilung eines Aufenthaltstitels den Behörden vorzulegen sind.

Belgien. Dies ist häufig die Vorgehensweise von Menschenschmugglern.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Persönliches Eigentum wie Löhne sollte ebenfalls nicht zurückgehalten werden.

Brasilien. Jede Handlungsweise, welche die Bewegungsfreiheit einschränkt, erniedrigt die Menschenwürde.

Kanada. Wenn Hausangestellte nicht ihr volles und freies Einverständnis erklären.

China. Dies kann zu Ausbeutung, Menschenschmuggel, Zwangsarbeit usw. führen.

Kolumbien. Sollte den zu diesem Thema bereits bestehenden Verboten hinzugefügt werden.

Kroatien. Um die Verhinderung von Missbrauch zu gewährleisten.

El Salvador. U.a. um Menschenschmuggel zu verhindern.

Finnland. Anderenfalls könnte dies zu Zwangsarbeit führen.

Guinea. Nur wenn der Hausangestellte nicht sein Einverständnis erklärt.

Jordanien. Man sollte sich auf einen Text verständigen, der Arbeitgebern gestattet, diese Dokumente zu verwahren, und sicherstellt, dass sie bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder bei Verlassen der Arbeitsstätte zurückgegeben werden.

Mauritius. Dies wird dazu beitragen, Ausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenschmuggel zu verhindern.

Mexiko. Um Missbrauch und Ausbeutung zu verhindern, sollten diese Dokumente in den Händen der Hausangestellten bleiben.

Montenegro. Dies hilft, Ausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenschmuggel zu verhindern.

Mosambik. Außer wenn es darauf abzielt, arbeitsbezogene Probleme zu lösen.

Neuseeland. In Neuseeland gibt es keine speziellen Rechtsvorschriften dahingehend, dass ein Arbeitgeber den Reisepass oder Reiseunterlagen eines Hausangestellten an sich nehmen oder in Besitz halten kann. Es wird jedoch strafrechtlich gegen Personen vorgegangen, die ein solches Dokument gegen den Willen des Staates zurückhalten. Es ist eine Straftat, wenn ein Arbeitgeber eine Handlung mit der Absicht begeht, einen Hausangestellten am Verlassen der Arbeitsstätte oder von Neuseeland zu hindern.

Nicaragua. Weil es einen schwerwiegenden Verstoß gegen die Menschenrechte des Hausangestellte darstellt.

Oman. Sofern die Rechte des Arbeitgebers in Fällen geschützt werden, in denen Hausangestellte eine Straftat begehen und fliehen.

Peru. Diese Praxis wäre für Hausangestellte diskriminierend im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern und könnte ein zu Zwangsarbeit und Menschenschmuggel führendes Risiko darstellen. Außerdem ist sie ein Verstoß gegen grundlegende Menschenrechte.

Portugal. In Portugal erfüllt die Entziehung von Dokumenten einen Straftatbestand.

Rumänien. Um jeglichen Missbrauch gegen Hausangestellte zu vermeiden.

Slowenien. Nach slowenischem Recht müssen Hausangestellte ihre Dokumente jederzeit mit sich führen.

Spanien. Dies ist nach spanischem Recht verboten. Anderenfalls läge Zwangsarbeit vor.

Suriname. Die Mitgliedstaaten sollten ersucht oder verpflichtet werden, Strafen für Verstöße gegen diese Bestimmung zu verhängen und Überwachungsmechanismen einzurichten.

Tunesien. Ja, wenn der Hausangestellte ohne Zutun eines Arbeitsvermittlers eingestellt wird.

Jemen. Um das Beschäftigungsverhältnis zu schützen und zu verhindern, dass der Hausangestellte von dem Arbeitgeber, der ihn eingestellt hat, zu einem anderen wechselt, muss der Arbeitgeber die Reiseunterlagen und Ausweispapiere des Hausangestellten in seinen Besitz nehmen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. JCC (Jordanien).

Sonstige: 3. SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Die Verwahrung dieser Dokumente ist notwendig, um Hausangestellte z. B. daran zu hindern, zu fliehen oder zu stehlen.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

IOE. Dieses Anliegen scheint es wert zu sein, zu prüfen, ob es weiter erörtert werden sollte.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frank-

reich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CTM (Mexiko), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Sonstige: 1. CMTC (Costa Rica).

Kommentare

CTA (Argentinien). Anderenfalls könnte dies zu Zwangsarbeit führen. Außerdem sind diese Dokumente in vielen Fällen für Hausangestellte zum Nachweis ihres Aufenthaltstitels unentbehrlich.

BAK (Österreich). Weil dies regelmäßig mit Menschenhandel einhergeht, sollten auch wirksame und abschreckende Strafsanktionen vorgesehen werden.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Persönliches Eigentum wie Löhne sollte ebenfalls nicht zurückgehalten werden.

FENATRAD (Brasilien). Bei Verstößen gegen diese Bestimmung sollten im innerstaatlichen Recht vorgesehene Strafen zum Tragen kommen.

ONSL (Burkina Faso). Diese Praxis birgt das Risiko des Menschen schmuggels.

CGT (Kolumbien). Dies ist eine der weitesten verbreiteten Vorgehensweisen von Arbeitgebern, um ihre Hausangestellten zu missbrauchen.

DEOK (Zypern). In vielen Fällen gibt der Arbeitgeber diese Dokumente nicht heraus.

GSEE (Griechenland). Es sollte auch wirksamer Schutz betroffener Hausangestellter durch kompetente Aufsichtsbehörden vorgesehen werden.

CNTG (Guinea). Weil Hausangestellte Bewegungsfreiheit genießen sollten.

CGT (Honduras). Außer bei Rechtsverstößen sollte auch die zuständige Behörde die Dokumente nicht zurückhalten dürfen.

CFTUI (Indien). Der Arbeitgeber kann höchstens eine Kopie der Ausweispapiere verlangen.

UIL (Italien). Das Übereinkommen sollte besonderes Gewicht auf das Verbot dieser Formen von Mobbing und Erpressung legen.

CTM (Mexiko). Dazu sollte ausschließlich die jeweilige staatliche Behörde befugt sein.

UNT (Mexiko). Sollte es dazu kommen, müssen sich Hausangestellte unverzüglich an die zuständigen Behörden wenden. Anderenfalls sollte sich der Arbeitgeber wegen des Vergehens des Menschenhandels strafrechtlich verantworten müssen und entsprechend bestraft werden.

NTUC (Nepal). Es sollten jedoch Mechanismen vorgesehen werden, mit denen Arbeitgeber Fehlverhalten von Hausangestellten wie Stehlen, Verlassen des Haushalts oder Bruch des Arbeitsvertrags verhindern können.

NSZZ (Polen). Dies ist eine wichtige Maßnahme, um Situationen von Ausbeutung, Zwangsarbeit und Menschen schmuggel zu verhindern.

FEDUSA (Südafrika). Weil in manchen Ländern wie Südafrika die Einbehaltung von Ausweispapieren für manche Arbeitgeber eine Sicherheitsmaßnahme darstellt, um zu gewährleisten, dass Hausangestellte

sie nicht berauben und außer Landes fliehen, wozu es in Fällen gekommen ist, könnte dies in der Empfehlung vorgesehen werden. Eine Empfehlung sollte vorsehen, dass Arbeitgeber Dokumente nicht unrechtmäßig zurückhalten dürfen.

CSTT (Togo). Weil dies die Bewegungsfreiheit der Hausangestellten einschränken könnte.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Dies ist wichtig, um Situationen von Ausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel zu verhindern.

PIT-CNT (Uruguay). Einschließlich persönlichen Eigentums.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Dokumente sind per Definition privat und unantastbar, sodass diese Bestimmung überflüssig ist.

Fr. 30 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass Mitglieder zusammenarbeiten sollten, um sicherzustellen, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten vergleichbare Leistungen erhalten wie die eigenen Staatsbürger?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 58. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 6. Belgien (FÖD), Jordanien, Katar, Saudi-Arabien, Arabische Republik Syrien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 4. Belgien (CNT), Tschechische Republik, Neuseeland, Schweiz.

Kommentare

Australien. Zusammenarbeit in der Form des Austauschs von Informationen, der Durchsetzung des Rechts und um zu gewährleisten, dass Arbeitsmigranten ausführlich über ihre Rechte informiert werden, bevor sie ihr Herkunftsland verlassen.

Belgien (FÖD). Als Hausangestellte arbeitenden Migranten sollten die gleichen Rechte wie anderen Arbeitsmigranten garantiert werden.

Brasilien. Um Diskriminierung zu vermeiden, sollten Hausangestellte unabhängig davon, ob es sich um Einheimische oder Migranten handelt, den gleichen Arbeitnehmerschutz genießen.

China. Die Mitglieder sollten zusammenarbeiten, um die Migration von Hausangestellten über formelle und legale Kanäle zu erleichtern, und sicherstellen, dass sie Gleichbehandlung, Schutz vor Diskriminierung und Rechtshilfe in den Aufnahmestaaten genießen.

Kolumbien. Diese Leistungen sollten zudem unmittelbar gelten.

Guinea. Auf der Grundlage des Prinzips der Gegenseitigkeit.

Malaysia. Durch den Austausch von Informationen über betrügerische Arbeitsvermittler und Arbeitgeber sowie die Bekämpfung von ungerechter Behandlung und Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit.

Mauritius. Dies könnte Gegenstand einer Vereinbarung oder eines bilateralen Abkommens zwischen Herkunfts- und Zielland sein.

Mexiko. Auf der Grundlage der Prinzipien von Gerechtigkeit und Nichtdiskriminierung. Die Gleichstellung der Bedingungen für Arbeitnehmer mit Einheimischen im Zielland ist in der VN-Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen verankert.

Mosambik. Durch Kooperationsvereinbarungen basierend auf Gegenseitigkeit.

Nepal. Es wird erwartet, dass das Übereinkommen die Signatarstaaten anweist, die kooperative Hilfe zwischen den Herkunfts- und den Zielländern in allen Arbeitsmigranten betreffende Angelegenheiten zur Pflicht zu machen.

Niederlande. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die vorgeschlagene EU-Rahmenrichtlinie über die Rechte der Arbeitnehmer aus Drittstaaten zu erwähnen.

Neuseeland. Für alle Arbeitnehmer in Neuseeland gelten bestimmte Mindestbeschäftigungsrechte und -bedingungen.

Nicaragua. Alle Menschen haben die gleichen Rechte.

Oman. In Übereinstimmung mit den Gesetzen des Landes und den Übereinkünften zwischen den Parteien.

Panama. Internationale Arbeitsinstrumente zum Schutz von Hausangestellten müssen menschenwürdige Arbeit für alle unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit garantieren.

Peru. Gemäß den unterschiedlichen innerstaatlichen Migrationsgesetzen.

Polen. Die konkreten Leistungen sollten angegeben werden.

Saudi-Arabien. Der Unterschied zwischen der Beschäftigung von Einheimischen und dem Konzept von Migration und befristeter Beschäftigung macht die Anwendung von Leistungen, die Einheimischen gewährt werden, nicht vorstellbar, weil die Rechte von befristet beschäftigten Arbeitnehmern im Arbeitsvertrag festgelegt sind.

Slowenien. Um sicherzustellen, dass Migranten Leistungen erhalten, die mit denen für Einheimische vergleichbar sind, und um die Risiken im Zusammenhang mit undokumentierter Migration einschließlich Ausbeutung und eingeschränktem Zugang zum Justizsystem zu vermeiden, sollten Mitgliedstaaten mit dem Ziel zusammenarbeiten, die Migration über regulierte und dokumentierte Kanäle zu fördern. Dies sollte auch den Austausch von Informationen über Migrationsströme sowie über Arbeitgeber und Arbeitsvermittler auf schwarzen Listen umfassen.

Südafrika. Ja; dies sollten jedoch innerstaatliche Gesetze und Bestimmungen regeln.

Schweden. Für Drittstaatenangehörige; die Bestimmungen müssen jedoch insgesamt mit dem Recht der Europäischen Gemeinschaft vereinbar sein.

Tunesien. Um Gleichbehandlung zu gewährleisten.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 9.

Bejahend: 8. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 1. EFC (Sri Lanka).

Kommentare

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

SAV (Schweiz). Die Anwendung könnte schwierig sein. Nur vergleichbare Angelegenheiten sollten verglichen werden.

IOE. Die bilaterale Zusammenarbeit sollte gefördert werden. Dies ist ein Bereich für die Unterstützung und Förderung guter Praxis durch das IAA jenseits des Regulierungsrahmens und der Einführung neuer Instrumente. Die Formulierung sollte auf einen Vergleich mit „einheimischen Hausangestellten“ beschränkt werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. CMTC (Costa Rica), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

BAK (Österreich). Eine Entgeltdiskriminierung von Hausangestellten soll jedenfalls nicht möglich sein. Das Übereinkommen sollte die Mitgliedstaaten verpflichten, dafür Sorge zu tragen, dass Lohnschutz und Rechtsdurchsetzung auch dann garantiert sind, wenn sich der Hausangestellte nicht mehr im jeweiligen Land befindet.

FENATRAD (Brasilien). Einheimische und aus dem Ausland stammende Hausangestellte sollten die gleichen Rechte genießen.

ONSL (Burkina Faso). Auch im Fall des irregulären Aufenthalts sollten Hausangestellte und ihre Familien im Fall von Streitigkeiten dennoch das Recht auf Gleichbehandlung betreffend Beschäftigungsrechte, Entlohnung, Sozialschutz und Schutz nach dem Gesetz haben.

CGT (Kolumbien). Sie sollten nicht aufgrund ihres Migrantenstatus diskriminiert werden.

CNUS (Dominikanische Republik). „Vergleichbare Leistungen“ sollte in „Gleichbehandlung“ geändert werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Unter Berücksichtigung der internationalen Arbeitsnormen betreffend Arbeitsmigranten können Arbeitsmigranten unter den gleichen Bedingungen wie Einheimische in Gewerkschaften eintreten.

GSEE (Griechenland). Sofern streng sichergestellt ist, dass die Gleichbehandlung ausschließlich arbeitsbezogene Leistungen betrifft und nicht beispielsweise Fragen der nationalen Sicherheit.

UIL (Italien). Normen könnten helfen, Formen des Sozialdumping zu bekämpfen.

CTM (Mexiko). Einheimische sollten begünstigt werden (90 Prozent der Hausarbeit sollte von Einheimischen geleistet werden).

UNT (Mexiko). Weil die Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes ohne Unterschied gelten.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Durch bilaterale, multilaterale und regionale Kooperationsmechanismen.

NSZZ (Polen). Um sicherzustellen, dass Migranten Leistungen erhalten, die mit denen für Einheimische vergleichbar sind, und um die Risiken im Zusammenhang mit undokumentierter Migration einschließlich Ausbeutung und eingeschränktem Zugang zum Justizsystem zu vermeiden, sollten Mitgliedstaaten mit dem Ziel zusammenarbeiten, die Migration über regulierte und dokumentierte Kanäle zu fördern. Sie sollten auch zusammenarbeiten, um den Schutz von als Hausangestellte arbeitenden Migranten zu gewährleisten. Dies sollte auch den Austausch von Informationen über Migrationsströme sowie über Arbeitgeber und Arbeitsvermittler auf schwarzen Listen umfassen.

FNPR (Russische Föderation). Sofern der Arbeitgeber und der Hausangestellte alle Pflichtzahlungen und -beiträge entrichten, wie im innerstaatlichen Recht vorgeschrieben.

FEDUSA (Südafrika). Für als Hausangestellte arbeitende Migranten sollten dieselben Gesetze gelten wie für einheimische Hausangestellte.

SADSAWU (Südafrika). Alle Hausangestellten sollten durch die gleichen Leistungen für Arbeitnehmer und Sozialleistungen geschützt werden.

CSTT (Togo). Um jede Form der Diskriminierung zu vermeiden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Mitgliedstaaten sollten zusammenarbeiten, um die Migration über regulierte und dokumentierte Kanäle zu fördern sowie um Ausbeutung und eingeschränktem Zugang zum Justizsystem zu vermeiden. Im Fall von Missbrauch oder schlechter Behandlung sollte Hausangestellten schutzweise Einwandererstatus angeboten werden.

Fr. 31 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Hausangestellte leichten Zugang zu fairen und wirksamen Streitbeilegungsverfahren haben sollten? Bitte angeben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Katar, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 2. Frankreich, Schweiz.

Sonstige: 5. Kroatien, Tschechische Republik, Neuseeland, Panama, Portugal.

Kommentare

Albanien. Weil Hausarbeit gegenseitiges Vertrauen zwischen den Parteien voraussetzt, sollte als erster Schritt die Vermittlung zur friedlichen Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten gewährleistet werden.

Argentinien. Es sollte ein spezielles Streitbeilegungsverfahren für Hausangestellte etabliert werden. Dieses Beschäftigungsverhältnis unterscheidet sich von allen anderen insofern, als dabei Emotionen im Spiel sind. Streitigkeiten gehen häufig nicht auf finanzielle Gründe zurück. Vermittlung vor der Anrufung eines Gerichts könnte deshalb helfen, diese Streitigkeiten beizulegen. Um Kostenwirksamkeit zu gewährleisten, sollten Verfahren zügig und frei von Verwaltungsaufgaben sein.

Australien. Die Verfahren sollten mit denen für andere Arbeitnehmer vergleichbar sein.

Österreich. Ein im Verhältnis zu anderen Arbeitnehmergruppen erleichterter Zugang zur Streitbeilegung sollte im Übereinkommen nicht vorgesehen werden.

Belgien. Das Übereinkommen sollte zumindest den Zugang zu Gerichten garantieren. Aufgrund der schwachen Lese- und Schreibfähigkeit bestimmter als Hausangestellte arbeitender Migranten sollten relativ einfache Verfahren und kostengünstige Zugänge zu Verfahren (beispielsweise Rechtshilfe) geprüft werden. Hausangestellte sollten auch über bestehende Unterstützungsorganisationen und Gewerkschaften informiert werden.

Bahrain. Ja, sie müssen einen Antrag beim Arbeitsministerium stellen, bevor sie den Rechtsweg beschreiten.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Hausangestellte sollten leichten Zugang zu Gerichten sowie kostenlose Rechtshilfe haben und bei Missbrauch Anspruch auf Rechtsbehelfe haben.

Brasilien. Alle Menschen sollten Anspruch auf gleiche Rechte haben.

Chile. Einschließlich des Zugangs zu Gerichten und zu Rechtshilfe bei Rechtsverstößen.

Kolumbien. Sie sollten Zugang zu den gleichen Mechanismen haben, wie alle anderen Arbeitnehmer auf der innerstaatlichen Ebene.

Kroatien. Hausangestellte müssen die gleichen Rechte haben wie jeder Arbeitnehmer im Land.

Kuba. Gemäß Recht und Praxis auf innerstaatlicher Ebene.

Ecuador. Die Arbeitsaufsicht ist wichtig. Wichtig ist auch die Etablierung zügiger Beschwerdemechanismen für Hausangestellte.

Ecuador. Dies sollte den Zugang zu Gerichten, die Bereitstellung kostenloser Rechtshilfe und Rechtsbehelfe im Fall von Arbeitsstreitigkeiten umfassen. Für den Fall von Missbrauch durch den Arbeitgeber sollten Strafen vorgesehen werden, die wirksam, abschreckend und angemessen sein und im richtigen Verhältnis zu den begangenen Verstößen stehen müssen.

El Salvador. Zugang zur Justiz als grundlegendes Menschenrecht.

Frankreich. Sie sollten den gleichen Zugang haben wie andere Arbeitnehmer.

Guatemala (UMT, ONAM). Um den Zugang zu diesen Verfahren zu erleichtern, ist es wichtig, Hausangestellte darüber zu informieren, dass es sie gibt.

Guinea. Angesichts der Anfälligkeit im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit sollte dieses Übereinkommen vorsehen, dass Hausangestellte leichten Zugang zu fairen und effektiven Verfahren zur Streitbeilegung haben.

Jordanien. Durch Aufsichtsdienste und das Arbeitsministerium im Fall von Beschwerden.

Lettland. Dies sollte den Zugang zu Gerichten, die Bereitstellung kostenloser Rechtshilfe und Rechtsbehelfe im Fall von Arbeitsstreitigkeiten umfassen. Für den Fall von Missbrauch durch den Arbeitgeber sollten Strafen vorgesehen werden, die wirksam, abschreckend und angemessen sein und im richtigen Verhältnis zu den begangenen Verstößen stehen müssen.

Malaysia. Diese sollten beschleunigte Streitbeilegungsverfahren, kostenlose Rechtshilfe, Sanktionen im Fall von Missbrauch und die Möglichkeit umfassen, selbst nach der Rückkehr Beschwerden im Beschäftigungsland einzureichen.

Mauritius. Es sollte wirksame Durchsetzungsmechanismen umfassen.

Mexiko. Alle Hausangestellten sollten Anspruch auf dieses Recht haben. Der Zugang zur Justiz sollte eine Priorität für alle Mitgliedstaaten sein.

Montenegro. Die bestehenden Mechanismen berücksichtigen häufig nicht die ungleiche Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgebern und Hausangestellten. Streitbeilegungsverfahren müssen Mechanismen für rechtsverbindliche Entscheidungen durch Dritte mit wirksamen Durchsetzungsmechanismen umfassen.

Marokko. Unter Einsatz der Arbeitsaufsicht.

Mosambik. Um Hausangestellten zu ermöglichen, ihre Streitigkeiten rechtmäßig beizulegen.

Neuseeland. In Neuseeland haben alle Arbeitnehmer Zugang zu Beilegungsdiensten für arbeitsbezogene Probleme.

Nicaragua. Es ist sehr wichtig, Straflosigkeit zu verhindern.

Norwegen. Diese Verfahren können Bestandteil der allgemeinen Streitbeilegungsverfahren sein.

Oman. Veröffentlichungen sollten über den Zugang zu diesen Verfahren in den Aufnahmeländern aufklären.

Panama. Alle Arbeitnehmer, nicht nur Hausangestellte, sollten Zugang zu fairen und wirksamen Streitbeilegungsverfahren haben. Um diesen Umständen Rechnung zu tragen, ist es wichtig, die bestehenden Verfahren in diesem Bereich zu stärken.

Paraguay. Sie sollten Zugang zu Vermittlung, Schlichtung, Schiedsverfahren und Gerichtsverfahren haben.

Peru. Perus Arbeitsgesetzgebung sieht vor, dass alle Arbeitnehmer, einschließlich von Hausangestellten, Zugang zu diesen Verfahren haben.

Polen. Nach den gleichen Regeln wie bei allen anderen Arbeitnehmern.

Portugal. Wenn dies zur Verhinderung oder Beilegung von Streitigkeiten in manchen Mitgliedstaaten wichtig ist.

Katar. Durch die Schaffung einer speziellen Stelle oder durch die rasche Beilegung von Problemen und Streitigkeiten durch die zuständige Stelle.

Saudi-Arabien. Durch Streitbeilegungsstellen oder spezielle Stellen für Hausarbeit.

Spanien. In Fällen, in denen der Arbeitgeber gegen den Arbeitsvertrag verstößt, wären alternative Streitbeilegungsverfahren wie Vermittlung und Schiedsverfahren angemessen.

Schweden. Sie sollten den gleichen Zugang zu Verfahren erhalten wie andere Arbeitnehmer.

Schweiz. Staaten sollten innerstaatliche Systeme anwenden können, ohne dass ein internationales Instrument Pflichtvorgaben macht.

Tunesien. Unter den gleichen Bedingungen wie Einheimische.

Vereinigte Arabische Emirate. Durch Streitbeilegungsausschüsse und -stellen für Hausangestellte und spezielle Gerichte.

Vereinigte Staaten. Es sollte klargestellt werden, dass Hausangestellte den gleichen Zugang zu Verfahren wie andere Arbeitnehmer und bei Bedarf zu speziellen Verfahren für Hausangestellte haben.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. CONEP (Panama).

Sonstige: 3. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Gemäß Recht und Praxis auf innerstaatlicher Ebene.

HUP (Kroatien). Dies ist ein sehr heikles Problem: Beispielsweise ist es nicht möglich, eine Situation durch einen Schlichter zu „reparieren“, wenn das Vertrauen in einen Betreuer für Kinder oder betagte Eltern verlorengegangen ist.

SEV (Griechenland). Unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der Hausarbeit.

EFC (Sri Lanka). Was die Einhaltung betrifft, werden ernsthafte Einwände geltend gemacht. Insbesondere sollte nicht gefordert werden, dass Beamte der Arbeitsaufsicht Zugang zu Privathäusern erhalten.

SAV (Schweiz). Hausangestellte sollten denselben Zugang haben wie andere Beschäftigte.

IOE. Die Formulierung sollte überprüft werden. Der besondere Charakter der Hausarbeit muss berücksichtigt werden: Beispielsweise wird in dem Fall, dass das Vertrauen in eine Kinderbetreuungsperson verlorengegangen ist, auch die Anweisung eines Schlichters eine Familie nicht dazu bewegen, diese Person wieder in ihr Heim aufzunehmen. Stattdessen sollten Regierungen ermuntert werden, freiwillige Vermittlungsdienste für Hausbesitzer und Hausangestellte einzurichten, deren Leistungen zu fördern und dort, wo dies angemessen und praktikabel ist, vor strafrechtlicher Verfolgung eine Form der Streitbeilegung vorschreiben.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU

(Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 3. UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRADE, FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), Histadrut (Israel), ICTU (Irland), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Dies sollte den Zugang zu Gerichten, die Bereitstellung kostenloser Rechts- hilfe und Rechtsbehelfe im Fall von Arbeitsstreitigkeiten umfassen.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV und FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), CUT-A (Paraguay), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Für den Fall von Missbrauch durch den Arbeitgeber sollten Strafen vorgesehen werden, die wirksam, abschreckend und angemessen sein und im richtigen Verhältnis zu den begangenen Verstößen stehen müssen.

CTA (Argentinien). Wie alle anderen Arbeitnehmer.

BAK (Österreich). Einschließlich wirksamer und fairer Streitbeilegungsverfahren entsprechend den innerstaatlichen Gepflogenheiten, wirksamer Beratung und Rechtsschutz.

BILS (Bangladesch). Hausarbeit sollte durch bestehende Arbeitsgesetze abgedeckt und in den Zuständigkeitsbereich von Arbeitsbehörden und Aufsichtsstellen eingegliedert werden.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationalen Staat Bolivien). Hausangestellte sollten leichten Zugang zu Gerichten sowie kostenlose Rechtshilfe und bei Missbrauch Anspruch auf Rechtsbehelfe haben.

FENATRAD (Brasilien). Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht sind wichtig. Es sollten Mechanismen etabliert werden, mit deren Hilfe Beschwerden rasch gemeldet werden können.

CNTB (Burkina Faso). Arbeitsaufsicht und der Zugang zum Rechtsweg sollten vorgesehen werden.

ONSL (Burkina Faso). Dies umfasst den Zugang zu den Gerichten, die Bereitstellung von Rechts- und Justizhilfe, das Recht auf einen Anwalt und Wiedergutmachung des erlittenen Schadens, wenn der Arbeitgeber eines Verstoßes für schuldig befunden wurde.

CUT (Kolumbien). Sie sollten das Recht auf ein ordnungsgemäßes Verfahren haben und zum Thema Arbeitsstreitigkeiten geschult werden.

ASTRADOMES (Costa Rica). Die Schwierigkeiten der Vorlage von Beweisen für Verstöße, von denen Hausangestellte betroffen waren, sollten berücksichtigt werden, weil sie die Arbeitsstätte nur mit ihrem Arbeitgeber teilen. Weil es sich bei den Arbeitsstätten überwiegend um Privathaushalte handelt, sollten auch die Schwierigkeiten der Durchführung von Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht berücksichtigt werden.

CMTC (Costa Rica). Hausangestellte sollten über die Funktionsweise dieser Verfahren informiert werden.

CTRN (Costa Rica). Sie sollten das Recht haben, alle Rechtswege (Verwaltungsjustiz, Arbeitsaufsicht, Arbeitsgerichte oder allgemeine Gerichte) in Anspruch zu nehmen.

DEOK (Zypern). Im Vertrag sollte festgelegt werden, wo Hausangestellte Klage erheben können.

CNUS (Dominikanische Republik). Aufsichtsbeamte können Stichprobenkontrollen durchführen und über die notwendigen Qualifikationen zur Prüfung von Privathaushalten verfügen.

CFDT (Frankreich). Die besondere Situation von Hausangestellten, die häufig isoliert sind, sollte berücksichtigt werden, damit sie gleichberechtigten Zugang zur Justiz erhalten.

CGT-FO (Frankreich). Dies sollte das Recht auf Rechtsbehelfe und das Recht auf Rechtshilfe umfassen. Die Rechtsvorschriften sollten Strafen für Rechtsverstöße von Arbeitgebern vorsehen, die ausreichend abschreckend sein müssen.

DGB (Deutschland). Zugang zu Gerichten bei Kostenübernahme der Anwalts- und Gerichtskosten. Effektive Sanktionen bei Missbrauch durch Arbeitgeber.

GSEE (Griechenland). Die Wirksamkeit des Rechtsweges könnte durch die Angst des Hausangestellten vor Vergeltung des Arbeitgebers bei Beschwerdeführung eingeschränkt sein, und es stellen sich Fragen hinsichtlich der Wirksamkeit von Rechtshilfe für alle betroffenen Geringverdiener. Deshalb müssen wirksame, unmittelbare und verhältnismäßige Strafen vorgesehen werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Die Mitglieder sollten Maßnahmen zum Schutz aller Arbeitsmigranten fördern. Dies sollte umfassen, wirksame alternative Streitbeilegungsmechanismen zu etablieren.

CNTG (Guinea). Diesbezüglich sollten Übereinkommen, Empfehlungen und andere maßgebliche Instrumente zum Schutz von Hausangestellten harmonisiert werden.

CGT (Honduras). Es sollte eine Stelle geben, wo sie alle Arten der Hilfestellung erhalten.

CFTUI (Indien). Die meisten Länder verfügen über geregelte Verfahren für die Streitbeilegung, zu denen Hausangestellte ebenfalls Zugang haben sollten. Wenn diese Vorkehrungen nicht ausreichen, muss es für sie spezielle Vorkehrungen geben.

CGIL (Italien). Eine von den Sozialpartnern gemeinsam betriebene Stelle könnte eingerichtet werden, um neben dem herkömmlichen Weg über das innerstaatliche Justizsystem Streitigkeiten beizulegen.

CISL (Italien). In Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Kollektivvereinbarung gibt es in Italien lokale Vermittlungsausschüsse.

UIL (Italien). Es sollte auch auf die Privatsphäre Bezug genommen werden.

JTUC-RENGO (Japan). Insbesondere sollten Sanktionen gegen Missbrauch und Schikanierung durch Arbeitgeber vorgeschrieben werden.

CTM (Mexiko). Wie für alle Arbeitnehmer.

UNT (Mexiko). Es wäre empfehlenswert, spezielle Stellen oder andere wirksame, adäquat ausgestattete Mechanismen für die Unterstützung von Hausangestellten und die Beilegung von sie betreffenden Arbeitsstreitigkeiten zu schaffen.

FNV (Niederlande). Die Verfahren sollten fair, wirksam und sicher sein. Sie sollten den Zugang zum Gericht, die Bereitstellung von Rechtshilfe und Rechtsbehelf im Fall von Rechtsverstößen umfassen.

CNT (Niger). Arbeitsmigranten sollten Zugang zu Rechtshilfe und Rechtsbehelfen im Fall von Arbeitsstreitigkeiten haben. Sanktionen im Fall des Missbrauchs durch den Arbeitgeber sollten ebenfalls vorgesehen werden.

CONATO (Panama). Hausangestellte, insbesondere Arbeitsmigranten, sollten bei Verstößen gegen ihre Rechte durch den Arbeitgeber Zugang zu kostenloser Rechtshilfe haben.

CTP, CUT (Peru). Die Arbeitsaufsicht und zügige Mechanismen für die Eingabe von Beschwerden sind grundlegend.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Eingerichtet werden sollten Aufsichtsmechanismen einschließlich Systemen auf Dorfebene, Sondergerichte oder gerichtsähnliche Stellen zur Streitbeilegung und Mechanismen, damit Hausangestellte besser wahrgenommen werden und der Zugang zu ihnen verbessert wird, beispielsweise indem man sie registriert. Die Mitglieder sollen den Zugang von Hausangestellten zu kostenlo-

ser Rechtshilfe und anderen Unterstützungsdiensten einschließlich Dolmetsch- und psychosozialen Diensten gewährleisten, damit sie und ihre Arbeitgeber sich ihrer Rechte und Pflichten bewusst sind, und dass Arbeitgebern, die in der Vergangenheit durch die unterlassene Entlohnung von Hausangestellten sowie gewaltsames oder missbräuchliches Verhalten aufgefallen sind, die Beschäftigung von Hausangestellten untersagt wird.

CCOO (Spanien). Ja, das Ziel sollte sein, die Rechte aller Arbeitnehmer auf eine Stufe zu stellen.

SADSAWU (Südafrika). Einschließlich des für Hausangestellte kostenlosen Zugangs zu Gewerkschaften, Beamten der Arbeitsaufsichtsdienste und Menschenrechtsanwälten.

NATURE (Sri Lanka). Dies sollte durch innerstaatliche Rechtsvorschriften geregelt werden.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Das Übereinkommen sollte kostenlose Rechtshilfe und Rechtsbehelfe bei Verstößen gegen die Rechte von Hausangestellten vorsehen.

CSTT (Togo). Diese Verfahren sollten für alle Arbeitnehmer ohne Unterschied gelten.

NUDE (Trinidad und Tobago). In Trinidad und Tobago können Hausangestellte den Rechtsweg nur bei Verstößen gegen die Mindestlohnanordnung und das Mutterschutzgesetz beschreiten, nicht gegen ungerechtfertigte Entlassung.

UGTT (Tunesien). Es sollte auch Sanktionen im Fall des Missbrauchs durch den Arbeitgeber vorsehen.

FPU (Ukraine). Gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

PIT-CNT (Uruguay). Durch zwei- oder dreigliedrige Kollektivverhandlungen.

IUL. Hausangestellte sollten das Recht haben, Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen, auch solche, die durch Gewerkschaften angeboten wird, und eine andere Person ihrer Wahl als Vertreter vor Gericht oder in anderen Streitbeilegungsverfahren zu benennen.

Fr.32 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied sicherstellen sollte, dass Vorkehrungen vorhanden sind, um die Einhaltung der für Hausangestellte geltenden innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten, z. B. Arbeitsaufsichtsdienste, unter angemessener Berücksichtigung der Privatsphäre? Bitte machen Sie nähere Angaben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 57. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Italien, Lettland, Jordanien, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 5. Österreich, Bahrain, Ägypten, Mexiko, Jemen.

Sonstige: 6. China, Tschechische Republik, Guinea, Neuseeland, Norwegen, Spanien.

Kommentare

Argentinien. Für Hausangestellte sollte ein spezieller Arbeitsaufsichtsdienst geschaffen werden, der Inspektionen unter gebührender Berücksichtigung des Rechts auf Privatsphäre durchführt.

Australien. Der Zugang sollte mit dem zu anderen Arbeitnehmern vergleichbar sein.

Österreich. In Österreich sind private Haushalte vom Geltungsbereich der Rechtsvorschriften betreffend die Arbeitsinspektion dezidiert ausgenommen. Eine behördliche Kontrolle in Privathaushalten wäre auch verfassungsrechtlich nicht möglich. Die Durchsetzung der im HGHAG angeführten Rechtsvorschrift-

ten durch eine staatliche Behörde ist durch Strafbestimmungen gewährleistet, die bei Verstößen gegen die Rechtsvorschriften zur Anwendung kommen.

Belgien (CNT). Das Übereinkommen (Nr. 81) über die Arbeitsaufsicht, 1947, könnte eine wichtige Rolle dafür spielen, die Durchführung von Maßnahmen zu garantieren.

Belgien (FÖD). Was Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht in Privathaushalten betrifft, sieht das belgische System die Zustimmung des Arbeitgebers/Hausbewohners oder die vorherige Genehmigung durch die Justizbehörde vor.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht sowie des Arbeitsschutzes sollten regelmäßig oder nach Beschwerden durchgeführt werden.

Brasilien. In Brasilien ist eine richterliche Anordnung erforderlich, um einen Privathaushalt betreten zu können.

Kanada. Die Berücksichtigung von Fragen im Zusammenhang mit der Privatsphäre wird ein wichtiger Gesichtspunkt sein.

Chile. Die Arbeitsaufsicht sollte auch für die Hausarbeit zuständig sein, selbst wenn sie in Privathaushalten ausgeübt wird. Die Arbeitsaufsicht sollte einen geeigneten Weg finden, angebliche Verstöße gegen das Arbeitsrecht zu verifizieren.

China. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass innerstaatliche Gesetze und Vorschriften in Übereinstimmung mit den besonderen Umständen jedes Mitglieds auch für Hausangestellte gelten.

Kuba. Es sollte vorgesehen werden, dass die Arbeitsaufsicht nach Beschwerden von Hausangestellten tätig wird.

Ecuador. Solange dies nicht die Privatsphäre verletzt und gegen Eigentumsrechte verstößt.

Ägypten. Wegen des besonderen Charakters und der Privatsphäre der Arbeitsstätte können Arbeitsaufsichtsdienste nicht für Hausarbeit zuständig sein.

Frankreich. Die Anwendung von Gesetzen zu Hausangestellten sollte erleichtert werden, ohne Beamte der Arbeitsaufsichtsdienste dem Risiko auszusetzen, die Privatsphäre des Heims zu verletzen.

Guatemala (DPS). Kontrollen sollten nach der Ausstellung einer gerichtlichen Anordnung möglich sein.

Guatemala (UMT). Die Einrichtung einer Beobachtungsstelle für Hausarbeit wäre angemessen. Eine dreigliedrige Kommission sollte deren Wirkung evaluieren.

Guinea. Es sollten Mechanismen etabliert werden, welche die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften betreffend die Achtung der Privatsphäre von Hausangestellten sicherstellen.

Libanon. Sofern Regeln betreffend das Betreten von Privathaushalten durch Arbeitsaufsichtsdienste definiert werden, beispielsweise nach Vorankündigung von Kontrollbesuchen.

Jordanien. Nur nach Beschwerden.

Malaysia. Die Regelungen sollten die Registrierung aller Hausangestellten bei der zuständigen Behörde sowie die regelmäßige Entsendung von Beamten der Arbeitsaufsichtsdienste zur Überwachung der Arbeitsbedingungen in Haushalten und zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen vor Genehmigung der Einstellung umfassen.

Mauritius. Die Anmeldung von Hausangestellten bei einer geeigneten Behörde durch ihre Arbeitgeber, Haushaltskontrollen vor Beschäftigungsbeginn durch die zuständigen Stellen und zugängliche

Beschwerdemechanismen einschließlich Telefonberatungsstellen sind mögliche Regelungen, die geprüft werden sollten.

Montenegro. Es sollte vorschreiben, dass ausgewiesene Beamte der Arbeitsaufsichtsdienste Privathaushalte überwachen, auch durch unangemeldete Kontrollbesuche und private Befragungen von Hausangestellten betreffend ihre Arbeitsbedingungen.

Marokko. Ein Kontrollmechanismus, eine spezialisierte Stelle der Arbeitsaufsicht, muss gewährleistet werden.

Mosambik. Beamte der Arbeitsaufsichtsdienste sollten die Einhaltung der Arbeitsgesetze verifizieren, was die Pflichten und Rechte von Hausangestellten betrifft, und Maßnahmen ergreifen, um Gefahren für das Leben und die körperliche Unversehrtheit dieser Arbeitnehmer zu verhindern.

Myanmar. Arbeitsaufsichtsdienste sollten Schritt für Schritt eingeführt werden.

Nepal. Die Regelungen zur Gewährleistung der Einhaltung innerstaatlicher Gesetze und Vorschriften sollten einen ähnlichen Mechanismus für regelmäßige Kontrollen der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Hausangestellten umfassen, allerdings unter Beachtung der Privatsphäre des Arbeitgebers.

Neuseeland. In Neuseeland kann jeder Arbeitnehmer den Arbeitsaufsichtsdienst kontaktieren, um seine Mindestbeschäftigungsrechte durchzusetzen. Im Rahmen ihrer Untersuchungen dürfen Beamte des Arbeitsaufsichtsdienstes jedoch ein Privathaus nur mit Zustimmung des Bewohners betreten, sofern sie nicht im Voraus eine spezielle Anordnung erhalten haben, die sie dazu befugt.

Nicaragua. Die Arbeitsaufsicht ist das wichtigste Instrument zur Gewährleistung der Einhaltung des Arbeitsrechts. Die Rechte von Hausangestellten sollten Vorrang vor der Privatsphäre des Arbeitgebers haben.

Norwegen. In Norwegen hat die Arbeitsaufsichtsbehörde aufgrund der Privatsphäre des Heims und weil Hausarbeit als weniger riskant eingestuft wurde, weder die Zuständigkeit noch die Befugnis, Kontrollen durchzuführen. In einem internationalen Kontext sollten jedoch Bestimmungen zur Herbeiführung eines besseren Gleichgewichts zwischen dem Schutz der Rechte von Hausangestellten und der Privatsphäre des Heims erwogen werden.

Oman. Es sollte ein spezieller Mechanismus vorgesehen werden, der auch die Genehmigung der zuständigen Behörden für den Zutritt zum Haus des Arbeitgebers sowie die Anmeldung von Kontrollen beim Arbeitgeber mit einer ausreichenden Vorlaufzeit umfassen sollte.

Panama. Arbeitsaufsichtsdienste sind wichtig, um sicherzustellen, dass Hausarbeit den maßgeblichen Anforderungen entspricht. Die Stärkung der Aufsichtsmechanismen und die Berücksichtigung des Rechts des Haushalts auf Privatsphäre sollten zentrale Aspekte in dem neuen Übereinkommen sein.

Peru. Das Übereinkommen sollte jeden Mitgliedstaat verpflichten, mindestens zwei Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsdienste pro Jahr vorzusehen, bei denen der private Charakter des Heims geschützt werden sollte. Die peruanischen Rechtsvorschriften sehen vor, dass Beamte der Arbeitsaufsichtsdienste einen Haushalt nur mit Zustimmung des Arbeitgebers betreten können. Im Rahmen des Übereinkommens könnte die Zustimmung des Arbeitgebers jedoch zur Pflicht gemacht und deren Verweigerung unter Strafandrohung gestellt werden. Der Zutritt des Aufsichtsbeamten, der sich ordnungsgemäß ausweisen muss, sollte gestattet werden, um das Vorhandensein eines Arbeitsvertrags und die Lebensbedingungen von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten zu kontrollieren.

Philippinen. Dies sollte entsprechend der politischen und wirtschaftlichen Situation der Länder schrittweise angewendet werden. Der private Charakter des Heims, der laut der philippinischen Verfassung geschützt ist, macht Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsdienste schwierig. Begrenzte Zahlen von Aufsichtsbeamten können insbesondere für Entwicklungsländer ebenfalls zu Problemen führen. Was als Hausangestellte arbeitende Migranten betrifft, führt das philippinische Auslandsarbeitsamt Kontrollen oder

Besuche vor Ort durch, um angemessene Arbeitsbedingungen für philippinische Arbeitnehmer im Ausland zu gewährleisten.

Polen. Das Übereinkommen sollte den Umstand berücksichtigen, dass die Arbeit in Privathaushalten geleistet wird, damit das Recht auf Privatsphäre nicht verletzt und das Familienleben des Arbeitgebers geachtet wird.

Portugal. Sofern das Recht auf die Unverletzlichkeit des Privateigentums und auf Privatsphäre nicht untergraben wird.

Katar. Vorkehrungen könnten umfassen: intensivere Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsdienste, die Verhängung von Strafen und die Weitergabe von Verstößen an das Justizsystem.

Saudi-Arabien. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass Kontrollen von Häusern durch die Arbeitsaufsichtsdienste ein sehr heikles Thema sind und nicht ohne Einschränkung des privaten Charakters und der Unverletzlichkeit von Heimen erfolgen können. Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsdienste können deshalb nur nach Beschwerden von Hausangestellten und bei Vorliegen einer richterlichen Genehmigung durchgeführt werden.

Serbien. Die Arbeitsaufsichtsdienste sollten die Umsetzung des gesamten Arbeits- und Beschäftigungsrechts überwachen.

Spanien. Durch das Recht auf die Unverletzlichkeit des Heims sind Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsdienste generell Schranken gesetzt.

Sri Lanka. Der Arbeitsaufsichtsdienst sollte den Charakter der Arbeitsstätte, das kulturelle und soziale System des Landes sowie die Privatsphäre berücksichtigen.

Thailand. Gemäß innerstaatlichen Bedingungen.

Tunesien. Unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der Hausarbeit sollte die Sicherstellung der Einhaltung innerstaatlicher Gesetze einer Stelle mit der Befugnis zum Betreten von Privathaushalten übertragen werden.

Vereinigte Arabische Emirate. Die Kontrolle von Privathaushalten muss durch den Staatsanwalt genehmigt werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 5. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 2. CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Gemäß Recht und Praxis auf innerstaatlicher Ebene.

ANDI (Kolumbien). Die Frage von Kontrollen von Privathaushalten durch Arbeitsaufsichtsdienste wirft schwerwiegende Fragen auf. Dies sollte nicht als ein möglicher Mechanismus zur Sicherstellung der Einhaltung des Instruments in Frage kommen.

HUP (Kroatien). Ein sehr komplexes Thema, bei dem kulturelle Aspekte, die Privatsphäre sowie die Rolle der Polizei- und Migrationsbehörden berücksichtigt werden sollten.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 31.

DPN APINDO (Indonesien). Wenn es Beschwerden gibt.

JCC (Jordanien). Durch Koordinierung zwischen den Arbeitsaufsichtsdiensten, der Behörde für Hausangestellte und den Arbeitgebern nach Eingang einer Beschwerde.

NHO (Norwegen). Es gibt gute Gründe dafür, dass die Polizei in den meisten Fällen vor Betreten eines Privathauses eine von einem Staatsanwalt oder Richter ausgestellte spezielle Befugnis benötigt.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 31.

SAV (Schweiz). Es sollten keine zusätzlichen Mechanismen entwickelt werden.

IOE. In vielen Kulturen ist das Heim der Familie unantastbar, und die Polizei benötigt aus gutem Grund vor Betreten eines Privathauses eine von einem Richter ausgestellte spezielle Befugnis. Beamten der Arbeitsaufsichtsdienste zu ermöglichen, Privathaushalte entgegen den Wünschen von Haushaltsvorständen zu betreten, oder sie dazu zu verpflichten, wäre ein negativer Anreiz für die Ratifizierung. Es können auch verfassungsmäßige Verbote bestehen. Eine Norm, die wirksam sein soll, darf weder kontradiktorische Verpflichtungen enthalten noch potenzielle Konfliktsituationen schaffen. Es bleibt auch unklar, warum der Zutritt von Beamten der Arbeitsaufsichtsdienste zu Privathaushalten geregelt werden muss. Strafbares Verhalten kann von der Polizei verfolgt werden, und die Migrationsbehörden verfügen bereits über beträchtliche Aufsichts- und Zutrittsbefugnisse. Was das Arbeitsrecht betrifft, können privaten Arbeitgebern von Hausangestellten schriftliche Aufforderungen zur Vorlage von Dokumenten, Vorladungen zu Anhörungen, Listen von Fragen zur Beantwortung usw. zugestellt werden. Deshalb sollte mit einer anderen Formulierung ein höherer Grad der Verallgemeinerung zum Tragen kommen: (...) anwendbar auf Hausangestellte unter Berücksichtigung des besonderen „Charakters der in Privathaushalten geleisteten Hausarbeit. Keine Bestimmung in diesem Artikel oder diesem Instrument verpflichtet ein Mitglied, die staatliche Kontrolle von Privathaushalten oder den Zutritt dazu vorzuschreiben.“

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 119. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FK TU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADS AWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 3. JTUC-RENGO (Japan), CCOO (Spanien), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

CTA (Argentinien). Es müssen Mechanismen unter Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern geschaffen werden, um sicherzustellen, dass Kontrollen durch die Arbeitsaufsichtsdienste unbeschadet der Unverletzlichkeit des Heims durchgeführt werden.

BAK (Österreich). Dies sollte eine qualifizierte Information der zuständigen Behörde über die Begründung eines Arbeitsvertrags (Duplikat des Arbeitsvertrags, Anmeldung bei der Sozialversicherung usw.) umfassen, damit die Behörden in die Lage versetzt werden, zumindest ein Informations-, Beratungs- und Hilfsangebot machen zu können.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationalen Staat Bolivien). Kontrollen der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitsbedingungen und den Arbeitsschutz sollten regelmäßig oder nach Beschwerden durchgeführt werden.

CLC (Kanada). Wie für alle anderen Arbeitnehmer nach den Arbeitsgesetzen und unter Berücksichtigung der Gesetze zum Schutz der Privatsphäre, die in den Mitgliedstaaten und den unterschiedlichen Gliederungen eines föderalen Staates bestehen.

CGT (Kolumbien). Solche Mechanismen sollten wirksam sein.

CMTC (Costa Rica). Diesbezüglich sollten Multimedialkampagnen gefördert werden.

DEOK (Zypern). Zum Schutz von Hausangestellten vor Viktimisierung ist es wichtig, solche Arbeitsaufsichtsdienste einzurichten.

GSEE (Griechenland). Siehe Frage 31.

UNTSITRAGUA (Guatemala). Die Arbeitsaufsichtsdienste sollten auch die Zuständigkeit für als Hausangestellte arbeitende Migranten erhalten. Ein Telefondienst zur Entgegennahme von Beschwerden sollte für sie eingerichtet werden, der ihre Privatsphäre achtet und sie nicht aufgrund ihres Migrantenstatus diskriminieren sollte.

CNTG (Guinea). Es sollten Mechanismen eingerichtet werden, um die Einhaltung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten, da Länder über innerstaatliche Praktiken verfügen, die mit dem Übereinkommen in Einklang stehen.

CGT (Honduras). Die für die Einhaltung des Übereinkommens und der nationalen Rechtsvorschriften zuständigen Behörden sollten geschult werden.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Die Arbeitsaufsichtsdienste sollten Kontrollen durchführen, um sicherzustellen, dass sich beide Parteien rechtmäßig verhalten.

CGIL (Italien). Haushalte sind schwer zu „kontrollierende“ Arbeitsstätten. Deshalb sollte ein größeres Gewicht auf indirekte Methoden wie steuerlich absetzbare Beiträge gelegt werden.

CTM (Mexiko). Unabhängig von der Frage, wie wahrscheinlich Arbeitsaufsichtsdienste die Rechte von Hausangestellten garantieren können, könnte dies auch zu Korruption und zur Verletzung des Rechts auf Privatsphäre führen.

UNT (Mexiko). Weil die Arbeitsstätte (Haushalt) ein privates Umfeld ist, welches der Staat dennoch überwachen sollte, um die Einhaltung der maßgeblichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten, sollte das Instrument vorschreiben, dass diese Bestimmung in das maßgebliche innerstaatliche Recht aufgenommen werden sollte.

LO (Norwegen). Wenngleich die Abwägung zwischen dem Recht des Arbeitgebers auf Privatsphäre und dem Recht des Hausangestellten auf einen sicheren Arbeitsplatz schwierig ist, sollte hervorgehoben werden, dass es in Norwegen eine Art der Inspektion von Privathaushalten gibt, beispielsweise im Zusammenhang mit der Unterbringung von Kindern bei einer Pflegefamilie oder wenn Paare Kinder adoptieren möchten.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Mitglieder sollen sicherstellen, dass Hausangestellte über die notwendigen Qualifikationen und Kenntnisse verfügen, um sich selbst vor Ausbeutung zu schützen, sowie dass bestehende Einwanderungsgesetze und -politiken mit dem Übereinkommen in Einklang stehen, und sie sollen die Bedingungen von Hausangestellten im eigenen Land unter Beteiligung der betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände untersuchen.

FEDUSA (Südafrika). Kontrollen und Überwachung durch die Arbeitsaufsichtsdienste können jedoch schwierig durchzuführen sein.

SADSAWU (Südafrika). Bei Achtung der Privatsphäre des Hausangestellten.

CCOO (Spanien). Es sollte die Förderung der Gründung von Unternehmen angestrebt werden, die Haushaltsdienstleistungen anbieten. Das Vorhandensein solcher Unternehmen würde es ermöglichen, die Rechte von Hausangestellten durch Kollektivverhandlungen zu regeln und gewerkschaftliche Vertretung zu

gewährleisten. Es würde auch Kontrollen der Arbeitsaufsichtsdienste in diesen Unternehmen gestatten, welche die Einhaltung mit den maßgeblichen Normen garantieren würden.

NTUF (Sri Lanka). Ja, nach Inkrafttreten von Arbeitsgesetzen, die auch für Hausangestellte gelten.

CSTT (Togo). Beschwerden sollten an die Arbeitsaufsicht und – wenn diese nicht erfolgreich sind – an die Justiz gerichtet werden.

NUDE (Trinidad und Tobago). Es kann ein System zur Überwachung von Verstößen gegen Hausangestellte eingerichtet werden, ohne deren Heim zu betreten, außer in extremen Fällen von gemeldetem Missbrauch, sexueller Belästigung, Zwangsarbeit und Menschen schmuggel. Dieses System kann entweder Befragungen und/oder die Aushändigung von Fragebogen an Arbeitgeber zu Löhnen sowie Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen umfassen, die innerhalb einer vorgegebenen Zeit auszufüllen sind. Die Beantwortung der Fragen sollte Pflicht sein, und die Weigerung sowie die Abgabe falscher Informationen sollten bestraft werden.

AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten). Die Durchsetzung sollte in Partnerschaft mit Organisationen und Gewerkschaften von Hausangestellten erfolgen, die Kontakte zu Hausangestellten halten.

PIT-CNT (Uruguay). Es sollte ein angemessener und effizienter Mechanismus zur Kontrolle der Arbeitsstätte geschaffen werden, der sowohl den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer schützt.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Das innerstaatliche Recht ist (zumindest in der Bolivari-schen Republik Venezuela) nicht der Grund dafür, dass der Staat und die Arbeitgeber ratifizierte Übereinkommen nicht einhalten, sondern vielmehr die fehlende Durchsetzung internationaler Normen.

IUL. Das Recht des Haushalts auf Schutz der Privatsphäre sollte Hausangestellten nicht das Recht auf einen Arbeitsplatz mit sicheren und gesunden Arbeitsbedingungen vorenthalten. Haushalte, die gleichzeitig Arbeitsstätten sind, sollten wie alle anderen Arbeitsstätten behandelt werden. Das Übereinkommen sollte die Möglichkeit vorsehen, dass ein Haushalt regelmäßig und auf Anforderung durch die Arbeitsaufsichtsdienste kontrolliert werden kann. Das Übereinkommen Nr. 81 kann als Richtschnur dienen.

Fr. 33 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass seine Bestimmungen durchgeführt werden sollten durch Gesetze, Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Maßnahmen, und zwar durch die Ausweitung bestehender Maßnahmen auf Hausangestellte, gegebenenfalls ihre Anpassung, und die Entwicklung spezieller Maßnahmen für Hausangestellte?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 60. Albanien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 3. Kolumbien, Ägypten, Neuseeland.

Sonstige: 5. Argentinien, China, Tschechische Republik, Spanien, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Siehe Frage 31.

China. Das Übereinkommen sollte vorsehen, bestehende Maßnahmen, die mit dem besonderen Charakter der Hausarbeit in Einklang stehen, schrittweise auf Hausangestellte auszuweiten, um sie in die Gesellschaft zu integrieren.

Kolumbien. Dies sollte im Arbeitsrecht jedes Landes, nicht im Übereinkommen enthalten sein.

Ägypten. Der besondere Charakter der Hausarbeit macht es unmöglich, bestehende Maßnahmen darauf auszuweiten.

Guatemala (UMT, ONAM). Ihre Anwendung sollte überwacht werden.

Jordanien. Wegen des privaten Charakters der Hausarbeit müssen spezielle Maßnahmen entwickelt werden.

Mexiko. Die Besonderheiten des Rechts jedes Mitgliedsstaats sollten berücksichtigt werden; jedes Mitglied sollte frei über die Form entscheiden können, in der es die Hausarbeit in seinem Recht regelt.

Nepal. Für Hausangestellte sollten in innerstaatlichen Gesetzen, Vorschriften und Kollektivvereinbarungen spezielle und geeignete Maßnahmen entwickelt werden, damit ihre Rechte gewährleistet sind und sie sich abgesichert fühlen.

Neuseeland. Siehe Frage 1.

Peru. Das Übereinkommen sollte durch jeden Mitgliedstaat nur durch Gesetze und Vorschriften angewendet werden, die sowohl mit den Bestimmungen des Übereinkommens als auch mit den innerstaatlichen Besonderheiten in Einklang stehen. Wenn Rechtsvorschriften zu Hausangestellten bereits bestehen, sollten sie mit dem Übereinkommen harmonisiert werden.

Portugal. Als eine Leitlinie für die Mitgliedstaaten.

Spanien. Länder sollten Rechtsvorschriften verabschieden, die allgemein anwendbar sind.

Schweden. „Oder“ sollte durch „und“ ersetzt werden.

Schweiz. Ja, wenn der Satz endet nach „andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Maßnahmen“.

Jemen. Gesetze und Vorschriften müssen auch für Hausangestellte gelten, und es müssen spezielle Maßnahmen für sie entwickelt werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 4. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 5. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), IOE.

Sonstige: 2. EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz).

Kommentare

HUP (Kroatien). Dies ist nicht notwendig, wenn eine Empfehlung angenommen wird.

SEV (Griechenland). Eine Empfehlung wird bevorzugt.

DPN APINDO (Indonesien). Durch spezielle Regelung.

JCC (Jordanien). Durch Gesetze und innerstaatliche Regelungen.

NHO (Norwegen). Dies ist eine Frage der innerstaatlichen Politik.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 31.

SAV (Schweiz). In der Schweiz gelten die allgemeinen Arbeitsgesetze auch für Hausangestellte.

IOE. Dies ist nicht notwendig, wenn eine Empfehlung angenommen wird, und sollte ausschließlich eine Angelegenheit von Politik und Konsultationen auf innerstaatlicher Ebene sein. Arbeitgeber wären besorgt über die Ausweitung bestehender Gesetze mit allgemeiner Anwendbarkeit auf diesen Bereich mit seinem besonderen Charakter und würden diese zum Teil scharf ablehnen. Eine geeignete Formulierung kann dieses Problem leicht vermeiden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTS (El Salvador).

Sonstige: 2. FPU (Ukraine), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

CTA (Argentinien). In Argentinien sollten auf alle Arbeitnehmer anwendbare Rechtsvorschriften auf die Hausarbeit ausgeweitet werden, für die ein wesentlich ungünstigeres eigenes Regelwerk gilt. Ferner sollten für diese Arbeitnehmer Kollektivverhandlungen gefördert werden, die ihnen derzeit noch vorenthalten werden.

CUT (Chile). Kollektivverhandlungen in diesem Sektor sind wichtig.

UNSITRAGUA (Guatemala). Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass die Arbeitsbedingungen von Hausangestellten auch für als Hausangestellte arbeitende Migranten zutreffen.

CISL (Italien). Das Übereinkommen sollte durch Gesetze und Kollektivvereinbarungen angewendet werden.

CTM (Mexiko). Bei der Regelung der Hausarbeit sollten innerstaatliches und internationales Recht sowie allgemeine Grundsätze berücksichtigt werden.

FPU (Ukraine). Nicht notwendigerweise. Nach der Ratifizierung des Übereinkommens sollten Staaten es in das innerstaatliche Recht integrieren.

PIT-CNT (Uruguay). Die gleichen Rechte wie für alle anderen Arbeitnehmer sollten verankert werden.

Fr. 34 *Sollte das Übereinkommen vorsehen, dass jedes Mitglied bei der Durchführung seiner Bestimmungen die in Frage kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer konsultieren sollte?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 64. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Jordanien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauretanien, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Philippinen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Sonstige: 4. Österreich, Brasilien, Tschechische Republik, Neuseeland.

Kommentare

Brasilien. Eine Lösung sollte gefunden werden, um die Vertretung der Arbeitgeber von Hausangestellten zu gewährleisten.

Kanada. Oder andere Organisationen, die Hausangestellte und Arbeitgeber vertreten.

China. Es sollten weitere Klarstellungen betreffend die Arbeitgeberverbände und ihren Vertreter vorgenommen werden.

El Salvador. Um die Regierungsführung zu stärken und mehr Demokratie zu erreichen.

Guatemala (ONAM). In Guatemala sind Hausangestellte nicht organisiert, was einer der Gründe dafür ist, dass sie ihre Rechte nicht kennen und nicht wissen, wie man sie durchsetzt.

Mexiko. Auf diese Weise würde gewährleistet, dass auf dem Instrument beruhende Initiativen und staatliche Maßnahmen an die Umstände angepasst sind, unter denen Hausangestellte leben.

Neuseeland. Neuseeland konsultiert die Sozialpartner in dreigliedrigen Diskussionen über die Ratifizierung und Durchführung aller internationalen Arbeitsübereinkommen.

Nicaragua. Schrittweise, weil es bislang in diesem Sektor keine konsolidierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände gibt.

Panama. Um zu gewährleisten, dass die Mitgliedstaaten das Übereinkommen durchführen, bedarf es vorbereitender Arbeiten unter Beteiligung der betreffenden Akteure. Auf dieser Grundlage können die notwendigen Änderungen eingeführt werden. Dies erfordert sektorübergreifende Konsultationen im Vorfeld.

Peru. Bevor das Instrument den zuständigen Behörden zur Entscheidung über seine Ratifizierung vorgelegt wird, sollten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände konsultiert werden.

Polen. In die Konsultationen sollten die Vereinigungen der Arbeitsvermittler einbezogen werden.

Schweiz. Siehe Frage 9 a).

Tunesien. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sollten konsultiert werden, wo es diese gibt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 9. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 2. CNI (Brasilien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Die Konsultationen sollten im Einklang mit dem innerstaatlichen Recht und der Praxis jedes Mitgliedstaats erfolgen.

HUP (Kroatien). Der Ausdruck „in Frage kommenden“ ist verwirrend und sollte gestrichen werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 31.

NHO (Norwegen), IOE. Der Verweis auf „in Frage kommende“ könnte unnötig und verwirrend sein. Eine bessere Formulierung findet sich im Übereinkommen (Nr. 187) über den Förderungsrahmen für Arbeitsschutz, 2006, in dem es heißt, dass „die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer“ konsultiert werden sollen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. FEDUSA (Südafrika).

Sonstige: 4. CUT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

FENATRAD (Brasilien). Wo anwendbar.

CGT (Kolumbien). Ungeachtet des Umstands, dass das Recht auf Vereinigungsfreiheit ein Grundrecht ist, ist seine Ausübung in der Praxis schwierig.

DEOK (Zypern). In vielen Ländern sind die Hausangestellten nicht organisiert; sie müssen auf das Interesse von und den Schutz durch Gewerkschaften vertrauen.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe das Übereinkommen (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Die Einrichtung einer dreigliedrigen Stelle im Arbeitsministerium, welche die Politik zu den Arbeitsbedingungen für diesen Sektor koordiniert, könnte ebenfalls empfohlen werden.

CGT (Honduras). Dies ist unnötig, wenn das Ziel der Konsultationen lediglich darin besteht, die betreffenden Organisationen zu informieren.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). In Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 144.

UIL (Italien). Zu diesem Thema sind dreigliedrige Konsultationen wichtig.

MTUC (Malaysia). Letztlich müssen jedoch die Regierungen die Verantwortung für den Schutz der Interessen von Hausangestellten tragen.

UNT (Mexiko). Als ein Mittel zur Verbesserung der Bestimmungen des Instruments.

CONATO (Panama). Wegen ihrer prekären Arbeitsbedingungen, ihrer niedrigen Löhne und ihrer schlechten Bildung können Hausangestellte keine Gewerkschaften bilden. Deshalb sollten die maßgeblichen Rechtsvorschriften ihnen den notwendigen Schutz bieten.

CUT-A (Paraguay). Staaten sollten Verbände von Hausangestellten ebenfalls anerkennen und jede potenzielle oder juristische Hürde für deren Bildung beseitigen. Ferner sollten Gewerkschaften aufgefordert werden, Hausangestellte in ihren Strukturen anzuerkennen und sie aufzunehmen.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Das Übereinkommen sollte Bestimmungen zugunsten der Organisation von Hausangestellten und ihrer Vertretung in Entscheidungsgremien einschließlich der IAO enthalten.

CGTP-IN (Portugal). Für innerstaatliche Rechtsvorschriften zu Hausarbeit sollten die gleichen gesetzgeberischen Verfahren wie für auf andere Arbeitnehmer anwendbare innerstaatliche Rechtsvorschriften gelten.

FEDUSA (Südafrika). Es kann sein, dass die Mehrzahl der Hausangestellten nicht gewerkschaftlich organisiert ist. Und gewiss werden die Arbeitgeber keinen Arbeitgeberverbänden angehören.

Fr. 35 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die zuständige Stelle Maßnahmen ergreifen oder fördern sollte, um für die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Hausangestellten die Schaffung von Kapazität zu fördern, auch im Bereich von Kollektivverhandlungen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 53. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guatemala, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 10. Österreich, Tschechische Republik, Frankreich, Japan, Malaysia, Niederlande, Portugal, Katar, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Brasilien, Guinea, Indien, Neuseeland, Spanien.

Kommentare

Argentinien. Die Regierung sollte die Gründung von eigenen Verbänden der Hausangestellten und der Arbeitgeber von Hausangestellten fördern, damit die Hausarbeit durch Kollektivverhandlungen geregelt werden kann.

Österreich. In Österreich liegt die allgemeine Lohnpolitik im autonomen Verantwortungsbereich der Interessenvertretungen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Eine Einmischung des Staates wäre ein Eingriff in das bewährte System der Kollektivvertragsautonomie. In Bereichen wie Hausarbeit, in denen es wegen des Fehlens kollektivvertragsfähiger Arbeitgeberverbände keine Kollektivverträge gibt, kann das Bundeseinigungsamt auf Antrag der zuständigen Gewerkschaft einen Mindestlohntarif erlassen. Dahinter steht der Gedanke, dort, wo eine autonome kollektive Rechtsgestaltung fehlt, auf behördlichem Weg einzugreifen.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Weil es in Der Plurinationalen Staat Bolivien bislang keine Verbände der Arbeitgeber von Hausangestellten gibt, finden die Verhandlungen auf individueller Ebene (zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Hausangestellten) statt.

Brasilien. Siehe die Fragen 9 a) und 34.

Chile. Es sollte ausdrücklich erwähnt werden, dass die Annahme solcher Maßnahmen in Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften jedes Landes zu diesem Thema in Einklang stehen sollte.

Kolumbien. Sie sollten die gleiche Behandlung wie alle anderen Arbeitnehmerverbände erfahren und mit den maßgeblichen Rechtsvorschriften in Einklang stehen.

Costa Rica. Die bestehenden Beschränkungen in Bezug auf Kollektivverhandlungen sollten berücksichtigt werden.

El Salvador. Als ein Grundrecht auf menschenwürdige Arbeit.

Frankreich. Es sollte nicht zu Verzerrungen zwischen verschiedenen Sektoren kommen.

Guatemala (UMT, ONAM). Das Recht zur Bildung von Gewerkschaften ist grundlegend und sollte vom Arbeitsministerium gefördert werden.

Japan. Statt individuell detaillierte Angaben zu Maßnahmen zu machen, sollte die Empfehlung einen Förderrahmen als Leitlinie für Länder vorgeben. Darin sollten beispielsweise grundlegende Schutzmaßnahmen aufgeführt werden, um jedem Land Ansätze zu ermöglichen, die an seine eigenen Umstände und die tatsächlichen Bedingungen von Hausangestellten vor Ort angepasst sind.

Montenegro. Die Behörden sollten auch den Zugang zu Informationen über alle Aspekte der wirksamen Vertretung von Hausangestellten gewährleisten.

Marokko. Das Entwicklungsniveau jedes Mitgliedstaats muss berücksichtigt werden.

Mosambik. Wegen des besonderen Charakters der Hausarbeit.

Niederlande. Diese Frage fällt in die Zuständigkeit der Sozialpartner.

Neuseeland. In Neuseeland gelten Kollektivverhandlungen und Rechte zum Beitritt oder Nichtbeitritt zu Gewerkschaften für alle Arbeitnehmer.

Nicaragua. Dies ist sehr wichtig wegen ihrer schwachen Position.

Panama. Um die Teilnahme von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden am Konsultationsprozess zu gewährleisten, ist die Unterstützung der IAO zu ihrer Stärkung unentbehrlich.

Polen. Gemäß innerstaatlichen Bedingungen und tatsächlichem Bedarf.

Katar. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände müssen frei bleiben, weil Einmischung negative Auswirkungen auf sie haben kann. Unterstützung kann mittelbar über zuständige Organe geleistet werden.

Rumänien. Das Arbeitsgesetz schreibt vor, dass alle Arbeitnehmer einschließlich Hausangestellten das Recht auf Kollektivverhandlungen, das Recht auf den Schutz privater Daten und das Recht haben, im Fall unrechtmäßiger Kündigung geschützt zu werden.

Saudi-Arabien. Wenn es solche Verbände gibt.

Spanien. Angesichts der Schwierigkeiten für Arbeitnehmer und Arbeitgeber in diesem Sektor, sich zu organisieren und folglich Kollektivverhandlungen zu führen, sollte die Bestimmung die Mitgliedstaaten nicht ersuchen, diese Maßnahmen zu ergreifen, sondern sie zu fördern.

Suriname. Die Durchführung dieser Bestimmungen wird zu einer starken Belastung der Ressourcen der Verwaltung führen.

Schweiz. Dies ist nicht die Aufgabe des Staates.

Vereinigte Staaten. Es sollte eher vorsehen, dass Maßnahmen ergriffen werden sollten, um zu gewährleisten, dass bestehende Anstrengungen zur Förderung der Schaffung von Kapazität auch auf die erwähnten Verbände ausgeweitet werden.

Bolivarische Republik Venezuela. Und auch für alle betroffenen Organisationen der Zivilgesellschaft und nationalen Behörden, die für die Förderung und den Schutz der Rechte von Hausangestellten zuständig sind.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 8. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), NHO (Norwegen), IOE.

Verneinend: 4. CNI (Brasilien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 3. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

HUP (Kroatien). Die konkrete Bezugnahme auf Kollektivverhandlungen sollte gestrichen werden.

EK, KT, VTML (Finnland). Die Unterstützung von Maßnahmen kann auf der Grundlage innerstaatlicher Praxis erfolgen, sofern diese die in IAO-Übereinkommen gestellten Anforderungen entspricht.

ESEE (Griechenland). Sofern dies praktikabel ist und es gewählte Vertreter von sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern gibt, die einen hohen Prozentsatz der Parteien abdecken.

KEF (Republik Korea). Die Verträge von Hausangestellten werden mit einer bestimmten Person in einem Haushalt geschlossen. Für Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände ist es schwierig, tätig zu werden. Kollektivverhandlungen können nicht zum Tragen kommen, weil diese dazu dienen, die Arbeitsbedingungen „einer Vielzahl von Arbeitnehmern“ zu verbessern. Von daher sollte es bei individuellen Verträgen bleiben.

NHO (Norwegen). Schaffung von Kapazität zur Unterstützung bestehender repräsentativer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände auf der innerstaatlichen Ebene in den Bereichen Organisation und Erbringung von Dienstleistungen. Der in hohem Maß individuelle Charakter der Hausarbeit wird besondere Schwierigkeiten aufwerfen.

SAV (Schweiz). Diese Frage fällt in die Zuständigkeit der Sozialpartner.

IOE. Die konkrete Bezugnahme auf Kollektivverhandlungen erscheint unnötig. Mittel würden besser auf der innerstaatlichen Ebene für Information, Förderung und Durchsetzung ausgegeben. Es kann auch dringendere Probleme auf der innerstaatlichen Ebene geben (Lohnzahlung, Schutz vor Gewalt usw.), die zuerst gelöst werden sollten. Kollektivverhandlungen im Zusammenhang mit Haushalten könnten wegen deren besonderen und in hohem Maß individualistischen Charakters konzeptionell und in der Praxis ebenfalls ein Problem darstellen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. JTUC-RENGO (Japan), CGTP-IN (Portugal).

Kommentare

CTA (Argentinien). Die Anerkennung der Rechte von Hausangestellten ist grundlegend. Eines der größten Defizite der Gesetzgebung zu Hausarbeit ist die Nichtberücksichtigung von Gewerkschaftsrechten.

BAK (Österreich). Die gewerkschaftliche Organisation im Haushalt Beschäftigter geht traditionell mit besonderen Schwierigkeiten einher.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Weil es in Der Plurinationale Staat Bolivien bislang keine Verbände der Arbeitgeber von Hausangestellten gibt, finden die Verhandlungen auf individueller Ebene (zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und dem einzelnen Hausangestellten) statt.

FENATRAD (Brasilien). Es ist wichtig, individuelle Verhandlungen zu vermeiden, weil diese Hausangestellte schwächen würden.

CGT (Kolumbien). Dies sollte in einem demokratischen Land etablierte Praxis sein.

CFDT (Frankreich). Die Besonderheiten des Sektors sollten berücksichtigt werden.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Die Arbeitsministerien eines jeden Mitgliedslandes sollten die Ausübung der Rechte auf Vereinigungsfreiheit und auf Kollektivverhandlungen für Hausangestellte gewährleisten.

CNTG (Guinea). Weil sie dafür zuständig sind, die Durchführung von Übereinkommen zu gewährleisten.

CFTUI (Indien). Kollektivverhandlungen sollten konkret Erwähnung finden.

HMS (Indien). Die von der indischen Regierung anerkannten National Trade Unions müssen angemessen berücksichtigt werden.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Um die Rolle dieser Verbände für die Einhaltung der Bestimmungen und die Überwachung auf Verstöße zu stärken.

CGTP-IN (Portugal). Alles bezieht sich auf Grundrechte, die verbindlichen Charakter haben und in das Übereinkommen aufgenommen werden sollten.

FEDUSA (Südafrika). Um sicherzustellen, dass sie wirksam verhandeln können und sich ihrer Rechte bewusst sind.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Empfehlung sollte sich jedoch auf die Etablierung von Normen, Schutzmaßnahmen und Sicherheitsnetzen konzentrieren.

Fr. 36 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Mitglieder bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen den Bedürfnissen junger Hausangestellter besondere Aufmerksamkeit widmen, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeit und Einschränkungen der Verrichtung bestimmter Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit? Falls ja, bitte angeben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowenien, Spanien, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 8. Bahrain, Zypern, Japan, Libanon, Saudi-Arabien, Südafrika, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 7. Kroatien, Guatemala, Neuseeland, Oman, Panama, Katar, Sri Lanka.

Kommentare

Albanien. Gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

Argentinien. Siehe Frage 10. Der Zugang zu Bildung und Ausbildung muss ebenfalls berücksichtigt werden.

Australien. Die Tätigkeiten, die für Arbeitnehmer unter dem Mindestalter zulässig sind, und die Arbeitszeiten sollten beispielsweise wie in der Empfehlung (Nr. 146) betreffend das Mindestalter, 1973, im Detail festgelegt werden.

Österreich. Ja, falls unter jungen Hausangestellten Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu verstehen sind.

Belgien. Die Arbeitszeit von jungen Hausangestellten sollte nicht zu lang sein, und die Tätigkeiten, die sie ausüben, sollten weder ihre Kräfte übersteigen noch ihre Gesundheit und Sicherheit gefährden.

Brasilien. Aufgrund der mit der Ausübung von hauswirtschaftlicher Arbeit verbundenen Gefahren wäre es wünschenswert, für Hausangestellte ein Mindestalter von 18 Jahren festzulegen. Diese Bestimmung könnte jedoch nur schrittweise innerhalb eines festgelegten Zeitraums umgesetzt werden.

Kanada. Siehe Übereinkommen Nr. 138.

Chile. Indem der Zugang zu Bildung und Ausbildung garantiert wird.

China. Besondere Aufmerksamkeit sollte weiblichen Minderjährigen gewidmet werden.

Kolumbien. In Übereinstimmung mit internationalen Übereinkommen und der innerstaatlichen Gesetzgebung zur Verhütung und Beseitigung von Kinderarbeit und zum Schutz junger Arbeitnehmer.

Costa Rica. Für Personen unter 18 Jahren sollte ein allgemeines Verbot verhängt werden, hauswirtschaftliche Arbeit auszuüben.

Kroatien. Da den Bedürfnissen junger Hausangestellter in erster Linie in dem Übereinkommen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte, muss die Empfehlung gewährleisten, dass maßgebliche Kinderschutzsysteme an der systematischen Überwachung des Wohlergehens von als Hausangestellte arbeitenden Kindern beteiligt werden.

Kuba. Zusätzlich sollte die Möglichkeit der Unterstützung der beruflichen Qualifizierung junger Hausangestellter vorgesehen werden.

Tschechische Republik. Die Bestimmungen sollten jedoch allgemein gehalten werden und sich nicht ausschließlich auf Hausangestellte beziehen. Siehe Frage 62.

Ecuador. Dies muss den Zugang zu Bildung und Ausbildung einschließen.

Finnland. Besondere Aufmerksamkeit sollte gefährlichen Arbeitsbedingungen, der Arbeitszeit sowie Lernmöglichkeiten und der Möglichkeit gewidmet werden, neben der Arbeit Zugang zu Bildung zu erhalten.

Frankreich. Dies sollte auch Arbeit betreffen, die die Sittlichkeit junger Menschen gefährden könnte (gefährliche und verbotene Arbeit).

Griechenland. Die Richtlinie 94/33/EG des Rates der Europäischen Union über den Jugendarbeitsschutz und maßgebliche internationale Arbeitsnormen zur Beschäftigung von Minderjährigen sollten berücksichtigt werden. Junge Hausangestellte sollten sich vor der Arbeitsaufnahme einer Gesundheitsprüfung unterziehen müssen.

Guatemala (DPS). Nein, die Beschäftigung von Minderjährigen sollte verboten werden.

Guatemala (UMT). Ja, besondere Aufmerksamkeit sollte der Arbeitszeit, dem Mutterschutz sowie dem Verbot von Zwangsarbeit und gefährlicher Arbeit gewidmet werden.

Guatemala (ONAM). Ja. Es sollten Bestimmungen in Bezug auf die Verpflichtung, jungen Hausangestellten Zeit zum Lernen zu geben, das Verbot überlanger Arbeitszeiten sowie die Festlegung der Tätigkeiten enthalten sein, die ihre Sicherheit, Gesundheit und Sittlichkeit nicht beeinträchtigen.

Guinea. In Übereinstimmung mit grundlegenden IAO-Übereinkommen. Die tägliche Arbeitszeit sollte sechs Stunden betragen, und es sollten nur leichte Tätigkeiten zulässig sein.

Indien. Die Arbeitszeit junger Hausangestellter sollte im Vergleich zu der erwachsener verkürzt sein. Nacharbeit sollte verboten werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Die Empfehlung sollte die Beschäftigung von Hausangestellten unter einem bestimmten Alter verbieten, ihre Beschäftigung in Tätigkeiten untersagen, die für ihre Sittlichkeit und Gesundheit schädlich und gefährlich sind, ihren Anspruch garantieren, unabhängig Verträge zu schließen und Lohnansprüche zu erheben, ihre Arbeitszeit begrenzen, ihren Pflichtschulbesuch garantieren usw.

Lettland. Dies muss den Zugang zu Bildung und Ausbildung einschließen.

Libanon. Weil es keine Diskriminierung aufgrund des Alters gibt, sehen wir keinen Grund, jungen Hausangestellten besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Malaysia. Bei jungen Hausangestellten ist die Gefahr besonders groß, Opfer von Missbrauch zu werden.

Mauritius. Beschränkungen sollten verhängt werden in Bezug auf Tätigkeiten, bei denen aufgrund ihrer Art oder der Umstände, unter denen sie ausgeübt werden, die Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit junger Hausangestellter gefährden.

Marokko. Das Mindestbeschäftigungsalter muss eingehalten werden. Für junge Hausangestellte zwischen 15 und 18 Jahren muss gefährliche Arbeit verboten werden.

Mosambik. Es sollten Maßnahmen ergriffen werden, die darauf abzielen, angemessene Arbeitsbedingungen für junge Hausangestellte unter Berücksichtigung von Alter, Gesundheit, Sicherheit, Bildung und Berufsausbildung zu gewährleisten sowie Gefahren für ihre körperliche, geistige und moralische Entwicklung zu verhindern.

Nepal. Es sollte verboten werden, dass junge Hausangestellte bestimmte Arten hauswirtschaftlicher Arbeit ausüben, die gefährlich und riskant sind, beispielsweise in großer Höhe zu arbeiten, Elektrogeräte zu reparieren, (unterirdische) Kessel zu reinigen oder schwere Lasten oder Gegenstände zu heben.

Niederlande. Siehe Frage 10.

Neuseeland. In Neuseeland bestehen Sonderbestimmungen für junge Arbeitnehmer in Bezug auf Nachtarbeit, Unterrichtszeiten sowie Schwere und Art der Tätigkeit.

Nicaragua. Junge Menschen werden am meisten ausgebeutet und betrogen.

Panama. Die Frage sollte klarer sein, was die Definition von „jungen Hausangestellten“ betrifft. Der Schwerpunkt lag früher auf geeigneten Bestimmungen für Kinder und Jugendliche, während in dieser Frage anscheinend auf eine unterschiedliche Kategorie Bezug genommen wird. Wir sind jedoch der Auffassung, dass die Regelung der Arbeitsbedingungen auf der Grundlage von Konsultationen zwischen Arbeitgebern und Hausangestellten erfolgen sollte und dass je nach der speziellen Situation geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollten, beispielsweise betreffend die Begrenzung der Arbeitszeit und Beschränkungen im Hinblick auf die Ausübung bestimmter Tätigkeiten.

Peru. Diese Bestimmungen sollten allerdings im Übereinkommen enthalten sein (siehe Frage 10). Es sollte eine Liste der Tätigkeiten erstellt werden, die von jungen Hausangestellten ausgeübt werden dürfen. Diese sollten für maximal sechs Stunden täglich von montags bis freitags ausgeübt werden dürfen.

Polen. Ja, in Bezug auf Garantien ihrer Rechte auf nachhaltige Entwicklung, auf Gesundheitsversorgung, auf den Schutz der Sittlichkeit und auf Bildung.

Portugal. Siehe Frage 10.

Katar. Die Empfehlung sollte Pausen während der täglichen Arbeit für Gebete und Mahlzeiten befürworten, in denen Hausangestellte zu ihrer Sicherheit das Haus jedoch nicht verlassen dürfen.

Serbien. Die Empfehlung sollte den besonderen Schutz junger Hausangestellter vorschreiben.

Südafrika. Alle Hausangestellten sollten gleichermaßen abgedeckt werden.

Spanien. Besonderer Schutz sollte jungen Hausangestellten zwischen 16 und 18 Jahren gewährt werden, insbesondere durch die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit sowie ein Überstunden- und Nachtarbeitsverbot.

Sri Lanka. Dies ist vom Mindestalter abhängig. Wenn das Mindestalter auf 18 Jahre festgelegt wird, entstehen keine Probleme; anderenfalls muss besonderen Bedürfnissen Rechnung getragen werden.

Suriname. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Nationalität und der Kaste der Hausangestellten, Mädchen, Behinderten, Indigenen und Angehörigen von Stammesvölkern gewidmet werden, ebenso gefährlicher Arbeit, wie in der Empfehlung (Nr. 190) betreffend die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999, vorgeschrieben.

Schweden. In Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

Thailand. Die Obergrenzen von Bereitschaft und Überstunden sollten adäquat sein. Es sollte ein angemessener Arbeitsplatz bereitgestellt werden, der für junge Hausangestellte nicht gesundheitsschädlich ist und einen Erholungsbereich umfasst.

Uruguay. Junge Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren sind durch die IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 geschützt.

Bolivarische Republik Venezuela. Das Recht junger Hausangestellter auf Bildung und Freizeit sollte festgeschrieben werden, ebenso ein Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit und die Umsetzung eines speziellen Plans für Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht. Tätigkeiten, die für junge Hausangestellte gefährlich sein könnten, sollten verboten werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), (VTML (Finnland), ESEE (Griechenland).

Verneinend: 5. HUP (Kroatien), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Sonstige: 4. SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien), IOE. Die Bedürfnisse junger Hausangestellter werden sich abhängig von den innerstaatlichen Umständen unterscheiden. Es sollte keine angenommenen oder verallgemeinerten Anliegen geben.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Es sollte alle Hausangestellten ohne Unterschied abdecken.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 10.

SAV (Schweiz). Die Frage ist ungenau.

IOE. Dies könnte zur weiteren Erörterung in Betracht gezogen werden. Der Satz sollte enden nach „den Bedürfnissen junger Hausangestellter besondere Aufmerksamkeit widmen“. Als Arbeitsbedingungen sollten nur diejenigen gelten, die auf die hauswirtschaftliche Arbeit nach Recht und Praxis auf innerstaatlicher Ebene anwendbar sind. Im innerstaatlichen Recht vorgesehene Ausnahmen sollten in Kraft bleiben. Ein Instrument, das auf die Arbeitszeit eingeht oder Beschränkungen in Bezug auf bestimmte Typen hauswirtschaftlicher Arbeit enthält, wird nicht unterstützt (siehe Frage 20). Siehe die Fragen 10 und 11 sowie Anmerkungen zu den Lebensbedingungen weiter oben.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 122.

Bejahend: 117. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-

Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CROC (Mexiko), FPU (Ukraine).

Sonstige: 3. CFDT (Frankreich), CGTP-IN (Portugal), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNV und FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE, NTUF und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Zu den Bedürfnissen junger Hausangestellter zählen Zugang zu Bildung sowie Berufsausbildung, und dies sollte bei der Regelung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen berücksichtigt werden.

CTA (Argentinien). Neben der Festlegung des Mindestalters für hauswirtschaftliche Arbeit und der Begrenzung der Arbeitszeit sollten Bestimmungen angenommen werden, die jungen Hausangestellten verbieten, gefährliche Tätigkeiten auszuüben, und vorschreiben, dass sie die Grundschulbildung abschließen.

BAK (Österreich). Die Bestimmungen zum besonderen Schutz von Jugendlichen, die im Haushalt beschäftigt werden, sollten jedoch keinesfalls Empfehlungscharakter haben, sondern rechtsverbindlich sein. Siehe Frage 10.

ÖGB (Österreich). Das Mindestalter sollte 18 Jahre sein und im Übereinkommen festgelegt werden.

BILS (Bangladesch). Probleme betreffend lange Arbeitszeiten, unwürdige Arbeit, Nacharbeit, sexuelle Belästigung, Zugang zu Bildung und Berufsausbildung junger Hausangestellter sollten berücksichtigt werden.

FENATRAD (Brasilien). Es ist wichtig, auch die familiären Bedürfnisse von Hausangestellten zu berücksichtigen. Diese werden wegen der langen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmer im Allgemeinen vernachlässigt.

CNTB (Burkina Faso). Den Bedürfnissen junger Mädchen sollte besondere Aufmerksamkeit gelten.

ONSL (Burkina Faso). Es ist notwendig, zu berücksichtigen, dass junge Hausangestellte Zugang zu Bildung und Berufsausbildung benötigen.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Junge Hausangestellte können nicht viele Stunden arbeiten und sollten Zeit für ihre Bildung haben.

CLC (Kanada). In Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

CUT (Chile). Die Arbeitszeit sollte so geregelt werden, dass Bildung und Berufsausbildung möglich sind.

CGT (Kolumbien). Auch Aufgaben, bei denen die Wahrscheinlichkeit besteht, dass sie für die Gesundheit, die Sicherheit und die Sittlichkeit junger Hausangestellter schädlich sind, sollten berücksichtigt werden.

CMTC (Costa Rica). Für unterschiedliche Arten hauswirtschaftlicher Arbeit, beispielsweise Kinderbetreuung, sollten unterschiedliche Mindestalter festgelegt werden.

CTRN (Costa Rica). Dies umfasst die Gewährung von Urlaub und spezielle Arbeitszeitregelungen, um jungen Hausangestellten zu ermöglichen, zu lernen.

DEOK (Zypern). Junge Hausangestellte sind vielen Arten von Ausbeutung durch ihre Arbeitgeber stärker ausgesetzt (als Erwachsene) und brauchen deshalb (mehr) Schutz.

CNUS (Dominikanische Republik). Alle Hausangestellten, nicht nur junge, sollten Zugang zu Bildung und Berufsausbildung haben.

UGTE (Ecuador). In Übereinstimmung mit Übereinkommen Nr. 182.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Dies umfasst den Zugang zu Bildung sowie Berufsausbildung und sollte in das Übereinkommen aufgenommen werden.

CFDT (Frankreich). Bildung sollte lebenslang ohne Unterschied in Bezug auf das Alter gewährleistet werden.

CGT-FO (Frankreich). Ja. Es muss Bestimmungen geben, nach denen Eltern oder Fürsorgepersonen von jungen Hausangestellten über deren Beschäftigungsbedingungen informiert werden. Siehe Frage 10.

COSYGA, JOC (Gabun). Aufmerksamkeit sollten den Bedürfnissen junger Hausangestellter gewidmet werden, damit sie Zeit für Bildung erhalten, und ebenso bestimmten gefährlichen Aufgaben, die ihre Gesundheit gefährden könnten.

DGB (Deutschland). Besonderes Interesse auf Bildung und Weiterbildung.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Als Hausangestellte arbeitende junge Migranten sollten einen Anspruch auf die gleichen Rechte wie Einheimische haben.

CNTG (Guinea). Das Mindestalter und die Arten gefährlicher Arbeit für junge Hausangestellte sollten berücksichtigt werden.

CGT (Honduras). Weil es zu vielen Verstößen kommt.

HMS (Indien). Jungen Hausangestellten sollte gestattet werden, sich mehr Bildung anzueignen, wenn sie Teilzeit arbeiten, und mehr Qualifikationen zu erwerben.

CGIL (Italien). Siehe Fragen 10 und 11.

CISL (Italien). Sollte in dem Übereinkommen unter umfassender Berücksichtigung der Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 festgelegt werden, dass Arbeitnehmer unter 18 Jahren in diesem Sektor arbeiten dürfen, müssen spezielle Arbeitszeitbegrenzungen angewendet werden.

UGL (Italien). Junge Hausangestellte (unter 18 Jahren) bilden eine Ausnahme. Sie müssen deshalb das Recht auf eine geringere Arbeitsbelastung haben, die ihrem Alter angemessen ist, auf begrenzte Arbeitszeit sowie auf Zugang zu Bildung und Berufsausbildung.

SEKRIMA (Madagaskar). Junge Hausangestellte sollten genau wie allen anderen Arbeitnehmer mit Rechten auf Urlaub für Bildung/Berufsausbildung die Möglichkeit haben, ihre Zugangsbedingungen zu Beschäftigung zu verbessern, indem sie Zugang zu Bildung und Berufsausbildung erhalten, was bei der Annahme von Bestimmungen zur Arbeitszeitregelung berücksichtigt werden sollte.

CTM (Mexiko). Junge Hausangestellte vor Ausbeutung bei der Arbeit zu schützen, ist grundlegend. Junge Hausangestellte sollten nicht länger als sechs Stunden täglich arbeiten, und der Arbeitsbeginn sollte auf 9 Uhr festgelegt werden, um frühmorgendliche oder Nacharbeit zu vermeiden.

UNT (Mexiko). Nach mexikanischem Recht sollte die Obergrenze für die tägliche Arbeitszeit von jungen Hausangestellten zwischen 16 und 18 Jahren sechs Stunden betragen. Außerdem sollten junge

Hausangestellte nicht aufgefordert werden, Kinder, Ältere oder Kranke zu betreuen oder sich um die Geschäfte des Arbeitgebers zu kümmern. Ihnen sollte Arbeit entsprechend ihres Alters und ihrer Erfahrung zugewiesen werden, die ihre Entwicklung nicht behindert.

FNV (Niederlande). Insbesondere junge Hausangestellte sollten vor Zwangsarbeit und (sexuellem) Missbrauch geschützt werden, weil sie besonders schutzbedürftig sind. Es sollte eine klare Trennlinie zur Au-pair-Beschäftigung gezogen werden.

CNT (Niger). Es sollte berücksichtigt werden, dass die meisten jungen Hausangestellten nicht alphabetisiert sind und Unterstützung benötigen.

CS (Panama). Weil Minderjährige im Hausarbeitssektor am stärksten ausgebeutet werden.

CTP, CUT (Peru). Die Definition junger Arbeitnehmer betrifft Personen zwischen 15 und 25 Jahren. Junge Arbeitnehmer zwischen 15 und 18 Jahren sind durch die IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182 geschützt.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). In Übereinstimmung mit den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182.

CGTP-IN (Portugal). Die Anliegen in Bezug auf die Arbeitszeitbegrenzung und das Verbot gefährlicher Arbeit sollten in das Übereinkommen aufgenommen werden.

FEDUSA (Südafrika). Junge Hausangestellte sollte Überstundenarbeit vergütet erhalten. Ihre Aufgaben müssen klar sein. Sie haben auch ein Recht, ordnungsgemäß Bildung und Berufsausbildung zu erhalten.

SADSAWU (Südafrika). Junge Hausangestellte sollten ermuntert werden, zu lernen, ihnen muss Freizeit gewährt werden, und ihnen sollten keine schweren Aufgaben übertragen werden.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Dem notwendigen Zugang junger Hausangestellter zu Bildung und Berufsausbildung sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

PIT-CNT (Uruguay). Die Rechte junger Hausangestellter darauf, zu lernen, eine begrenzte Stundenzahl zu arbeiten und keine gefährliche Arbeit zu verrichten, sollten geschützt werden.

Fr. 37 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Beschäftigungsbedingungen schriftlich niedergelegt werden sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 72.

Bejahend: 65. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 3. Guinea, Japan, Niederlande.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Argentinien. Um jegliche falsche Auslegung oder Unklarheit zu vermeiden.

Australien. In der Muttersprache des Hausangestellten.

Belgien (CNT). Siehe Frage 27.

Belgien (FÖD). Sofern dies im jeweiligen Land gängig ist. Sie sollten in einer Sprache niedergelegt werden, die für den Hausangestellten verständlich ist, und er sollte sie unterzeichnen.

Brasilien. Siehe Frage 13.

Chile. In einem Arbeitsvertrag.

China. Die Formulierung in dem Vertrag sollte leicht verständlich sein, selbst für weniger gebildete Hausangestellte. Nicht alphabetisierten Hausangestellten sollte die notwendige Unterstützung angeboten werden, damit sie den Inhalt vollständig verstehen (beispielsweise unter Beteiligung von Dienstleistungsunternehmen im Hausarbeitssektor).

Kroatien. Ja, aber dies sollte im Übereinkommen vorgeschrieben werden.

El Salvador. Nur im Ausnahmefall sollten sie mündlich vermittelt werden dürfen.

Finnland. Dies schützt beide Parteien im Fall von Streitigkeiten.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT). Ja. Auf diese Weise ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Vertrag einzuhalten.

Guatemala (ONAM). Ja. Der schriftlich niedergelegte Vertrag sollte Grundregelungen wie Mindestlöhne und andere Rechte des Arbeitnehmers enthalten.

Guinea. Auf der Grundlage des Prinzips, dass ein Arbeitsvertrag auf gegenseitiger Zustimmung beruht.

Indien. Unter Berücksichtigung der Komplexitäten der Frage sollte dies schrittweise eingeführt werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Mauritius. Aufgrund des besonderen Charakters der Hausarbeit könnte der Vertrag unabhängig davon Bestimmungen für flexible Regelungen zwischen den Parteien enthalten.

Montenegro. Dies sollte in dem Übereinkommen vorgeschrieben werden.

Mosambik. Es ist wichtig, dass der Hausangestellte vor der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags die Beschäftigungsbedingungen kennt.

Nepal. Sie sollten Angaben zur Art der Tätigkeit, zur Vergütungsgrundlage, dazu, wie oft der Lohn gezahlt wird, zu den täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten, Urlauben, Unterkunft sowie Verpflegung enthalten. Dies wird dazu beitragen, Hausarbeit menschenwürdig und sicher zu machen.

Niederlande. Siehe Frage 27.

Neuseeland. In Neuseeland müssen alle zwischen den Parteien vereinbarten Angelegenheiten schriftlich niedergelegt werden.

Peru. Dies sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein. Siehe Frage 13.

Portugal. Diese Bestimmung sollte jedoch vorzugsweise in dem Übereinkommen enthalten sein.

Südafrika. Wie die Erfahrung in Südafrika gezeigt hat, ist dies eine wichtige Voraussetzung für die Beschränkung der Zahl von Schlichtungs-, Vermittlungs- und Schiedsverfahren.

Spanien. Es sollte zumindest festgelegt werden, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Hausangestellten schriftlich über die grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsvertrags wie Datum der Arbeitsaufnahme, Vertragsdauer, Identität der Parteien, Angabe des Arbeitsplatzes und andere Bestimmungen zur Arbeitszeit und zur Vertragserfüllung zu informieren.

Suriname. Dies sollte vor der Arbeitsaufnahme geschehen und soweit möglich in der Sprache des Hausangestellten oder einer Sprache, mit der er vertraut ist.

Schweden. Wenn eine der Parteien dies verlangt.

Tunesien. Siehe Frage 27.

Vereinigte Staaten. Ja für als Hausangestellte arbeitende Migranten. Was Einheimische betrifft, so sollten die Gesetze und Vorschriften zu schriftlichen Arbeitsverträgen für die meisten Arbeitnehmer im formellen Sektor auch für Hausangestellte gelten.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 10. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. ESEE (Griechenland).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Soweit möglich und in Übereinstimmung mit Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene.

ANDI (Kolumbien). Dies bedeutet nicht, dass mündliche Vereinbarungen nicht länger gültig sind.

HUP (Kroatien). Sofern es keine konkrete Rechtfertigung für eine unterschiedliche Behandlung gibt, sollten die Vorschriften für Arbeitgeber von Hausangestellten in Bezug auf Vertragsinformationen nicht über diejenigen hinausgehen, die für die meisten allgemeinen Beschäftigungsverhältnisse gelten.

ESEE (Griechenland). Nach griechischem Recht unnötig.

JCC (Jordanien). Um die Rechte beider Parteien sicherzustellen.

KEF (Republik Korea). Grundlegendende Bedingungen könnten in einem schriftlichen Vertrag niedergelegt werden.

NHO (Norwegen), IOE. Es ist unklar, inwieweit dies über Frage 13 hinausgeht.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

SAV (Schweiz). Gemäß den Bestimmungen im schweizerischen Obligationenrecht.

IOE. Die Logik der Zweiteilung zwischen dem vorgeschlagenen Übereinkommen und der Empfehlung muss noch einmal überprüft werden. Das übergeordnete Konzept der vertraglichen Informationspflichten gegenüber Hausangestellten muss insgesamt erörtert werden (Fragen 13, 37 und 28). Sofern es keinen konkreten Grund für einen unterschiedlichen Ansatz gibt, sollten Vertragsinformationen für Hausangestellte nicht ausführlicher sein müssen als bei der allgemeinen Beschäftigung oder über Anforderungen hinausgehen müssen, die dafür gelten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland),

UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. GEFONT (Nepal).

Kommentare

CTA (Argentinien). Damit der Hausangestellte über seine Rechte bei der Arbeit informiert ist. Die Achtung dieser Rechte in der Praxis würde jedoch von der Verabschiedung konkreter Rechtsvorschriften und wirksamen Durchsetzungsmechanismen abhängen.

BAK (Österreich). Ein Dienstvertrag sollte, wo immer möglich, schriftlich ausgefertigt werden, jedoch davon unabhängig gelten. Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden. Siehe Frage 13.

ÖGB (Österreich). Sollte im Übereinkommen festgelegt werden.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Sie sollten in drei Sprachen einschließlich der Muttersprachen des Hausangestellten und des Arbeitgebers sowie Englisch niedergelegt werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Sie sollten in einer Sprache niedergelegt werden, die der Hausangestellte versteht. Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden. Siehe Frage 13.

COSYGA, JOC (Gabun). Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Für als Hausangestellte arbeitende Migranten sollten die gleichen Bedingungen gelten wie für Einheimische.

CGT (Honduras). Dies würde es ermöglichen, bei Bedarf eine Beschwerde zu erheben.

CIAWU (Malawi). Zur Ergänzung des bestehenden Arbeitsrechts.

UNT (Mexiko). Wie für alle anderen Arbeitnehmer.

GEFONT (Nepal). Nein, aber sie sollte auf die innerstaatlichen Rechtsvorschriften verweisen.

CS (Panama). Weil Hausangestellte keine Arbeitsverträge haben und Missbrauch durch die Arbeitgeber ausgesetzt sind.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). In einer Sprache, die der Hausangestellte versteht.

CGTP-IN (Portugal). Bei als Hausangestellte arbeitenden Migranten sollten die Beschäftigungsbedingungen in einem schriftlichen Vertrag niedergelegt werden. Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

Fr. 38 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Beschäftigungsbedingungen zusätzliche Angaben enthalten sollten, z. B.:*

- a) *der Beschäftigungsbeginn*
- b) *ein detailliertes Verzeichnis der Aufgaben*
- c) *Jahresurlaub*
- d) *tägliche und wöchentliche Ruhezeiten*
- e) *Krankurlaub und jeder andere persönliche Urlaub*
- f) *das Überstundenentgelt*
- g) *jede andere Zahlung, auf die der Hausangestellte Anspruch hat*
- h) *jede Sachleistung und ihr Geldwert*
- i) *Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft*
- j) *alle genehmigten Abzüge*
- k) *die Kündigungsfrist?*

a) *der Beschäftigungsbeginn*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 65. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 1. Japan.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Brasilien. Manche dieser Bedingungen sollten nicht zwangsläufig im Arbeitsvertrag, sondern vielmehr in den Rechtsvorschriften enthalten sein, die weit verbreitet werden müssen.

Chile. Es sollte ausdrücklich erwähnt werden, dass die Anwendung solcher Anforderungen im Einklang mit den innerstaatlichen Gesetzesvorschriften eines jeden Landes zu dieser Frage stehen sollte.

China. Daneben sollten auch notwendige Bedingungen für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit aufgenommen werden.

Costa Rica. Informationen über das System der Sozialen Sicherheit sollten ebenfalls enthalten sein.

Ägypten. Wenn die Parteien sich über diese Frage verständigen.

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT, ONAM). Ja. Die persönlichen Daten des Hausangestellten und seiner Familie einschließlich Anschrift, Vorstrafen, Ausweispapiere, Sozialversicherungsnummer und absolvierter (Aus-)Bildung sollten ebenfalls enthalten sein.

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Die Vertragsbestimmungen einschließlich der Angaben zu den Beschäftigungsbedingungen können frei zwischen den Parteien vereinbart werden.

Mosambik. Um den Hausangestellten vor Missbrauch zu schützen (beispielsweise überlange Arbeitszeiten, Beendigung des Vertrags vor dem festgelegten Vertragsende usw.).

Niederlande. Wenn anwendbar und von dem Hausangestellten gewünscht.

Neuseeland. In Neuseeland ist dies ein Punkt, über den sich die Parteien verständigen müssen.

Peru. Siehe Frage 13.

Polen. Weil dieser Einzelpunkt den geltenden Bestimmungen unterliegt, muss dies nur in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden, wenn die Bedingungen günstiger sind als im Recht festgelegt.

Portugal. Diese Bestimmung sollte jedoch vorzugsweise in dem Übereinkommen enthalten sein.

Spanien. Sollte in der Empfehlung die Verpflichtung verankert werden, diese Bedingungen schriftlich niederzulegen, würde sie die Aufnahme von Angaben zur Unterkunft des Hausangestellten, das Verzeichnis der Aufgaben, den Prozentsatz und den Wert von Sachleistungen usw. obligatorisch machen.

Saudi-Arabien. Es ist nicht notwendig, detaillierte Angaben zu machen; vielmehr brauchen nur die Aufgaben erwähnt zu werden.

Schweden. Diese Auflistung kann Orientierung zu den Punkten geben, die in einem Dienstleistungsvertrag enthalten sein sollten. Die Frage der Heimschaffungskosten kann ebenfalls hier behandelt werden.

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Boliviarische Republik Venezuela. Das Entgelt, der Jahresurlaub und gegebenenfalls die Bereitstellung von Verpflegung sollten enthalten sein.

Jemen. Die aufgeführten Angaben können nützlich sein und es ermöglichen, dass das Übereinkommen verstanden wird.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 14.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), SAV (Schweiz).

Verneinend: 2. ANDI (Kolumbien), KEF (Republik Korea).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften regeln bereits die meisten dieser Aspekte. Es sollte erörtert werden, was diese Bedingungen enthalten sollten.

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Sofern die Beschäftigungsbedingungen durch Verweis auf das Arbeitsrecht und Kollektivvereinbarungen definiert werden können.

ESEE (Griechenland). Bei mündlicher Vereinbarung unnötig.

SEV (Griechenland). Sollte gemeinsam mit den Fragen 13 und 37 erörtert werden.

JCC (Jordanien). Damit sich Hausangestellte und Arbeitgeber ihrer Rechte und Verpflichtungen bewusst sind.

KEF (Republik Korea). Weil die Beschäftigungsdauer bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Diese Frage sollte gemeinsam mit den Fragen 13 und 37 erörtert werden. Die Anforderungen sollten unter Berücksichtigung des Inhalts anderer Instrumente allgemein nach ihrem Nutzen beurteilt werden. Keine Angaben, die nicht bereits in einem Übereinkommen enthalten waren, sollten zu einer Empfehlung als Liste von zweitrangigen Anforderungen hinzugefügt werden, deren Status unklar ist. Wenn solche Bestimmungen in einer Empfehlung enthalten wären, könnten die aufgeführten Punkte statt in Form einer Erfordernis als eine Liste von Optionen ausgedrückt werden, welche die Staaten in Betracht ziehen könnten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.

BAK (Österreich). Dies bietet Rechtssicherheit für beide Parteien und ist insbesondere für Migranten wichtig.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Es sollten jedoch die Arbeitszeit und die Löhne hinzugefügt werden.

CUT (Kolumbien). Alle diese Bestimmungen sind wichtig zur Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit.

CMTC (Costa Rica). Eine vierteljährliches und jährliches schriftliches Zeugnis könnte ebenfalls hinzugefügt werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Dies sollte in dem Übereinkommen enthalten sein (siehe Frage 13). Die Bedingungen sollten in einer Sprache niedergelegt werden, die der Hausangestellte versteht.

CFDT (Frankreich). Informationen über die anwendbare Kollektivvereinbarung sollten ebenfalls enthalten sein.

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.

UNSITRAGUA (Guatemala). Es wird auch empfohlen, die folgenden Punkte in die Beschäftigungsbedingungen aufzunehmen: das Recht junger Hausangestellter auf Bildung als eine Verpflichtung des Arbeitgebers; das Verbot, den Arbeitnehmer zu verpflichten, eine Uniform zu tragen und ethnische Kleidung abzulegen; das Recht auf Mutterschaft einschließlich Maßnahmen zum Schutz des Kindes der Hausangestellten gemäß Vereinbarung zwischen den Parteien; dass die Beendigung des Vertrags nur wirksam wird, nachdem der Hausangestellte sein persönliches Eigentum abgeholt hat, und nur tagsüber; die Verpflichtung, Löhne bar und in der Landeswährung auszuzahlen; das Recht auf menschenwürdige Behandlung und auf Nichtdiskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, Sprache, Religion, politischer Überzeugung, nationaler Abstammung, ethnischer oder sozialer Herkunft, Staatsangehörigkeit, wirtschaftlicher Situation, Eigentum, Familienstand, Geburt oder irgendeiner anderen Bedingung.

CTM (Mexiko). Die Empfehlung könnte mehr Informationen über die Hausangestellten einschließlich persönlicher Daten und Orte befürworten, an denen sie im Fall von Flucht, Diebstahl oder nach einem anderen Vergehen gefunden werden könnten.

UNT (Mexiko). Es ist darüber hinaus notwendig, festzulegen, wie oft und wo der Lohn gezahlt wird sowie wo sich die Arbeitsstätte befindet. Der Arbeitsvertrag sollte zwischen den Parteien ausgehandelt werden.

NIDWU (Nepal). Dies sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein.

CONATO (Panama). Dies sollte im Arbeitsvertrag enthalten sein. Es handelt sich nicht um zusätzliche Angaben, aber um sehr spezielle.

CSDR (Rumänien). Die Beschäftigungsbedingungen sollten alles enthalten, was in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen ist.

FNPR (Russische Föderation). Zusätzlich sollten die Beschäftigungsbedingungen Aufgaben, Arbeitsdetails, die Obergrenze für Überstundenarbeit, Angaben zu Mahlzeiten, Leistungszahlungen bei Vertragsbruch durch den Arbeitgeber sowie Bedingungen, Vergütung und Vergütungsgrundlage für Zeiten der Nichtarbeit (beispielsweise bei Krankheit und Urlaub) enthalten.

SADSAWU (Südafrika). Dies soll mit Hausangestellten in ihrer Muttersprache erörtert werden, damit sie die Vereinbarung vollständig verstehen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Zusätzlich sollten Angaben zur Krankenversicherung enthalten sein (Hausangestellte sollten durch die Regierung oder über den Arbeitgeber sowohl präventive Gesundheitsversorgung als auch Notfallversorgung erhalten), ferner Angaben zum Recht auf vollständigen Lohn, zu jährlichen Lohnerhöhungen unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten, zum Recht, eigene Dokumente zu behalten und zu besitzen, zur Abfindung und zum Recht auf Entschädigung und/oder medizinische Versorgung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

b) ein detailliertes Verzeichnis der Aufgaben

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 5. Brasilien, Ecuador, Japan, Niederlande, Saudi-Arabien.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Nach neuseeländischem Recht muss eine Beschreibung der zu leistenden Arbeit aushändigt werden.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Peru. Siehe Frage 13.

Polen. Details in angemessenem Umfang, weil Aufgaben im Haushalt nicht immer im Detail angegeben werden können.

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Spanien. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 6. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), IOE.

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.
EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).
ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).
EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Weil die Aufgaben sich ändern und angepasst werden, Kinder wachsen und sich ihre Bedürfnisse verändern und Arbeitgeber erfahrener werden, könnte jede Auflistung von Aufgaben im Haushalt nicht ausreichend detailliert sein und bestenfalls beispielhaft oder lediglich allgemein.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CROC (Mexiko), CTM (Mexiko).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
FENATRAD (Brasilien). Von den Parteien bei der Einstellung zu vereinbaren.
CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
 COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
 CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
 CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
 CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
 FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
 SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Eine Auflistung der Aufgaben unter Bezugnahme auf die Tätigkeit (beispielsweise Kinderbetreuung, Haushaltsführung, Pflege Älterer oder Kranker), die der Hausangestellte verrichten soll, sollte vorgesehen werden. Siehe Frage 38 a).

c) *Jahresurlaub*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Brasilien, Japan, Malaysia, Spanien.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Australien. Siehe Frage 20.

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guinea. Für Hausangestellte Jahresurlaub vorzusehen, könnte bei Berücksichtigung der Art der Arbeit und gewisser soziokultureller Realitäten jedoch dazu führen, dass diese ihre Stelle verlieren.

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Niederlande. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Dies wird im neuseeländischen Recht nicht vorgeschrieben.

Peru. Siehe Frage 13.

Polen. Siehe Frage 38 a).

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 14.

Bejahend: 8. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).

ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).

KEF (Republik Korea). Diese Bestimmung könnte im Hausarbeitskontext problematisch sein.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland),

GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
 BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
 CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
 CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
 CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
 COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
 CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
 CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
 CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
 FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
 SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).
 AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 38 a).

d) *tägliche und wöchentliche Ruhezeiten*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 3. Brasilien, Japan, Spanien.

Sonstige: 3. Guatemala, Neuseeland, Peru.

Kommentare

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Niederlande. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Peru. Siehe Frage 13.

Polen. Siehe Frage 38 a).

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
 SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
 JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).
 EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.
 IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
 BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
 CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
 CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
 CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
 COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
 CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).
AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 38 a).

e) *Krankurlaub und jeder andere persönliche Urlaub*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 5. Brasilien, Japan, Malaysia, Paraguay, Spanien.

Sonstige: 4. Österreich, Guatemala, Neuseeland, Peru.

Kommentare

Österreich. Ja, wenn dies lediglich beispielhaft für das steht, was in die Beschäftigungsbedingungen aufgenommen werden kann; nein, wenn es verpflichtend ist, weil dies in Österreich bereits gesetzlich geregelt ist und nicht in die Beschäftigungsbedingungen aufgenommen werden muss.

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja.

Guatemala (ONAM). Ja.

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Niederlande. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Peru. Siehe Frage 13.

Polen. Siehe Frage 38 a).

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
 HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.
 EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
 SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
 JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).
 KEF (Republik Korea). Siehe Frage 38 c).
 EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.
 IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru),

APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CROC (Mexiko), CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.

BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a). Die deutsche Übersetzung „Krankenurlaub und jeder andere persönliche Urlaub“ bedarf der Korrektur.

ÖGB (Österreich). In der deutschen Übersetzung sollte jedoch das Wort „Krankenstand“ statt „Krankenurlaub“ verwendet werden, um eine Vermischung von Urlaub und Krankheit zu vermeiden.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).

CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).

CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).

CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).

CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).

SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 38 a).

f) das Überstundenentgelt

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Japan, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Malaysia, Katar, Spanien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Österreich, Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Österreich. Siehe Frage 38 e).

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Indonesien. Gemäß der Arbeitszeitvereinbarung zwischen den Parteien.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Niederlande. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Peru. Siehe Frage 13. Die Parteien sollten vereinbaren, dass Überstunden durch Ruhestunden oder -tage abgegolten werden sollten (Hausangestellte sollten Überstunden bis zu einem Arbeitstag auflaufen lassen können).

Polen. Siehe Frage 38 a).

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Tunesien. Nur wenn es um Teilzeit geht.

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 6. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), IOE.

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).
ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).
JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).
KEF (Republik Korea). Siehe Frage 38 c).
EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.
IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).
CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).
AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 38 a).

g) *jede andere Zahlung, auf die der Hausangestellte Anspruch hat*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Japan, Malaysia, Niederlande, Spanien.

Sonstige: 3. Guatemala, Neuseeland, Peru.

Kommentare

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Beispielsweise das Weihnachtsgeld.

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Bei Gewährung durch den Arbeitgeber.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Peru. Siehe Frage 13. Um mögliche Konflikte über die Auslegung der Bestimmung zu vermeiden, ist es vorzuziehen, alle einschlägigen Rechte anzugeben, auf die der Hausangestellte Anspruch hat.

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 2. ANDI (Kolumbien), KEF (Republik Korea).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).

ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).

KEF (Republik Korea). Weil zusätzliche Leistungen als Gefälligkeit gewährt werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russi-

sche Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CFTUI (Indien), CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.

BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).

COB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Beispielsweise das Weihnachtsgeld.

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Beispielsweise das Weihnachtsgeld.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).

CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).

CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

UNT (Mexiko). Siehe Frage 38(a).

NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).

CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).

CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).

SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Kostenerstattungen sollten als Barzahlungen aufgeführt werden und innerhalb einer festgelegten Frist erfolgen. Siehe Frage 38 a).

h) jede Sachleistung und ihr Geldwert

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 55. Albanien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 10. Argentinien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Tschechische Republik, Ecuador, Italien, Japan, Malaysia, Niederlande, Nicaragua.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 38 g).

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Peru. Siehe Frage 13.

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Spanien. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 5. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), KEF (Republik Korea).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).

ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 38 g).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 126.

Bejahend: 114. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 11. BILS (Bangladesch), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), CMKOS (Tschechische Republik), UGTE (Ecuador), CFTUI (Indien), CISL (Italien), CTM (Mexiko), CTP (Peru), CUT (Peru), NUDE (Trinidad und Tobago).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
 BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
 CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
 CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
 CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
 COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
 CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
 FNV (Niederlande). Wenn zutreffend.
 CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
 CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
 FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
 SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).
 NUDE (Trinidad und Tobago). Siehe Frage 17.
 AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 38 a).

PIT-CNT (Uruguay). Die partielle Entlohnung in Sachleistungen sollte nicht zugelassen werden. Wenn sie zwischen den Parteien vereinbart wird, sollte die Entlohnung in Sachleistungen begrenzt und bei der Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen berücksichtigt werden.

i) Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 59. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Japan, Malaysia, Niederlande, Saudi-Arabien.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 38 g).

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Peru. Siehe Frage 13.

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Saudi-Arabien. Es ist nicht notwendig, detaillierte Angaben zu machen, sondern es ist ausreichend, angemessene Unterkunft vorzuschreiben.

Spanien. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).

ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).

KEF (Republik Korea). Sollte geändert werden zu „Einzelheiten der Unterkunft, wenn bereitgestellt“.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC

(Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.

BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).

FENATRAD (Brasilien). Die Unterkunft sollte einen separaten, privaten Ort oder Raum mit Schloss und Schlüssel umfassen, der dem Hausangestellten zur Verfügung gestellt wird. Er sollte angemessen möbliert und ausreichend gelüftet sein. Um menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen zu garantieren, sollte sie in Übereinstimmung mit den im Haushalt herrschenden Bedingungen auch den Zugang zu Sanitäreinrichtungen umfassen und ausreichend beleuchtet, beheizt und klimatisiert sein.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).

CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).

COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).

CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).

NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).

CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).

CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).

SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 38 a).

j) alle genehmigten Abzüge

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 56. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 7. Der Plurinationale Staat Bolivien, Japan, Litauen, Mosambik, Niederlande, Paraguay, Spanien.

Sonstige: 3. Guatemala, Neuseeland, Peru.

Kommentare

Australien. Siehe Frage 20.

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. In Neuseeland müssen alle Abzüge durch den Arbeitgeber schriftlich vereinbart werden.

Peru. Siehe Frage 13. Alle genehmigten Abzüge sollten aufgeführt werden.

Polen. Siehe Frage 38 a).

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Bolivarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).

ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 113. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 9. COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), UGTE (Ecuador), CFTUI (Indien), CTM (Mexiko), GEFONT (Nepal), CTP (Peru), CUT (Peru).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
 BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
 CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
 CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
 CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
 COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
 CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
 CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
 CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
 FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
 SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).

CCOO (Spanien). Wir interpretieren den Ausdruck „alle genehmigten Abzüge“ als einen Verweis auf die Abzüge vom Bruttolohn in Verbindung mit Aspekten wie Einkommensteuer, Arbeitslosigkeit und dem Beschäftigungssicherungsfonds. Sollte dies eine korrekte Auslegung sein, sind wir der Auffassung, dass diese Daten enthalten sein sollten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Es gibt einen Unterschied zwischen Rentenversicherung und Steuerabzügen sowie beispielsweise Abzügen für Unterkunft und Verpflegung. Das Übereinkommen sollte keine Abzüge für die Dienstkleidung des Hausangestellten, benötigte Arbeitsmaterialien (beispielsweise Reinigungsmittel), Reisen mit dem Arbeitgeber oder Migrations-/Rückreisekosten, bei der Arbeit unabsichtlich beschädigtes Eigentum des Arbeitgebers sowie Unterkunft und Verpflegung zulassen, weil der Umstand, dass ein Hausangestellter beim Arbeitgeber wohnt und rund um die Uhr in Bereitschaft ist, in erster Linie Letzterem zugute kommt. Die Entlohnung in Sachleistungen sollte unter festgelegten Umständen sowie unter dem Vorbehalt zulässig sein, dass der Hausangestellte ihr zustimmt, und auf 25 Prozent des Lohns begrenzt werden. Siehe Frage 38 a).

k) *die Kündigungsfrist?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 58. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 5. Brasilien, Japan, Niederlande, Paraguay, Spanien.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Peru, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Brasilien. Siehe Frage 38 a).

Chile. Siehe Frage 38 a)

China. Siehe Frage 38 a).

Costa Rica. Siehe Frage 38 a).

Ägypten. Siehe Frage 38 a).

El Salvador. Siehe Frage 38 a).

Frankreich. Zu erweitern um (1): die anwendbaren Kollektivvereinbarungen.

Guatemala (DPS). Sonstiges.

Guatemala (UMT). Ja. Siehe Frage 38 a).

Guatemala (ONAM). Ja. Siehe Frage 38 a).

Indien. Siehe Frage 37.

Japan. Siehe Frage 35.

Marokko. Siehe Frage 38 a).

Mosambik. Siehe Frage 38 a).

Neuseeland. Siehe Frage 38 c).

Nicaragua. Es ist auch wichtig, die Voraussetzungen dafür aufzunehmen, überhaupt Hausarbeit zu verrichten.

Panama. Verträge sollten alle Elemente enthalten, die notwendig sind, um zu gewährleisten, dass die geleistete Hausarbeit den Beschäftigungsbedingungen entspricht.

Peru. Siehe Frage 13.

Polen. Siehe Frage 38 a).

Portugal. Siehe Frage 38 a).

Schweden. Siehe Frage 38 a).

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 37.

Boliviarische Republik Venezuela. Siehe Frage 38 a).

Jemen. Siehe Frage 38 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 4. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien).

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), KEF (Republik Korea).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).

HUP (Kroatien). Siehe Fragen 13, 20 und 37.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 38 a).

ESEE (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 38 a).

JCC (Jordanien). Siehe Frage 38 a).

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 38 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Siehe Frage 38 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Repub-

lik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. UGTE (Ecuador), CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CSDR (Rumänien).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 37.
 BAK (Österreich). Siehe Frage 38 a).
 FENATRAD (Brasilien). Das Arbeitspensum während der Kündigungsfrist sollte festgelegt werden.
 CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 38 a).
 CUT (Kolumbien). Siehe Frage 38 a).
 CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 38 a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 38 a).
 CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).
 COSYGA, JOC (Gabun). Siehe Frage 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Siehe Frage 38 a).
 CROC (Mexiko). Außer wenn das Vertrauen in Hausangestellten verlorengegangen ist.
 CTM (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 UNT (Mexiko). Siehe Frage 38 a).
 NIDWU (Nepal). Siehe Frage 38 a).
 CONATO (Panama). Siehe Frage 38 a).
 APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Zuständigkeit geeigneter Mechanismen für die Aufsicht und die Streitbeilegung sollte in den schriftlichen Vertrag aufgenommen werden.
 CSDR (Rumänien). Siehe Frage 38 a).
 FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 38 a).
 SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).
 NTUF (Sri Lanka). Soweit anwendbar.
 AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Sie sollte die Bedingungen enthalten, unter denen ein Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag beenden kann. Die Kündigungsfrist sollte 2 bis 4 Wochen betragen. Siehe Frage 38 a).

Fr. 39 *Sollte die Empfehlung einen Mustervertrag vorsehen, der beispielsweise von jedem Mitglied in Absprache mit den Verbänden der betreffenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgearbeitet wird?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 51. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauritius, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Polen, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 14. Österreich, Kolumbien, Costa Rica, Tschechische Republik, Frankreich, Italien, Japan, Mexiko, Republik Moldau, Niederlande, Nicaragua, Portugal, Serbien, Slowenien.

Sonstige: 6. Belgien (FÖD), Brasilien, Litauen, Marokko, Neuseeland, Peru.

Kommentare

Argentinien. Der Mustervertrag sollte die Arbeitsbedingungen wie die zu erledigenden Aufgaben, die Entlohnung, die Ruhezeiten usw. enthalten.

Österreich. Dies würde die Vertragsautonomie einschränken und nicht den Usancen der österreichischen Rechtsordnung im Bereich des Arbeitsrechtes entsprechen. Die Aushandlung dieser Vereinbarungen ist Aufgabe der Interessenvertretungen.

Belgien (FÖD). Ein Mustervertrag könnte vorgesehen werden. Dies ist jedoch nicht so wichtig, wenn gewisse Bestimmungen in den Vertrag aufgenommen werden müssen.

Der Plurinationale Staat Bolivien. Dieser sollte die Mindestbeschäftigungsbedingungen enthalten, die verpflichtend sind. Sie können durch individuelle Vereinbarungen erweitert werden. Der Vertrag sollte vom Arbeitsministerium gebilligt werden.

Brasilien. Siehe die Fragen 9 a) und 34.

Kanada. Oder andere Organisationen, die Hausangestellte vertreten.

Chile. Dieser Vertrag sollte die Mindestnormen enthalten und abhängig von der Situation jedes Hausangestellten geändert oder erweitert werden können.

Kolumbien. Dies könnte eine Diskriminierung gegenüber anderen Arten von Arbeit darstellen und gegen den Gleichheitsgrundsatz verstoßen.

Costa Rica. Die Empfehlung sollte keinen Mustervertrag enthalten, aber allgemeine Leitlinien oder Mindestanforderungen für den Vertrag.

Ägypten. Sofern jeder Staat diesen Mustervertrag in Einklang mit seinen Bedingungen und Gesetzen ausarbeitet.

El Salvador. Um Missbrauch durch Arbeitgeber zu verhindern und grundlegende Arbeitnehmerrechte zu schützen.

Frankreich. Ein Mustervertrag könnte vorgeschlagen werden (als optional).

Griechenland. Wenn die Angaben in Frage 38 in die Beschäftigungsbedingungen aufgenommen werden, ist dies jedoch nicht notwendig.

Guatemala (UMT). Ja, um eine kooperative und unterstützende Politik beizubehalten.

Guatemala (ONAM). Es sollte ein Orientierung gebendes Instrument vorgesehen werden, das alle Mindeststandards des Übereinkommens enthält.

Guinea. Weil die meisten Arbeitgeber nicht über die Kompetenz zur Ausarbeitung eines Vertrags für Hausangestellte verfügen.

Indien. Als Leitlinie.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Dies gewährleistet die faire und unkomplizierte Vertragsunterzeichnung.

Litauen. Nicht notwendigerweise; es könnten Standardarbeitsverträge verwendet werden.

Mauritius. Dies könnte insbesondere für als Hausangestellte arbeitende Migranten nützlich sein.

Mexiko. Über den Inhalt jedes Vertrags sollten die Parteien frei entscheiden können. Arbeitgebern und Hausangestellten sollten nur die Mindestanforderungen an den Vertrag vorgeschrieben werden.

Marokko. Der Vertrag sollte auf der Grundlage des freien Willens der Parteien aufgesetzt werden.

Neuseeland. In Neuseeland können Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen vereinbaren, müssen dabei jedoch die gesetzlichen Mindestanforderungen beachten.

Nicaragua. Dies könnte einen Verstoß gegen individuelle Rechte darstellen. Es ist wichtig, dass der Arbeitsvertrag auf der Grundlage innerstaatlicher und internationaler Rechtsvorschriften von den Parteien vereinbart wird.

Peru. Die Empfehlung könnte einen Mustervertrag einschließlich aller Rechte und Pflichten von Hausangestellten entsprechend dem Instrument enthalten. Jedes Mitglied sollte jedoch frei entscheiden können, ob es dieses Dokument den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden vorlegt.

Polen. Die Ausarbeitung sollte auch in Zusammenarbeit mit Arbeitsvermittlern erfolgen; seine Verwendung sollte wahlfrei sein.

Portugal. In Portugal ist die Form des Arbeitsvertrags freigestellt. Was zählt, ist die Verpflichtung, maßgebliche Informationen abzugeben.

Slowenien. Es gibt keinen unmittelbaren Bedarf, die Vertragsbestimmungen im Detail vorzugeben (siehe Frage 13).

Südafrika. Ein Proforma-Vertrag vermittelt einen guten Überblick über die gesetzlichen Anforderungen, die erfüllt werden sollten.

Spanien. Es könnte nützlich sein, die Einhaltung durch den Arbeitgeber zu erleichtern, der mit den maßgeblichen Rechtsvorschriften und mit der Frage, welche Bedingungen schriftlich festgehalten werden müssen, vielleicht nicht vertraut ist.

Schweiz. Es müssen klare Definitionen (von Mustervertrag, Standardarbeitsvertrag) formuliert werden.

Bolivarische Republik Venezuela. Dies ist wichtig, um faire Beschäftigungsbedingungen zu etablieren.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 5. DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), CONEP (Panama).

Verneinend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), SEV (Griechenland), IOE.

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

HUP (Kroatien). Je nach dem. Muster sind nicht immer nützlich.

EK, KT, VTML (Finnland). Hausarbeit unterscheidet sich nicht so sehr von anderer Beschäftigung. Deshalb sollte kein Mustervertrag benötigt werden.

ESEE (Griechenland). Dies ist nicht in allen Fällen notwendig und auch nach griechischem Recht nicht.

JCC (Jordanien). Damit beide Parteien ihre Rechte und Pflichten kennen.

KEF (Republik Korea). Konsultationen mit Verbänden ohne repräsentativen Status sind nicht notwendig.

NHO (Norwegen). Wenn die Verwendung des Musters freiwillig ist und es nur zur Orientierung dient. Es sollte Freiheit dahingehend bestehen, in Bezug auf sowohl die Formulierung als auch den Inhalt abweichende Bedingungen zu vereinbaren, wenn diese mit den innerstaatlichen Gesetzen in Einklang stehen.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

IOE. Ein Instrument sollte nicht die Verwendung eines Mustervertrags erfordern oder vorschreiben. Die Sozialpartner sollten jedoch zur Frage konsultiert werden, ob es überhaupt einen Mustervertrag im innerstaatlichen Kontext geben sollte, und sie sollten Einfluss auf seinen Inhalt nehmen können. Jegliches „Muster“ sollte freiwillig sein und lediglich zur Orientierung dienen. Zu den fundierten Argumenten gegen einen Mustervertrag, der in der Norm erwähnt werden sollte, zählen eine mögliche Verschleierung ernsthafter Verhandlungen von Gewerkschaften über einen Mustervertrag mit einer mehr oder weniger verbindlichen Verpflichtung und alleinigem Vorrang für die Durchsetzung, was die Arbeitgeber Mitglieder kostet und ihnen die Gelegenheit nimmt, Haushaltsmitglieder als Mitglieder zu gewinnen, oder Haushaltsvorstände von aktuellen Informationen über Verpflichtungen, Löhne usw. abschneidet. Besonders gefährlich ist das Herunterladen von Verträgen aus dem Internet ohne Rechtsberatung in der Annahme, dass diese alle Verpflichtungen abdecken.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), PWF (Pakistan), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden),

SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 3. CUT (Kolumbien), UIL (Italien), CTM (Mexiko).

Kommentare

CTA (Argentinien). Hierzu müssten Mindestarbeitsbedingungen erörtert und vereinbart werden, und in einem solchen Mustervertrag müsste auf alle Bedürfnisse von Hausangestellten eingegangen werden.

BAK (Österreich). Ein solcher Mustervertrag sollte vorzugsweise in dem Übereinkommen enthalten sein.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Ein solcher Mustervertrag sollte die obligatorischen Beschäftigungsbedingungen enthalten, wenngleich individuelle Vereinbarungen darüber hinausgehen können sollten. Der Vertrag sollte vom Arbeitsministerium gebilligt werden.

FENATRAD (Brasilien). Dies sollte unbedingt mit den betreffenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden erörtert werden.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Nichtstaatliche Organisationen sollten ebenfalls konsultiert werden.

CGT (Kolumbien). Allerdings ist das vom politischen Willen jedes Mitgliedstaats abhängig. Wir halten die in Kolumbien bestehenden Rechtsvorschriften zu Hausarbeit für ausreichend.

CUT (Kolumbien). Jeder Staat sollte seine eigenen Rechtsvorschriften zu dem Thema haben.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Dies sollte offener gehalten werden, weil Gewerkschaften vielleicht schon über eigene Musterverträge verfügen.

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 38 a).

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Dies sollte die Standardquelle für Hausangestellte und ihre Arbeitgeber sein.

UIL (Italien). Ein staatlich vorgegebener Mustervertrag ist nicht notwendig. Der Staat sollte ihn vielleicht nur vorgeben, wenn die Parteien die grundlegenden Beschäftigungsbedingungen nicht anwenden.

CTM (Mexiko). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

FNPR (Russische Föderation). Der Vertrag muss alle diesbezüglichen Mindestbedingungen enthalten, die im innerstaatlichen Recht festgelegt sind.

SADSAWU (Südafrika). Siehe Frage 38 a).

CSTT (Togo). Unter Berücksichtigung der besonderen Bedingungen jedes Mitgliedstaats.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Auf diese Weise würde Missbrauch vonseiten der Arbeitgeber vermieden.

Fr. 40 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass alle berufsbedingten ärztlichen Untersuchungen die Privatsphäre der Hausangestellten achten und frei von Diskriminierung sein sollten, einschließlich aufgrund von Schwangerschaft und HIV-Status?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 56. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname,

Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 5. Bahrain, Japan, Mosambik, Katar, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 8. Kroatien, Ägypten, Libanon, Neuseeland, Polen, Spanien, Thailand, Jemen.

Kommentare

Argentinien. Weil sich diese Bestimmung auf grundlegende Arbeitnehmerrechte bezieht (Nichtdiskriminierung und Gleichheit), sollte sie in dem Übereinkommen enthalten sein.

Belgien. Ja, insoweit die Bestimmungen zu medizinischen Untersuchungen auf Hausangestellte anwendbar sind (siehe Frage 24). Siehe Übereinkommen Nr. 111. Ferner müssen die gleichen Grundsätze in Bezug auf ärztliche Untersuchungen im Rahmen des Gesundheitsschutzes (tatsächliche Fähigkeit, angestrebte oder anstehende Arbeit verrichten zu können) wie für andere Arbeitnehmer gelten.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Ein Hausangestellter mit HIV/Aids sollte den Arbeitgeber darüber informieren können, ohne diskriminiert zu werden.

Brasilien. Nach brasilianischem Recht erfüllen die Forderung des Arbeitgebers nach einem Schwangerschaftstest oder einer Sterilitätsbescheinigung und das Ergreifen irgendwelcher Maßnahmen, welche einem Anreiz oder einer Aufforderung zu genetischer Sterilisierung oder Empfängnisverhütung gleichkommen, Straftatbestände, die mit bis zu zwei Jahren Gefängnis und Geldbußen bestraft werden können.

Chile. Es ist empfehlenswert, Studien zur Frage des HIV-Status durchzuführen, um dieses Thema fundiert erörtern zu können.

China. Schwangerschaft und Aids könnten jedoch die Arbeitsfähigkeit von Hausangestellten und die Gesundheit von Arbeitgebern gravierend beeinträchtigen. Deshalb sollte unter Berücksichtigung des unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergrunds der Mitglieder sorgfältig geprüft werden, ob in diesen Fällen die Privatsphäre geschützt werden sollte.

Kolumbien. Alle ärztlichen Untersuchungen sollten in Einklang mit der maßgeblichen Gesetzgebung stehen und in Übereinstimmung mit den für alle anderen Arbeitnehmer geltenden Verfahren erfolgen.

Kroatien. Diese Aspekte sollten in dem Übereinkommen enthalten sein.

Zypern. Zum Schutz gegen eine unrechtmäßige Kündigung müssen Arbeitnehmerinnen laut dem zypriotischen Mutterschutzgesetz ihren Arbeitgeber über eine Schwangerschaft informieren.

Ecuador. Diese Bestimmung sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein, weil sie sich auf grundlegende Arbeitnehmerrechte bezieht (Diskriminierung).

Ägypten. Jeder Haushalt hat das Recht, sicherzustellen, dass der Hausangestellte, der Kontakt zur Familie hat, bei guter Gesundheit ist.

Griechenland. Unter der Bedingung, dass Fragen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit berücksichtigt wurden.

Guatemala (UMT). Ja, dies würde dazu beitragen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu verhindern.

Japan. Siehe Frage 35.

Lettland. Diese Bestimmung sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein, weil sie sich auf grundlegende Arbeitnehmerrechte bezieht (Diskriminierung).

Libanon. Die Begriffe „Privatsphäre“ und „sollten frei von Diskriminierung sein“ sollten klargestellt werden.

Mauritius. Untersuchungen in Bezug auf den HIV-Status bleiben umstritten.

Montenegro. Siehe Frage 37.

Mosambik. Weil der Arbeitgeber informiert werden sollte, wenn der Hausangestellte eine ansteckende Krankheit hat, damit er Maßnahmen ergreifen kann, um sich zu schützen.

Neuseeland. In Neuseeland ist die Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft und Behinderung verboten.

Nicaragua. Es ist wichtig, die Privatsphäre zu garantieren und jede Diskriminierung aufgrund des Gesundheitszustands zu vermeiden.

Oman. Ja, unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zu diesem Thema.

Peru. In Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften aller Mitgliedstaaten.

Polen. Diese Frage sollte in Einklang mit der IAO-Empfehlung betreffend HIV/Aids entschieden werden, die in Kürze angenommen werden soll. Angesichts des besonderen Charakters der Arbeit und des ständigen engen Kontakts zu Haushaltsmitgliedern, insbesondere zu Kindern, darf die Bestimmung, die möglicherweise in dem Dokument enthalten sein wird, dem Arbeitgeber nicht untersagen, den Hausangestellten aufzufordern, sich ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen und deren Ergebnisse dem Arbeitgeber mitzuteilen. Es sollte gestattet werden, dass in wohlbegründeten Fällen (reale Bedrohung der Gesundheit von Familienmitgliedern) der Gesundheitszustand ein Grund für die Nichteinstellung oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein könnte.

Portugal. Diese Bestimmung sollte vorzugsweise in dem Übereinkommen enthalten sein.

Katar. Um Familienmitglieder zu schützen und den Ausbruch ansteckender Krankheiten zu verhindern.

Saudi-Arabien. Ärztliche Untersuchungen können notwendig und obligatorisch sein, um Arbeitgeber vor bestimmten ansteckenden Krankheiten zu schützen, unter denen aus dem Ausland kommende Hausangestellte leiden, und das Recht auf Privatsphäre kann geschützt werden, was die Nichtoffenlegung von Untersuchungsergebnissen außer gegenüber der zuständigen Stelle betrifft.

Spanien. In Spanien garantiert das Gesetz, das die Verhütung berufsbedingter Gefahren regelt, das Recht von Arbeitnehmern auf Privatsphäre und Nichtdiskriminierung. Dieses gilt jedoch nicht für Hausangestellte. Eine spezielle Bestimmung dahingehend wäre nützlich.

Schweden. Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden. Die Forderung nach einem Schwangerschaftstest vor der Einstellung kann in keinem Fall akzeptiert werden.

Schweiz. Arbeitsbedingte ärztliche Untersuchungen unterliegen dem Grundsatz der ärztlichen Schweigepflicht. Die Bitte um Auskunft über den Gesundheitszustand eines Hausangestellten vonseiten des Arbeitgebers an den Hausangestellten oder mit dessen Genehmigung an dessen Arzt ist nur zulässig, wenn dies für die fragliche Arbeit von Bedeutung ist.

Thailand. Sie sollte vorschlagen, dass Hausangestellte periodisch ein ärztliches Attest vorlegen müssen, aus dem hervorgeht, dass sie nicht unter ansteckenden Krankheiten wie Tuberkulose oder Elephantiasis leiden.

Boliviarische Republik Venezuela. Es sollte jedoch ein ärztliches Attest vorgelegt werden, aus dem hervorgeht, dass der Hausangestellte bei guter Gesundheit ist und die ihm übertragenen Aufgaben erledigen kann.

Jemen. Ja wegen des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung. Ansteckende Krankheiten, über die der Arbeitgeber wegen des besonderen Charakters der Arbeit Bescheid wissen muss, sollten davon jedoch ausgenommen werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 7. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien), IOE.

Sonstige: 4. ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

HUP (Kroatien). Verweis auf den Prozess der Normensetzung zu HIV/Aids auf der Internationalen Arbeitskonferenz 2009.

EK, KT und VTNL (Finnland). Was ärztliche Untersuchungen betrifft, ist ein Verweis auf die innerstaatlichen Rechtsvorschriften ausreichend.

ESEE (Griechenland). Dies ist von der Art und dem Charakter der Arbeit abhängig. Beispielsweise hat eine Tagesmutter für Kleinkinder mehr Kontakt mit anderen Personen als ein Gärtner.

SEV (Griechenland). Dies ist eine Frage des Rechts der Mitgliedstaaten. Das Thema HIV/Aids wurde auf der 98. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz 2009 behandelt.

DPN APINDO (Indonesien). Der Arbeitgeber sollte jedoch über eine Schwangerschaft und den HIV-Status Bescheid wissen.

JCC (Jordanien). Zum Schutz der Gesundheit der Familie des Arbeitgebers muss der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand und die körperliche Leistungsfähigkeit von Hausangestellten Bescheid wissen.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 24.

NHO (Norwegen). Regelungen zu ärztlichen Untersuchungen scheinen eine Frage von Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene sowie von Erörterungen zwischen den innerstaatlichen Sozialpartnern zu sein.

IOE. Der Prozess der Normensetzung zu HIV/Aids im Jahr 2009 beantwortet diese Frage vielleicht zum Teil. Regelungen zu ärztlichen Untersuchungen scheinen eine Frage von Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene sowie von Erörterungen zwischen den innerstaatlichen Sozialpartnern zu sein.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen),

PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNV und FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Weil sich diese Bestimmung auf grundlegende Arbeitnehmerrechte bezieht (Diskriminierung), sollte sie in dem Übereinkommen enthalten sein.

CTA (Argentinien). Nichtdiskriminierung und das Recht auf Privatsphäre sind grundlegende Menschenrechte und sollten unter allen Umständen, die sich aus einem Arbeitsverhältnis ergeben, gültig bleiben.

ÖGB (Österreich). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Ein Hausangestellter mit HIV/Aids sollte den Arbeitgeber darüber informieren können, ohne diskriminiert zu werden.

CNTB (Burkina Faso). Sofern keine Ansteckungsgefahr besteht.

CTRN (Costa Rica). Weil sich diese Bestimmung auf ein grundlegendes Arbeitnehmerrecht bezieht, sollte sie in dem Übereinkommen enthalten sein.

CGT-FO (Frankreich). Dies bezieht sich auf grundlegende Rechte bei der Arbeit (Nichtdiskriminierung).

DGB (Deutschland). Dies sollte auch im Übereinkommen mit Bezug auf die fundamentalen Rechte (Diskriminierung) vorhanden sein.

GSEE (Griechenland). Sofern die ärztliche Untersuchung auf das absolut Notwendige beschränkt werden sollte und abhängig davon, ob der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt oder nicht.

CNTG (Guinea). Zum Schutz der Privatsphäre und der Würde von Hausangestellten.

UIL (Italien). In Bezug auf Hausangestellte können keine diskriminierenden Maßnahmen ergriffen werden.

CTM (Mexiko). Eine Schwangere sollte jedoch keine Hausarbeit verrichten, weil die Arbeitsbelastung oft groß ist. Zur Vermeidung der Ansteckung mit Geschlechtskrankheiten innerhalb der Familie sollte der Arbeitgeber ferner das Recht haben, über die gesundheitliche Situation des Hausangestellten informiert zu werden.

UNT (Mexiko). Das Recht auf Schwangerschaft ist eines der sexuellen und Reproduktionsrechte von Frauen.

CONATO (Panama). Nichtdiskriminierung sollte auch allgemein aufgenommen werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

CGTP-IN (Portugal). Die Bestimmungen zum Schutz der Privatsphäre von Hausangestellten sollten allerdings Eingang in das Übereinkommen finden.

UGT-P (Portugal). Im Übereinkommen sollte es einen speziellen Abschnitt zu grundlegenden Arbeitnehmerrechten wie Nichtdiskriminierung geben. Dieses Thema sollte in dieser Bestimmung behandelt werden.

FNPR (Russische Föderation). Weil dies mit grundlegenden Arbeitnehmerrechten verbunden ist, sollte es in dem Übereinkommen enthalten sein.

FEDUSA (Südafrika). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden. Es sollte vorsehen, dass bestehende Gesetze zu ärztlichen Untersuchungen gelten sollten.

SADSAWU (Südafrika). Der Hausangestellte muss entscheiden, ob der Arbeitgeber über die Ergebnisse informiert werden sollte oder nicht.

Fr. 41 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Hausangestellte zum Zeitpunkt jeder Zahlung eine leicht verständliche schriftliche Aufstellung der fälligen Zahlungen und der gezahlten Beträge erhalten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 3. Indien, Japan, Jemen.

Sonstige: 3. Guatemala, Neuseeland, Panama.

Kommentare

Argentinien. Möglicherweise eine Aufstellung für den Arbeitnehmer über die Beträge, die er erhalten hat und wofür, und eine Quittung für den Arbeitgeber über die gezahlten Beträge.

Brasilien. Einschließlich möglicher Lohnabzüge.

China. Dies gewährleistet das Recht von Hausangestellten auf Information und die Aufbewahrung von Belegen und zwingt Arbeitgeber, Löhne vollständig und rechtzeitig zu zahlen.

Kolumbien. In Übereinstimmung mit den maßgeblichen Rechtsvorschriften.

Tschechische Republik. Siehe Frage 63.

El Salvador. Wie alle anderen Arbeitnehmer.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT). Ja.

Guatemala (ONAM). Ja. Jeder Arbeitnehmer sollte auch eine Quittung über die zweimonatlichen oder monatlichen Zahlungen unterschreiben.

Indien. Der Hausangestellte sollte zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses über den Lohn/andere Leistungen informiert werden. Diese jedes Mal anzufertigen, wenn Zahlungen vorgenommen werden, wäre umständlich und praxisfern, insbesondere wenn Löhne monatlich gezahlt werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Mauritius. In der Form einer Lohnabrechnung.

Mosambik. Dies würde es dem Hausangestellten ermöglichen, die Veränderungen seines Lohns zu verfolgen, und Missbrauch vermeiden.

Niederlande. In den Niederlanden ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Lohnabrechnung mit Angaben zum Gesamtlohn, zu seinen einzelnen Bestandteilen, Lohnabzügen, dem anwendbaren Mindestlohnsatz, dem Zeitraum, für den der Lohn berechnet wurde, und den vereinbarten Arbeitszeiten auszustellen.

Neuseeland. In Neuseeland müssen Arbeitgeber über Löhne und Arbeitszeiten Buch führen und diese Aufzeichnungen auf Ersuchen des Hausangestellten vorlegen.

Polen. Genauso wichtig ist die Garantie der Bereitstellung von Informationen über die regelmäßige Entrichtung von Kranken- und Sozialversicherungsbeiträgen.

Katar. Das sollte entweder ein vom Arbeitgeber unterzeichnetes schriftliches Dokument oder ein Bankauszug mit dem Nachweis der Einzahlung des Betrags auf das Konto des Hausangestellten oder ein Nachweis in anderer Form sein.

Rumänien. Für Hausangestellte gilt die gleiche arbeitsrechtliche Bestimmung wie für andere Arbeitnehmer.

Südafrika. Dies sollte durch innerstaatliche Gesetze und Vorschriften geregelt werden.

Spanien. Soweit eine leicht auszufüllende Quittung etabliert wird.

Sri Lanka. Einschließlich eines Zahlungsnachweises.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 10. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 3. HUP (Kroatien), NHO (Norwegen), IOE.

Sonstige: 3. SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

HUP (Kroatien). Hausangestellte haben Anspruch auf eine Lohnabrechnung, wie sie entweder gemäß den innerstaatlichen Regelungen für Hausangestellte vorgeschrieben ist, oder – wenn diese fehlen – wie sie in den geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu Lohnabrechnungen enthalten sind, soweit diese existieren und auf Hausarbeit anwendbar sind.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

DPN APINDO (Indonesien). Dies hängt von der Vereinbarung zwischen den Parteien ab.

JCC (Jordanien). Um die Rechte beider Parteien sicherzustellen.

NHO (Norwegen). Es sollte daraus hervorgehen, dass Hausangestellte Anspruch auf eine Lohnabrechnung haben, wie sie entweder gemäß den innerstaatlichen Regelungen für Hausangestellte vorgeschrieben ist, oder – wenn diese fehlen – wie sie in den geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu Lohnabrechnungen enthalten sind, soweit diese existieren und auf Hausarbeit anwendbar sind.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 13.

IOE. Es sollte daraus hervorgehen, dass Hausangestellte Anspruch auf eine Lohnabrechnung haben, wie sie entweder gemäß den innerstaatlichen Regelungen für Hausangestellte vorgeschrieben ist, oder – wenn diese fehlen – wie sie in den geltenden innerstaatlichen Vorschriften zu Lohnabrechnungen enthalten sind, soweit diese existieren und auf Hausarbeit anwendbar sind. Arbeitgeber von Hausangestellten verfügen nicht über hoch entwickelte Lohnabrechnungskapazitäten und werden diese nicht für einen einzigen Angestellten erwerben. Regierungen sollte durch die Norm vorgeschrieben werden, Ressourcen und Unterstützung für Arbeitgeber von Hausangestellten zur Einhaltung mit Lohnabrechnungsvorschriften bereitzustellen, beispielsweise durch das Angebot von Online-Werkzeugen zur Erzeugung von Lohnabrechnungen (und zur Durchführung von Berechnungen für Arbeitgeber von Hausangestellten), Proforma- oder Musterdokumenten/-abrechnungen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. CFTUI (Indien), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

CTA (Argentinien). Damit Hausangestellte verifizieren können, dass ihre Rechte geachtet werden, oder bei Bedarf Hilfe in Anspruch nehmen können.

BAK (Österreich). Monatlich (oder mindestens jährlich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

CGT (Kolumbien). Wie für alle anderen Arbeitnehmer.

CMTC (Costa Rica). Hausangestellte sollten auch eine Quittung unterschreiben.

COSYGA, JOC (Gabun). Um Streitigkeiten zu vermeiden und einen besseren Abgleich mit der Behörde für Soziale Sicherheit zu ermöglichen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Weil diese Belege sind, die es ermöglichen, fällige Zahlungen zu beanspruchen oder das Vorhandensein eines Beschäftigungsverhältnisses nachzuweisen, das von Arbeitgebern häufig bestritten wird.

CGT (Honduras). Um dem Hausangestellten zu ermöglichen, bei Bedarf eine Beschwerde einzureichen.

CFTUI (Indien). Ein vom Arbeitgeber unterzeichneter jährlicher Kontoauszug wäre besser.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Als Beleg im Streitfall.

UIL (Italien). Sie sollten wie alle anderen Arbeitnehmer ein Lohnkonto haben.

CTM (Mexiko). Dies sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

UNT (Mexiko). Diese sollte das Datum und die geleisteten Arbeitsstunden enthalten.

FNPR (Russische Föderation). Zahlungsbedingungen und Zahlungsform müssen im Arbeitsvertrag enthalten sein.

CCOO (Spanien). Ja, alle Hausangestellten sollten eine Lohnabrechnung erhalten, in der alle persönlichen Daten des Arbeitgebers und des jeweiligen Hausangestellten sowie die fälligen Zahlungen und die ausgezahlten Beträge schriftlich festgehalten sind.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Wenn von den Parteien vereinbart.

Fr. 42 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass innerstaatliche Rechtsvorschriften zum Lohnschutz, insbesondere bei Zahlungsunfähigkeit oder Tod des Arbeitgebers, auf Hausangestellte anwendbar sein sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 59. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 7. China, Indien, Indonesien, Japan, Republik Korea, Mexiko, Niederlande.

Sonstige: 4. Österreich, Brasilien, Guatemala, Neuseeland.

Kommentare

Argentinien. Hausangestellte sollten entschädigt werden, wenn der Vertrag beendet wird, ohne dass dies auf ihr Fehlverhalten zurückgeht.

Österreich. Abgesehen von Ausnahmefällen beendet der Tod des Arbeitgebers in Österreich das Arbeitsverhältnis grundsätzlich nicht. Bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers erhalten Hausangestellte – wie alle Arbeitnehmer/innen – die offenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis.

Der Plurinationaler Staat Bolivien. Es sollte festgelegt werden, wer im Todesfall für Zahlungen zuständig ist und wer Anspruch auf Zahlungen hat.

Brasilien. In Brasilien kann eine natürlich Person nicht zahlungsunfähig werden. Das brasilianische Recht sieht jedoch vor, dass das Verbot der Beschlagnahme von privatem Vermögen nicht gilt, wenn einem Hausangestellten Lohn geschuldet wird.

China. Jedes Mitglied kann diese Fragen auf der Grundlage seines eigenen Rechtsrahmens über innerstaatliche rechtmäßige Kanäle klären.

Tschechische Republik. Siehe Frage 63.

Ägypten. Außer wenn der Hausangestellte im Fall des Todes des Arbeitgebers für den Rest der Familie weiterarbeitet. In einem solchen Fall kann der Vertrag erneuert werden.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT). Ja. Wie für alle Arbeitnehmer.

Guatemala (ONAM). Ja. Die Person, die dem Hausangestellten für den Fall, dass der Arbeitgeber verstirbt, ausstehenden Lohn zahlen soll, und die Person, an die für den Fall, dass der Hausangestellte verstirbt, ausstehender Lohn gezahlt werden soll, sollten schriftlich festgelegt werden. Aus diesem Grund ist es wichtig, Angaben zur Sozialversicherung sowie persönliche und Familiendaten des Hausangestellten in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.

Guinea. Hausangestellte sollten als vorrangige Gläubiger eingestuft werden.

Indien. Dies sollte den Mitgliedstaaten überlassen werden, unter Beachtung der Gesetze und der Praxis auf der innerstaatlichen Ebene.

Indonesien. Der Begriff Zahlungsunfähigkeit wird im Zusammenhang mit wirtschaftlichen Aktivitäten von juristischen Personen verwendet.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Es ist unmöglich, von einzelnen Arbeitgebern, die kein Unternehmen sind, Zahlungen zur Deckung übergegangener Ansprüche einzutreiben.

Neuseeland. In Neuseeland haben Hausangestellte Anspruch auf den gleichen Lohnschutz wie andere Arbeitnehmer.

Nicaragua. Dies könnte durch einen Beschäftigungsnachweis und ein Dokument gelöst werden, in dem fällige Zahlungen und ausgezahlte Beträge aufgeführt sind.

Norwegen. Die Empfehlung sollte gewisse Beschränkungen für die Anwendung dieser Art von Bestimmungen zulassen: Beispielsweise deckt in Norwegen die Nationale Versicherung den Lohnschutz im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ab. Die Deckung erstreckt sich jedoch nur auf Anstellungen, bei denen der Lohn eine gewisse Schwelle überschreitet.

Panama. Hausangestellte sollten Anspruch auf die gleichen Leistungen wie andere Arbeitnehmer haben.

Polen. Aufgrund der Art der Arbeit müssen notwendige Anpassungen vorgenommen werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 10. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 1. KEF (Republik Korea).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Zu diesem komplexen Thema werden weitere Informationen benötigt.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Um die Ansprüche von Hausangestellten aufrechtzuerhalten.

NHO (Norwegen), IOE. Weitere Informationen werden zu der Frage benötigt, inwieweit dies eine Angelegenheit ist, die behandelt werden muss. Komplexe Bereiche des innerstaatlichen Rechts werden berührt, die dazu führen können, dass eine Norm nicht in die Praxis umgesetzt werden kann. Zwischen zahlungsunfähigen Personen und insolventen Unternehmen unterscheiden sich die Rechte und Kapazitäten.

IOE. Was den Tod eines Arbeitgebers betrifft, müssen die Gesetze besser verstanden werden. Der letzte Wille eines verstorbenen Haushaltsvorstands würde in das Testament einfließen, und Zahlungen würden ausgesetzt, was den Ansatz zu der Frage auszuschließen scheint. Das Übereinkommen (Nr. 173) über den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers, 1992, dürfte Antworten auf alle diesbezüglichen Fragen bieten können.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Kommentare

BAK (Österreich). Wegen der besonderen persönlichen Abhängigkeit bei der Beschäftigung im privaten Haushalt sollte der Lohnschutz für den Fall des Todes des Arbeitgebers in dem Übereinkommen verbindlich ausgestaltet werden.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Von beiden Seiten sollte festgelegt werden, wer im Todesfall für Zahlungen zuständig ist und wer Anspruch auf Zahlungen hat.

FENATRAD (Brasilien). Der Schutz von Löhnen und Sozialversicherungsansprüchen sollte Vorrang vor allen anderen Ansprüchen haben.

CMTC (Costa Rica). Weil sie gegenüber anderen Arbeitnehmern nicht diskriminiert werden sollten.

UNSITRAGUA (Guatemala). Ihnen sollte diesbezüglich der gleiche Schutz gewährt werden wie allen anderen Arbeitnehmern. Für den Fall des Todes des Hausangestellten könnte der Hausangestellte in einer beglaubigten privaten Vereinbarung die Personen benennen, an welche die Hinterbliebenenleistungen sowie andere Zahlungen und gesetzlich festgelegte Leistungen ausgezahlt werden sollen. Kopien dieses Dokuments sollten an den Arbeitgeber und die Abteilung des Arbeitsministeriums geschickt werden, die für die Überwachung der Arbeitsbedingungen in diesem Sektor zuständig ist.

CGT (Honduras). Weil viele Hausangestellte ihre Rechte wegen der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers verlieren.

CTM (Mexiko). Dies sollte nicht in das Übereinkommen aufgenommen werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Angepasst an den Wortlaut des IAO-Übereinkommens Nr. 173. Sie sollte vorsehen, dass Mitglieder Maßnahmen in Kraft setzen, die den Prozess der Geltendmachung von Lohnforderungen und anderen Leistungsansprüchen vereinfachen und unterstützen.

FEDUSA (Südafrika). Eine Überregulierung könnte Arbeitgeber jedoch davon abhalten, Hausangestellte einzustellen. Stattdessen wird ein Gruppensystem empfohlen, bei dem Arbeitgeber und Hausangestellter im Fall von Zahlungsunfähigkeit oder Tod jeweils 50 Prozent beitragen. Arbeitnehmerverbände sollten auch eine Sterbeversicherung und eine Rentenkasse haben.

Fr. 43 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass – im Einklang mit innerstaatlichen Bedingungen – die Unterkunft, wenn sie vom Arbeitgeber bereitgestellt wird:*

- a) *ein separates, privates Zimmer umfassen sollte, das mit einem dem Hausangestellten auszuhändigenden Schlüssel abschließbar, angemessen möbliert und ausreichend belüftet ist;*
 - b) *Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen gemeinsamer oder privater Art umfassen sollte; und*
 - c) *ausreichend beleuchtet und entsprechend den Bedingungen innerhalb des Haushalts ausreichend geheizt und klimatisiert ist?*
- a) *ein separates, privates Zimmer umfassen sollte, das mit einem dem Hausangestellten auszuhändigenden Schlüssel abschließbar, angemessen möbliert und ausreichend belüftet ist;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Kolumbien, Japan, Niederlande, Schweden.

Sonstige: 7. Österreich, China, Indien, Marokko, Neuseeland, Norwegen, Schweiz.

Kommentare

Österreich. Es sollte auch ermöglicht werden, dass anstelle eines eigenen Zimmers eine Schlafstelle zur Verfügung gestellt wird, die aber den angeführten Bedingungen entsprechen muss.

Belgien (FÖD). Die Unterkunftsbedingungen sollten den gängigen Standards im Land entsprechen.

Brasilien. Siehe Frage 13 f).

China. Dies könnte vorgesehen werden. Es wird jedoch empfohlen, dass dies die Parteien auf der Grundlage innerstaatlicher Kulturen und Traditionen entscheiden.

Kolumbien. Es ist wichtig, zu garantieren, dass ihre Lebensqualität begünstigt wird, und für sie eine komfortable Unterkunft mit allen grundlegenden Leistungen sichergestellt wird.

Ecuador. Entsprechend den Möglichkeiten des Haushalts.

El Salvador. Als Teil menschenwürdiger Arbeitsbedingungen.

Guatemala (ONAM). Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

Guinea. Gemäß der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers.

Indien. Menschenwürdige Unterkunft sollte sichergestellt werden, entsprechend dem Lebensstandard des Arbeitgebers.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Diese Bestimmungen sind detaillierter als im koreanischen Recht, werden aber als sozial annehmbar eingestuft.

Mexiko. Vorzugsweise.

Marokko. Die Unterkunft muss angemessen sein.

Mosambik. Dies wird von der Situation des Arbeitgebers abhängen. Es ist wichtig, dass das Recht auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit geachtet wird.

Niederlande. Die Parteien müssen dies vereinbaren.

Neuseeland. Auf solche Bedingungen geht das neuseeländische Recht nicht im Einzelnen ein.

Nicaragua. Die Privatsphäre ist ein Recht unabhängig von der wirtschaftlichen Situation.

Norwegen. Wenngleich diese Bestimmungen sehr detailliert sind, erfordern die besonderen Umstände der Hausarbeit in den Fällen, in denen Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnen, besondere Berücksichtigung und wahrscheinlich auch Regulierung.

Oman. Der Vertrag kann entweder einen separaten oder einen gemeinsamen Raum vorsehen.

Peru. Um für Hausangestellte einen Mangel an Privatsphäre und prekäre Lebensbedingungen zu überwinden.

Slowenien. Wegen der besonderen Umstände der Arbeit ist die Wahrscheinlichkeit sexueller und psychologischer Schikanierung höher, wenn Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnen. Folglich ist eine angemessene Unterkunft notwendig.

Südafrika. Das Wort „separates“ sollte jedoch gestrichen werden, weil es impliziert, dass das Zimmer allein stehen könnte. Die Empfehlung könnte des Weiteren die Zimmergröße und sanitäre Einrichtungen in Übereinstimmung mit Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene vorsehen.

Spanien. Diese Anforderungen sollten als Richtschnüre formuliert werden, weil die tatsächlichen Bedingungen von den Umständen jedes Haushalts abhängen werden.

Schweden. Diese Anforderungen sind zu detailliert. Eine allgemeinere Bestimmung in Bezug auf einen menschenwürdigen Unterkunftsstandard wäre wahrscheinlich angemessener.

Schweiz. Die Kantone sind dafür zuständig, diese Fragen in den kantonalen Standardarbeitsverträgen für Hausangestellte zu regeln.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), SAV (Schweiz).

Verneinend: 3. HUP (Kroatien), CONEP (Panama), IOE.

Sonstige: 3. SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Soweit möglich.

HUP (Kroatien). Dies ist ein unnötiger Grad der Detailliertheit. Es ist ausreichend, sichere und menschenwürdige Unterkunft und die Achtung der Privatsphäre von Hausangestellten vorzuschreiben. Die nationalen Regierungen müssen dies wirksam umsetzen.

ESEE (Griechenland). Soweit umsetzbar.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

DPN APINDO (Indonesien). Entsprechend den sozioökonomischen Bedingungen des Haushalts.

JCC (Jordanien). Um seine Privatsphäre zu schützen, aber ohne Schloss und Schlüssel, weil der Raum Teil des Hauses ist.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 19.

IOE. Es sollten keine weiteren Details zusätzlich zu Frage 19 hinzugefügt werden, ohne eine formelle Vereinbarung über eine konkrete Formulierung.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTI (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal),

BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), NTUF (Sri Lanka), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. GEFONT (Nepal).

Sonstige: 2. CFTUI (Indien), CROC (Mexiko).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). In den Arbeitsvertrag könnte eine Klausel aufgenommen werden, die dem Hausangestellten das Recht einräumt, vor der Vertragsunterzeichnung die Unterkunft zu besichtigen. Weil dies im Ausland schwieriger wird, könnte der Arbeitsvertrag diese Punkte enthalten. Er könnte entweder ein Recht auf Besichtigung der Unterkunft festschreiben (für Fälle in Kambodscha) oder eine Garantie des Zustands der Unterkunft (eine Erklärung, in der alle maßgeblichen Aspekte der Unterkunft beschrieben und bestätigt werden). Er sollte auch die Aussagen enthalten, dass die Unterkunft ein Recht des Hausangestellten ist und sie kostenlos bereitgestellt wird.

CUT (Chile). Dies ist gesetzlich vorgeschrieben, wird aber nicht eingehalten.

CMTC (Costa Rica). Grundlegende Standards in Bezug auf die Privatsphäre, Sauberkeit und Komfort sollten berücksichtigt werden; anderenfalls könnte nicht jeder einen Hausangestellten einstellen.

CFDT (Frankreich). Der Raum sollte abgetrennt sein.

UNSATRAGUA (Guatemala). Die Arbeitsaufsicht könnte ersucht werden, sie zu zertifizieren.

CGT (Honduras). Zum Schutz der Privatsphäre des Hausangestellten und um Missbrauch durch den Arbeitgeber zu verhindern.

CFTUI (Indien). Dies wäre in Entwicklungs- oder unterentwickelten Länder schwer umzusetzen.

UIL (Italien). Diese Aspekte sollten von den Parteien vereinbart werden.

CROC (Mexiko). Ein möblierter Raum mit Schloss und Schlüssel ist ausreichend.

CTM (Mexiko). Die Möblierung hängt von den Möglichkeiten des Haushalts ab und sollte nicht luxuriös sein.

GEFONT (Nepal). Dies ist nicht notwendig, weil es zu detailliert ist.

FNV (Niederlande). Es muss auch ausreichend Tageslicht geben.

NTUF (Sri Lanka). Ein separater Raum für jeden Hausangestellten in einem Haushalt, der drei oder vier Hausangestellte beschäftigt, ist jedoch nicht möglich.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Ein verschlossener, privater Raum bietet Hausangestellten, die besonders gefährdet sind, Opfer von körperlichem oder sexuellem Missbrauch von Mitgliedern und Bekannten der Familie des Arbeitgebers zu werden, mehr Schutz. Hausangestellte sollten Zugang zu privaten Kommunikationsmitteln einschließlich privaten Telefongesprächen und privater Post haben. Der Arbeitgeber sollte, was alles betrifft, das der Hausangestellte in seinem privaten Raum haben oder tun will, die Kultur und die Religion des Hausangestellten achten. Der Hausangestellte sollte über eine Möglichkeit verfügen, Dinge in der Dusche unterzubringen, und sollte gemeinschaftlich genutzten Raum, Küchengeräte, Spüle und Platz im Kühlschrank und im Schrank für die Lagerung von Nahrungsmitteln nutzen können.

PIT-CNT (Uruguay). Mit lediglich einem Schlüssel, der Eigentum des Hausangestellten ist.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Jedoch sollte die faktische Situation berücksichtigt werden.

- b) *Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen gemeinsamer oder privater Art umfassen sollte; und*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Kolumbien, Japan, Niederlande, Schweden.

Sonstige: 3. Indien, Neuseeland, Norwegen.

Kommentare

Belgien (FÖD). Siehe Frage 43 a).

Brasilien. Um mit der Menschenwürde unvereinbare diskriminierende Behandlung zu vermeiden.

Kolumbien. Nicht notwendigerweise; worauf es ankommt, ist, dass sie Zugang zu sanitären Einrichtungen haben. Zur Berücksichtigung des Gleichheitsgrundsatzes ist es wichtig, keine Bedingungen festzulegen, die für andere Arbeitnehmer nicht eingehalten werden könnten. Zu hohe Anforderungen verursachen wahrscheinlich negative sozioökonomische Auswirkungen in dem Land.

Guatemala (UMT). Sanitäreinrichtungen sollten angemessen instand gehalten werden.

Indien. Siehe Frage 43 a).

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 43 a).

Mosambik. Hygienische Bedingungen stellen sicher, dass die Gesundheit des Hausangestellten nicht gefährdet wird.

Niederlande. Siehe Frage 43 a).

Neuseeland. Siehe Frage 43 a).

Norwegen. Siehe Frage 43 a).

Spanien. Siehe Frage 43 a).

Schweden. Siehe Frage 43 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 11. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 2. HUP (Kroatien), IOE.

Sonstige: 2. SEV (Griechenland), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 43 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 19.

IOE. Siehe Frage 43 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. FPU (Ukraine).

Sonstige: 1. CGT (Honduras).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 43 a).

CMTC (Costa Rica). Das Mindeste, was für jeden Menschen gewährleistet werden sollte.

CFDT (Frankreich). Sanitäreinrichtungen sollten nicht mit dem Arbeitgeber geteilt werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Wie für alle anderen Arbeitnehmer in anderen produktiven Sektoren.

UIL (Italien). Siehe Frage 43 a).

CTM (Mexiko). Dies sollte obligatorisch sein.

CCOO (Spanien). Ja, Hausangestellte sollten das Recht auf private geeignete an ihren Raum angeschlossene Sanitäreinrichtungen haben.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 43 a).

PIT-CNT (Uruguay). Insbesondere, wo dies möglich ist, ein privates geeignetes Bad.

- c) *ausreichend beleuchtet und entsprechend den Bedingungen innerhalb des Haushalts ausreichend geheizt und klimatisiert ist?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 6. Brasilien, Indonesien, Japan, Niederlande, Südafrika, Schweden.

Sonstige: 4. Kolumbien, Indien, Neuseeland, Norwegen.

Kommentare

Belgien (FÖD). Siehe Frage 43 a).

Brasilien. Dies sollte nicht aufgenommen werden, weil die meisten Häuser in Brasilien weder Heizung noch bisweilen Klimatisierung haben.

Kolumbien. Die Anforderungen an die Unterkunft sollten mit Sicherheitsstandards und Arbeitsschutzbestimmungen in Einklang stehen.

El Salvador. Entsprechend den Bedingungen des Haushalts.

Guinea. Und beleuchtet.

Indien. Siehe Frage 43 a).

Indonesien. Ja, was die Beleuchtung betrifft. Ansonsten sollte die Ausstattung an die Situation des Arbeitgebers angepasst sein.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 43 a).

Mosambik. Wo Klimatisierung nicht realisierbar ist, sollte Lüftung sichergestellt sein.

Niederlande. Siehe Frage 43 a).

Neuseeland. Siehe Frage 43 a).

Norwegen. Siehe Frage 43 a).

Südafrika. Dies hat zu starken Vorschriftencharakter.

Schweden. Siehe Frage 43 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), SAV (Schweiz).

Verneinend: 3. HUP (Kroatien), CONEP (Panama), IOE.

Sonstige: 3. SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Soweit möglich und in Übereinstimmung mit Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene.

HUP (Kroatien). Siehe Frage 43 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

DPN APINDO (Indonesien). Siehe Frage 43 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 19.

SAV (Schweiz). Die Anwendung in der Praxis wird schwierig sein.

IOE. Siehe Frage 43 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CROC (Mexiko), CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. CFTUI (Indien).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

FENATRAD (Brasilien). Es ist auch wichtig, eine staatliche Politik zu beschließen, die Hausangestellten und ihrer Familie eine Unterkunft garantiert. Die Unterkunft sollte auch über ein Kinderzimmer und Räume für persönliche Interessen und die Freizeit verfügen.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Siehe Frage 43 a).

CUT (Chile). Als grundlegende Lebensbedingungen.

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 43 b).

UNSITRAGUA (Guatemala). Zur Anerkennung der Menschenwürde des Hausangestellten.

CGT (Honduras). Für den Hausangestellten kostenlos.

CFTUI (Indien). Dies sollte von der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers abhängig sein.

UIL (Italien). Siehe Frage 43 a).

MTUC (Malaysia). Klimatisierung und Heizung für Hausangestellte sollten sich nicht von denjenigen des Arbeitgebers unterscheiden.

CROC (Mexiko). Dies ist nur für manche Häuser relevant.

CTM (Mexiko). Nicht alle Arbeitgeber können sich Heizung und Klimatisierung leisten.

NTUC (Nepal). Dies sollte entsprechend den im Haushalt verfügbaren Einrichtungen geregelt werden.

FEDUSA (Südafrika). Beleuchtung und Strom sind wichtig. In Südafrika arbeiten Hausangestellte bisweilen bei Kerzenlicht oder mit Licht von Gas- oder Petroleumlampen, was außerordentlich gefährlich ist.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 43 a).

Fr. 44 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass vom Entgelt eines Hausangestellten für eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft keine Abzüge vorgenommen werden sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 39. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien (FÖD), Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Griechenland, Guinea, Italien, Lettland, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Paraguay, Peru, Polen, Katar, Rumänien, Serbien, Sri Lanka, Suriname, Thailand, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 25. Kanada, China, Zypern, Ägypten, Finnland, Frankreich, Indonesien, Japan, Republik Korea, Libanon, Litauen, Niederlande, Norwegen, Oman, Panama, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten.

Sonstige: 7. Belgien (CNT), Kolumbien, Guatemala, Indien, Marokko, Neuseeland, Portugal.

Kommentare

Albanien. Dies sollte von den Parteien vereinbart werden.

Australien. Sofern der Hausangestellte nicht zuvor in den Abzug einwilligt. Die Unterkunft sollte Teil des Lohns des Hausangestellten sein, aber keine Kosten darstellen. Dies gilt insbesondere, wenn es eine Einstellungsbedingung ist, dass der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt.

Belgien (CNT). Siehe Frage 17.

Belgien (FÖD). Mit Ausnahme eines im Voraus festgelegten Abzugs, der auf Unterkunft beschränkt ist.

Brasilien. Siehe Frage 13 f).

Kanada. Siehe Frage 17.

China. Die Empfehlung sollte Arbeitgeber nicht ermuntern, die Unterkunftskosten vom Lohn abziehen. Ein Arbeitgeber, dem nicht vorgeschrieben ist, dass er Unterkunft bereitstellt, dies jedoch dennoch getan hat, soll nach Vereinbarung mit dem Hausangestellten einen angemessenen Betrag dafür abziehen können.

Kolumbien. Sofern es nicht als eine Form von Entschädigung vereinbart wird. Der Arbeitgeber soll keinen Teil des Lohns oder der Sozialversicherungsleistungen des Hausangestellten ohne dessen vorherige Einwilligung oder gerichtliche Anordnung abziehen dürfen.

Costa Rica. Unterkunft sollte als Entlohnung in Sachleistungen gelten.

Zypern. Weil in Zypern in den meisten Fällen die Unterkunft vom Arbeitgeber gestellt wird, wird der Nettolohn von Hausangestellten berechnet, indem vom allgemeinen Lohn Abzüge für Unterkunft vorgenommen werden.

Ägypten. Dies sollte in der schriftlichen Vereinbarung zwischen den Parteien geklärt werden.

El Salvador. Um Missbrauch oder willkürliche Abzüge zu vermeiden.

Finnland. Wenn es sich bei dem Instrument um ein Übereinkommen handelt, könnte ein Teil des Lohns des Hausangestellten als eine Unterkunftsleistung gezahlt werden. Wenn ein Teil des Lohns in Form von kostenloser Unterkunft gezahlt wird, könnte der Arbeitgeber auf der Grundlage der in dem Instrument definierten Prinzipien einen Teil des Lohns abziehen.

Frankreich. Sie sollte jedoch den Maximalbetrag vorgeben, der für die bereitgestellte Unterkunft abgezogen werden kann.

Griechenland. Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Was die Berechnung der Summe betrifft, für die Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden, müssen dabei auch Sachleistungen berücksichtigt werden.

Guatemala (DPS). Nein. Es sollte der Prozentsatz des Lohns festgelegt werden, der für Verpflegung und Unterkunft abgezogen werden soll.

Guatemala (UMT). Ja, dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Guatemala (ONAM). Wenn das so beschlossen wird, sollte in dem Übereinkommen festgeschrieben werden, dass ein Teil des Lohns aus Unterkunft, Verpflegung und anderen Basisleistungen besteht.

Guinea. Unterkunft sollte für den Hausangestellten kostenlos sein.

Indien. Löhne und andere Aspekte wie Verpflegung/Unterkunft sollten zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten vereinbart werden.

Indonesien. Die Unterkunft kann als eine Lohnkomponente gerechnet werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Die Entscheidung über Abzüge vom Lohn sollte den betreffenden Parteien überlassen bleiben.

Libanon. Wir stufen die Unterkunft als Teil der Sachleistungen ein, die beim Lohn mitgerechnet werden.

Litauen. Dies sollte eine Frage von Vereinbarungen (Verhandlungen) sein.

Marokko. Wenn die Unterkunft als Sachleistung eingestuft wird, gilt sie als Entlohnung.

Neuseeland. In Neuseeland sind Abzüge für Unterkunft vorbehaltlich der schriftlichen Zustimmung des Hausangestellten bis zu einer Obergrenze möglich.

Nicaragua. Dies sollte zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers zählen.

Norwegen. Siehe Frage 17.

Oman. Dies hängt von der Vereinbarung zwischen den Parteien ab.

Peru. Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Portugal. Die Bestimmung, dass die Entlohnung in Sachleistungen zulässig ist, sollte im Übereinkommen enthalten sein (siehe Frage 17).

Rumänien. Nach Abschnitt 161, Absatz 3, des Arbeitsgesetzes ist die Entlohnung in Sachleistungen als Teil vom Lohn nur möglich, wenn dies explizit in der anwendbaren Kollektivvereinbarung oder im Arbeitsvertrag vorgesehen ist. Nach Abschnitt 164, Absatz 1, ist Abzüge vom Lohn außer in Fällen oder unter Bedingungen, die gesetzlich vorgesehen sind, unzulässig.

Saudi-Arabien. Per Vertrag festzulegen. Wenn die Bereitstellung einer Unterkunft im Vertrag als eines der Rechte des Hausangestellten festgelegt ist, sollten keine Abzüge vorgenommen werden. Im Vertrag können jedoch auch Abgaben für die Unterkunft oder etwas Ähnliches festgelegt werden.

Slowenien. Nach slowenischem Recht gilt eine in Kollektivvereinbarungen festgelegte andere Form der Entlohnung als durch eine Geldleistung als Teil des Lohns.

Südafrika. In Südafrika ist ein Abzug in Höhe von 10 Prozent zulässig, wenn die Mindestanforderungen an die Unterkunft erfüllt werden. Dies dient als Anreiz für Arbeitgeber, diese Anforderungen zu erfüllen.

Spanien. Dies sollte von den Parteien vereinbart werden. Es sollten Obergrenzen festgelegt werden, um Missbrauch zu vermeiden.

Schweden. Dies sollte von den Vertragsparteien vereinbart werden.

Schweiz. In der Schweiz unterliegen Unterkunft und Verpflegung als Entlohnung in Sachleistungen der Beitragspflicht zur schweizerischen Sozialversicherung. Deshalb muss von der Summe, die dem Hausangestellten zu zahlen ist, ein Betrag abgezogen werden.

Tunesien. Beim Lohn sollten Sachleistungen berücksichtigt werden.

Vereinigte Arabische Emirate. Dies hängt von den Vertragsbestimmungen ab. Abzüge können vorgenommen werden, wenn vertraglich ein Unkostenbeitrag für Unterkunft vereinbart wurde, nicht jedoch, wenn die Bereitstellung der Unterkunft vereinbart wurde.

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 17.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 3. CNI (Brasilien), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama).

Verneinend: 11. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 2. JCC (Jordanien), EFC (Sri Lanka).

Kommentare

CNI (Brasilien). Soweit möglich und in Übereinstimmung mit Recht und Praxis auf der innerstaatlichen Ebene.

ANDI (Kolumbien). Es gibt keinen Beleg für die Regelung der Art der Unterkunft oder des Wertes, den der Arbeitgeber ihr beimisst.

EK, KT, VTML (Finnland). Miete oder Entlohnung in Verbindung mit Unterkunft sollten zwischen den Parteien vereinbart werden.

ESEE (Griechenland). Dies hängt von der getroffenen Vereinbarung ab.

JCC (Jordanien). Wenn von den Parteien vereinbart.

KEF (Republik Korea). Unterkunftsangelegenheiten sollten von jedem Mitgliedstaat selbst oder zwischen den Parteien geregelt werden.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 17.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 19.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

IOE. Siehe Frage 17. Die Bereitstellung von Unterkunft durch den Arbeitgeber ist wesentlich beim Großteil der Hausarbeit und die vom Arbeitgeber bevorzugte Lösung. Diese Bestimmung würde seit langem bestehende und weit verbreitete Hausarbeitsmodelle außer Kraft setzen. Auch andere Arbeitnehmer, für die Verpflegung und Unterkunft bereitgestellt werden, erhalten als eine akzeptierte, rechtmäßige globale Praxis Beträge von ihrem Lohn abgezogen. Die vorgeschlagene Formulierung würde einen Anreiz für die informelle Beschäftigung im Haushalt schaffen und würde die Qualität der kostenlos vom Arbeitgeber bereitgestellten Verpflegung und Unterkunft nicht verbessern.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 118. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 3. CTM (Mexiko), CAUS (Nicaragua), FPU (Ukraine).

Sonstige: 2. COSYGA (Gabun), JOC (Gabun).

Kommentare

CTA (Argentinien). Siehe Frage 13 c).

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

CUT (Kolumbien). Die Unterkunft ist nicht Teil des Lohns.

CMTC (Costa Rica). Weil es eine Einstellungsvoraussetzung ist, beim Arbeitgeber zu wohnen.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 17.

CFDT (Frankreich). Siehe Frage 17.

COSYGA, JOC (Gabun). Dies hängt vom Lohn des Hausangestellten und den vereinbarten Bedingungen im Arbeitsvertrag ab.

GSEE (Griechenland). Das Gleiche sollte für die Verpflegung gelten. Siehe Frage 17.

UNSITRAGUA (Guatemala). Verpflegung und Unterkunft zählen zu den Rechten des Hausangestellten und dürfen nicht als Entlohnung in Sachleistungen gewertet werden.

UIL (Italien). In Italien ist der Umstand, dass der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt, ein Merkmal des Arbeitsvertrags, der sich nicht negativ auf sein Recht auswirken darf, gemäß der nationalen Kollektivvereinbarung entlohnt zu werden.

UNT (Mexiko). Im Arbeitsvertrag sollte festgelegt werden, dass die Unterkunft eine vom Arbeitgeber bereitzustellende Lohnzusatzleistung ist.

NTUC (Nepal). Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden. Die Empfehlung sollte die Mindestanforderungen an die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft enthalten.

FEDUSA (Südafrika). Zusätzlich sollten Hausangestellte keine Beiträge zu Renten, Strom, Wasser oder Haushaltskosten leisten müssen.

PIT-CNT (Uruguay). Und Abzüge vom Lohn sollten unter keinen anderen Umständen gestattet werden.

Fr. 45 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass die Arbeitszeit und die Überstunden vom Arbeitgeber korrekt berechnet, aufgezeichnet und dem Hausangestellten mitgeteilt werden sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 53. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Indien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 10. Indonesien, Japan, Malaysia, Marokko, Oman, Katar, Saudi-Arabien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 8. Kolumbien, Griechenland, Guatemala, Guinea, Neuseeland, Norwegen, Spanien, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Beide Parteien sollten über die geleisteten Arbeitsstunden Buch führen und Abwesenheitszeiten melden.

Der Plurinationaler Staat Bolivien. Beide Parteien sollten über die geleisteten Arbeitsstunden Buch führen. Es sollte auch davon abhängen, was die Parteien vereinbart haben.

China. Das hilft, Überstunden zu begrenzen und die Überstundenvergütung zu berechnen.

Kolumbien. Es gelten die gleichen Bestimmungen wie für alle anderen Arten von Arbeit.

Kroatien. Ja, aber dies sollte im Übereinkommen vorgeschrieben werden.

Tschechische Republik. Eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Hausangestellten darüber, dass der betreffende Hausangestellte diese Daten aufzeichnet, könnte geprüft werden.

Griechenland. Bei Vertragsabschluss muss der Hausangestellte über die Arbeitszeit informiert werden.

Guatemala (DPS). Nein, bei der Hausarbeit gibt es keine durchgehende Arbeitszeit, was es schwierig macht, die geleisteten Arbeitsstunden und Überstunden zu berechnen.

Guatemala (UMT). Ja, alle Arbeitsstunden über die Regelarbeitszeit hinaus sollten als Überstunden vergütet werden.

Guatemala (ONAM). Arbeitsstunden während der Regelarbeitszeit und Überstunden sollten nach dem Mindestlohn vergütet werden.

Indien. Wo immer dies machbar und praktikabel ist.

Indonesien. Nein, weil die Arbeitszeit und die Überstunden separat geregelt werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Dies ist notwendig, um Lohnstreitigkeiten zu vermeiden.

Mauritius. Dem Hausangestellten sollten zum Zeitpunkt der Lohnzahlung eine detaillierte Lohnabrechnung ausgehändigt werden.

Montenegro. Siehe Frage 37.

Marokko. Die Arbeitszeit muss mit dem Arbeitsrecht in Einklang stehen.

Mosambik. Um Missbrauch zu vermeiden.

Nepal. Dies in die Praxis umzusetzen, ist jedoch eine schwierige Aufgabe.

Neuseeland. Siehe Frage 41.

Nicaragua. Dies sollte in das Arbeitsprotokoll aufgenommen werden. Der Beginn und das Ende des Arbeitstages sollten kontrolliert werden, selbst wenn der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt. Solche Kontrollen erleichtern die Überstundenberechnung.

Norwegen. Dies würde für Arbeitgeber einen hohen Aufwand bedeuten, könnte jedoch positive Auswirkungen haben, wenn es durchgesetzt wird, und könnte in Betracht gezogen werden, wenn Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitsaufsicht in das Übereinkommen aufgenommen werden. Siehe Frage 32.

Oman. Siehe Frage 44.

Peru. Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

Polen. Um dem Arbeitgeber nicht zu stark zu belasten, sollten die Lösungen für die Praxis jedoch flexibel sowie an die Art der Arbeit und die Haushaltsgröße angepasst sein.

Portugal. Die Anwendung dieser Bestimmung in der Praxis könnte sich als schwierig erweisen.

Rumänien. Nach innerstaatlichem Recht gelten arbeitsrechtliche Bestimmungen zu Arbeitszeit, Überstunden, Nachtarbeit, Ruhepausen, tägliche Ruhezeiten, Feiertagen und Urlaub für Hausangestellte wie für alle anderen Arbeitnehmer.

Saudi-Arabien. Dieses Verfahren ist nicht möglich. Betreffend die Überstunden pro Tag, pro Woche oder wie angemessen kann eine allgemeine Vereinbarung getroffen werden, ohne genau die tägliche Arbeitszeit zu berechnen, die als Überstunden gewertet werden soll.

Südafrika. Dies wird bei der Durchsetzung helfen und klar machen, wie die Berechnung durchgeführt wurde.

Spanien. Eine Bestimmung in diesem Sinn könnte aufgenommen werden, die in dem Fall zur Anwendung kommt, dass es keine Vereinbarung zwischen den Parteien gibt. Die Berechnung der Arbeitszeit sollte jedoch eigentlich zwischen den Parteien im Einzelfall vereinbart werden.

Schweiz. Diese Frage ist in schweizerischen Rechtsvorschriften zu Arbeitsverträgen und in Standardarbeitsverträgen der Kantone geregelt.

Jemen. Die Arbeitszeit wird vollständig im Arbeitsvertrag festgelegt, und es gibt keine Überstunden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 5. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 3. ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

ANDI (Kolumbien). Spezielle Arbeitszeitregelungen sollten nicht aufgenommen werden, weil das weder praktikabel noch für die Hausarbeit angemessen ist.

ESEE (Griechenland). Wenn dies angesichts des besonderen Charakters der Hausarbeit durchführbar ist.

DPN APINDO (Indonesien). Weil die Arbeit an die Bedürfnisse des Haushalts angepasst ist.

JCC (Jordanien). Wie zwischen den Parteien vereinbart.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Es ist unklar, wie dies in der Praxis angewendet werden kann.

IOE. Siehe Frage 20.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador),

CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. JTUC-RENGO (Japan).

Kommentare

CTA (Argentinien). Dies erleichtert wahrscheinlich die Festlegung von Obergrenzen für die tägliche Arbeitszeit. Aufgrund des besonderen Charakters ihrer Arbeit arbeiten Hausangestellte und insbesondere diejenigen, die beim Arbeitgeber wohnen, übermäßig lange.

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Beide Parteien sollten Buch führen. Es sollte auch davon abhängen, was die Parteien vereinbart haben.

FENATRAD (Brasilien). Zur Berechnung der Überstunden sollten auf alle Arbeitnehmer anwendbare Arbeitszeitregelungen auch für Hausangestellte gelten.

CGT (Kolumbien). Der Hausangestellte sollte jedoch die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nachweisen können.

CMTC (Costa Rica). Es sollte ein Register eingeführt werden, das beide Parteien täglich oder wöchentlich abzeichnen müssen.

UIL (Italien). Wie in vielen nationalen Kollektivvereinbarungen (beispielsweise in Italien) vorgesehen, sollten zusätzliche Arbeitsstunden als Überstunden gewertet und vergütet werden.

CIAWU (Malawi). Schriftlich, zur Bezugnahme und zum Nachweis.

CTM (Mexiko). Dies ist irrelevant.

UNT (Mexiko). Wie zwischen den Parteien vereinbart.

LO (Norwegen). Dies ist notwendig, beispielsweise zur Sicherstellung des Arbeitsschutzes.

CUT-A (Paraguay). Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

PIT-CNT (Uruguay). Die Arbeitszeit sollte auf der Quittung angegeben werden. Die Berechnung sollte gemeinsam von beiden Parteien unter Verwendung eines benutzerfreundlichen Formulars vorgenommen werden.

Fr. 46

Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Hausangestellte Anrecht auf Essenspausen von gleicher Dauer wie andere Arbeitnehmer während des Arbeitstages haben?

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 6. Ägypten, Japan, Republik Korea, Malaysia, Saudi-Arabien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Brasilien, Neuseeland, Panama, Schweiz, Thailand.

Kommentare

Argentinien. Pausen sollten im Arbeitsvertrag festgelegt werden, und ihre Verlängerung sollte von den Parteien vereinbart werden.

Brasilien. Eine Essenspause während des Arbeitstages ist normal, aber Ruhezeit zwischen einem Tag und dem nächsten ist unentbehrlich.

Tschechische Republik. Eine solche Bestimmung könnte jedoch für alle Arbeitnehmer gelten.

Ägypten. Wenngleich Essenspausen eine Notwendigkeit per se sind, sollten Hausangestellte nicht mit anderen Arbeitnehmern verglichen werden, deren Arbeit sich von ihrem Charakter her unterscheidet.

El Salvador. Entsprechend den besonderen Bedingungen der Hausarbeit.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Dies ist nicht notwendig. Essenspausen zählen zu den Ruhezeiten.

Litauen. Jedoch sollte die geleistete Arbeit berücksichtigt werden.

Mosambik. Essenspausen sollten als Arbeitsstunden betrachtet werden.

Neuseeland. Alle Arbeitnehmer in Neuseeland haben Anspruch auf Ruhe- und Essenspausen, wie im Recht vorgesehen.

Panama. Hausangestellte sollten die gleichen Pausenansprüche wie alle anderen Arbeitnehmer haben. Wegen ihrer besonderen Arbeitsbedingungen könnten jedoch Klauseln in ihre Arbeitsverträge aufgenommen werden, die eine gewisse Flexibilität betreffend Ruhezeiten oder Essenspausen zulassen.

Peru. Dies sollte jedoch in das Übereinkommen aufgenommen und im Arbeitsvertrag geregelt werden. Essenspausen sollten zwischen 45 Minuten und einer Stunde dauern und nicht als Arbeitszeit gerechnet werden.

Polen. Sofern das durch die Arbeitszeit gerechtfertigt ist.

Portugal. Sofern der Charakter der Hausarbeit berücksichtigt wird. Hausangestellten Arbeitsbedingungen wie allen anderen Arbeitnehmern zu garantieren, könnte kontraproduktiv sein. Beispielsweise haben in Portugal beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte das Recht auf tägliche Essenspausen, solange diese nicht mit der Unterstützung der Familie kollidieren.

Katar. Gewöhnlich sind diese Zeiträume für Hausangestellte länger als für andere Arbeitnehmer, weil dazu beispielsweise Essenspausen, Gebetszeiten und Nachtruhe zählen.

Saudi-Arabien. Der Charakter der Hausarbeit erfordert kein solches Verfahren, weil die Arbeit per se häufig von unterbrochenem Charakter ist, der den Hausangestellten nicht daran hindert, genügend Zeit für Mahlzeiten zu haben.

Spanien. Um zu garantieren, dass Hausangestellte dieses Recht wirksam in Anspruch nehmen können.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Thailand. Sie sollte Orientierung zu einer angemessenen Dauer von Essenspausen für Hausangestellte geben, die Hausarbeit für Kinder oder Ältere leisten.

Tunesien. Sofern der Hausangestellte Vollzeit arbeitet. Teilzeithausangestellten sollten diese Pausen zeitanteilig gewährt werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen).

Verneinend: 11. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 1. SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

HUP (Kroatien). Die Länge der Pausen variiert ebenso wie die Möglichkeiten zur Verschiebung planmäßiger Pausen ebenso wie die Vergütung oder Nichtvergütung von Essenspausen. Es gibt keine einheitliche Regelung, wie in der Frage vorausgesetzt.

EK, KT, VTML (Finnland). Zwischen Hausarbeit und anderer Arbeit bestehen Unterschiede in Bezug auf Arbeitsorganisation und freie Zeit.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

ESEE (Griechenland). Sofern die Art der Arbeit dies zulässt.

DPN APINDO (Indonesien). Jedoch angepasst an die Bedingungen des Haushalts.

JCC (Jordanien). Hausangestellten sollte angemessene Zeit für Essenspausen gewährt werden, sofern diese nicht mit Familienangelegenheiten kollidieren.

NHO (Norwegen). Solange dies auch eine vergütete Essenspause sein kann, die beispielsweise mit der Betreuung von Kindern (beim Essen) kombiniert wird.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Es sollte Zeit eingeräumt werden, um in Ruhe Essen zu können (was Probleme mit Kindern aufwerfen kann).

IOE. Es besteht keine Einheitlichkeit betreffend die Länge von Pausen, die Frage, ob sie vergütet werden sollen oder nicht, und die Möglichkeit, planmäßige Pausen für andere Arbeitnehmer im Hinblick auf Mahlzeiten zu verschieben. Des Weiteren bestehen spezielle Umstände für Hausangestellte einschließlich der Tatsache, dass sie häufig die Mahlzeiten zubereiten, die gegessen werden, sie gemeinsam mit Familien einnehmen oder nach den Kindern essen, und der Unterschied zwischen Arbeit und Ruhe tagsüber ist nicht so klar, wie er es bei der wöchentlichen Ruhezeit oder der jährlichen Abwesenheit ist. Dies kann ohne Gleichstellung mit anderen Arbeitnehmern behandelt werden. Eine mögliche Formulierung könnte lauten: „Die Mitglieder sollten Schritte ergreifen, um zu gewährleisten, dass Hausangestellte Anspruch auf angemessene Ruhezeit während des Arbeitstages haben, um Mahlzeiten zu sich zu nehmen und Pausen bei der Erledigung der Aufgaben im Haushalt zu machen. Alle Regelungen betreffend Essenspausen sollten den besonderen Charakter der Hausarbeit und insbesondere Verantwortlichkeiten bei Betreuung und Pflege

berücksichtigen, unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der Hausarbeit flexibel sein und keine längeren Pausenzeiten vorschreiben als die Mindestpausen, die für andere Arbeitnehmer festgelegt sind.“

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

FENATRAD (Brasilien). Weil es im Allgemeinen schwierig ist für Hausangestellte, Essenspausen zu machen, und dies wahrscheinlich ihre Gesundheit beeinträchtigt.

CGT (Kolumbien). Als Teil menschenwürdiger Arbeit.

CMTC (Costa Rica). Es sollte auch festgelegt werden, dass Mahlzeiten gleich oder ähnlich denen der anderen Mitglieder des Haushalts sein sollten.

CNUS (Dominikanische Republik). Dies sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein.

COSYGA, JOC (Gabun). Ruhepausen, wie sie für andere Arbeitnehmer vorgesehen sind, sollten als das Mindestmaß gelten, über welches das betreffende Instrument oder Arbeitsverträge hinausgehen können.

CNTG (Guinea). Sie muss jedoch nicht vorsehen, dass Pausen im gleichen Zeitabstand stattfinden müssen wie bei anderen Arbeitnehmern.

CTM (Mexiko). Dies sollte durch das Übereinkommen vorgeschrieben werden.

UNT (Mexiko). Die Zeit für Essenspausen sowie die Nahrungsqualität und -menge sollten von den Parteien vereinbart werden.

CUT-A (Paraguay). Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

CGTP-IN (Portugal). Diese Bestimmung sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein.

CCOO (Spanien). Im Königlichen Dekret 1424/85 ist festgelegt, dass beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte ein Recht auf eine mindestens zweistündige Pause für Mahlzeiten haben, die nicht als Arbeitszeit gilt.

NTUF (Sri Lanka). Weil Hausangestellte erst essen, nachdem sie den Tisch abgeräumt haben, den ihre Arbeitgeber für ihre Mahlzeiten benutzt haben, kann sich die Essenszeit jedoch von der anderer Arbeitnehmer unterscheiden.

Fr. 47 *Sollte die Empfehlung im Hinblick auf Bereitschaftsarbeit vorsehen, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge Folgendes regeln sollten:*

- a) dass sich Bereitschaftszeit nur auf Nachtstunden gemäß der Festlegung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen beziehen sollte;*
- b) die Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren ein Arbeitgeber von einem Hausangestellten Bereitschaft verlangen kann;*
- c) den Ruhezeitausgleich, wenn die normale Ruhezeit durch Bereitschaft gestört wird; und*
- d) das Ausmaß, in dem Bereitschaftszeit als Normal- oder Mehrarbeit vergütet wird?*

- a) dass sich Bereitschaftszeit nur auf Nachtstunden gemäß der Festlegung in innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträgen beziehen sollte;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 35. Albanien, Argentinien, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Ecuador, El Salvador, Finnland, Griechenland, Indien, Italien, Lettland, Litauen, Mauritius, Mexiko, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Südafrika, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 22. Australien, Österreich, Bahrain, Kanada, Tschechische Republik, Ägypten, Frankreich, Indonesien, Japan, Republik Korea, Libanon, Republik Moldau, Norwegen, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Slowenien, Sri Lanka, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 11. Brasilien, Kolumbien, Kuba, Guatemala, Guinea, Malaysia, Neuseeland, Spanien, Schweiz, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Kommentare

Österreich. Die Bereitschaftszeit sollte in der Empfehlung überhaupt nicht geregelt werden, da es sehr unterschiedliche Ausgestaltungsformen von Bereitschaftszeiten in den einzelnen Mitgliedstaaten geben kann. Des Weiteren können und sollten Bereitschaftszeiten je nach Ausgestaltung des Arbeitsvertrags auch am Tag anfallen können.

Brasilien. Siehe Frage 9 a).

Kolumbien. Zu gleichen Bedingungen wie bei anderen Arten von Arbeit.

Kuba. Bereitschaft sollte als Überstunden vergütet und nur mit Zustimmung des Hausangestellten geleistet werden. Die Ablehnung des Hausangestellten darf kein Entlassungsgrund sein.

Ägypten. Dies sollte von den Parteien vereinbart werden.

Griechenland. Unter Berücksichtigung innerstaatlicher Rechtsvorschriften und Praxis.

Guatemala (DPS). Ja.

Guatemala (UMT, ONAM). Nein. Bereitschaft sollte nur in nachgewiesenen Notfällen zum Tragen kommen.

Guinea. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften gelten.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Die Arten der Hausarbeit unterscheiden sich so stark, dass die einheitliche Regelung der Bereitschaft unmöglich ist.

Libanon. Bereitschaftsarbeit sollte zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten vereinbart werden.

Malaysia. Nicht notwendigerweise.

Mexiko. Solange sie als Überstunden eingestuft und mit Aufschlägen vergütet wird.

Marokko. Um dem Arbeitgeber zu ermöglichen, bestimmte Hausangestellte ausnahmsweise nachts zu beschäftigen, können Bereitschaftszeiten entsprechend der Kategorie der Hausarbeit geregelt und angewendet werden.

Mosambik. Diese sollte durch eine Ruhezeit ausgeglichen werden.

Neuseeland. Siehe die Fragen 6 c) und 22.

Nicaragua. Die Rechtsvorschriften zur Einhaltung der Arbeitszeit sollten gelten.

Norwegen. Dies würde die Beschäftigungsflexibilität in unangemessener Weise einschränken.

Peru. Bereitschaftsarbeit sollte durch das Übereinkommen klar definiert werden und in Übereinstimmung mit innerstaatlichen Rechtsvorschriften in einen „Nachtarbeitsvertrag“ aufgenommen werden.

Polen. Die Vorschriften zu Bereitschaftszeiten sollten auch die Zeit tagsüber abdecken. Anderenfalls könnten sie in der verbreiteten Verpflichtung resultieren, tagsüber in Bereitschaft zu sein, was das Recht des Hausangestellten beschränken würde, über seine Freizeit zu verfügen.

Portugal. Hausarbeit wird nicht an einem Stück geleistet, weshalb es unsinnig ist, eine Zeit der Inaktivität festzulegen, während der der Hausangestellte zur Verfügung des Arbeitgebers an der Arbeitsstätte bleiben sollte. Für den Fall der Nachtarbeit erscheint es angemessen, dass der Hausangestellte unbeschadet möglicher Ausnahmen das Recht auf eine Mindestruhezeit tagsüber hat.

Slowenien. Die Bereitschaft sollte nicht geregelt werden. Wenn sie dennoch geregelt wird, sollte die Regelung als eine Empfehlung formuliert werden.

Spanien. Der Arbeitsvertrag sollte die effektive Arbeitszeit und die Bereitschaftszeiten enthalten. Die Dauer der täglichen Ruhezeit könnte abhängig davon variieren, ob der Hausangestellte beim Arbeitgeber wohnt oder nicht. Mindeststandards sollten jedoch eingehalten werden.

Sri Lanka. Abhängig von der Art der Arbeit. In manchen Fällen kann Bereitschaftszeit tagsüber erforderlich sein.

Tunesien. Im Kontext der Teilzeitarbeit kann Bereitschaft nachts oder tagsüber anfallen.

Vereinigte Staaten. Nein, wenn Bereitschaftszeiten auf der Grundlage des gleichen Rechtsrahmens und zum gleichen Satz vergütet werden wie Nichtbereitschaftszeiten. Anderenfalls ja.

Boliviarische Republik Venezuela. Um übermäßig lange Arbeitszeiten zu vermeiden, die der Gesundheit des Hausangestellten abträglich sind.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 5. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 10. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 1. CNI (Brasilien).

Kommentare

CNI (Brasilien). Die Definition sollte vom innerstaatlichen Recht geliefert werden.

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 22.

HUP (Kroatien). Wir unterstützen für diese Art der Beschäftigung keinen Ansatz der Messung der Arbeitszeit.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). Die Berechnung der Arbeitszeit ist ein Ansatz, der mit dem besonderen Charakter der Hausarbeit nicht in Einklang steht.

KEF (Republik Korea). Hausarbeit kann in unterschiedlicher Weise geleistet werden, weshalb keine standardisierten Regelungen angewendet werden sollten.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

IOE. Die Arbeitgeber unterstützen für Hausarbeit keinen Ansatz der Messung der Arbeitszeit, insbesondere nicht in Bezug auf das Konzept der Bereitschaft, das in diesem Kontext nicht angewendet werden sollte. Siehe die Fragen 20 und 22.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 113. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CUT (Chile), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP

(Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 4. ÖGB (Österreich), CUT (Kolumbien), UNSITRAGUA (Guatemala), CROC (Mexiko).

Sonstige: 7. CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), CGIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), CGTP-IN (Portugal), LO (Schweden), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

CTA (Argentinien). Bereitschaft sollte als Ausnahme betrachtet und ihre Grenzen festgelegt werden.

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Es sollten klar die Dauer und Lage der Bereitschaft geregelt sein. Siehe Frage 40.

CLC (Kanada). In Übereinstimmung mit innerstaatlichen Gesetzen und Vorschriften oder Kollektivvereinbarungen, je nachdem, welche strenger sind.

CUT (Chile). Weil es kein Gesetz zur Regelung der Bereitschaftsarbeit gibt.

CGT (Kolumbien). Die Frage ist unklar. Wir stimmen Bereitschaftsarbeit nicht zu, erst recht nicht nachts. Wenn von den Parteien dennoch vereinbart, sollte Bereitschaftsarbeit tagsüber geleistet werden – mit dem Recht auf Nachtzuschläge wie bei allen anderen Arbeitnehmern.

CUT (Kolumbien). Sie sollte sich auch auf Tagstunden beziehen.

CMTC (Costa Rica). Sie sollte sich auch auf Ruhezeiten beziehen, sofern sie besonders vergütet wird (50 Prozent Aufschlag).

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Für junge Hausangestellte bis zum Alter von 18 Jahren sollten Bereitschaftszeiten nachts nicht zulässig sein.

UNSATRAGUA (Guatemala). Bereitschaft sollte nur während normaler oder gemischter Arbeitszeit gelten, was im Arbeitsvertrag festgelegt werden sollte, es sei denn, der Hausangestellte stimmt Nachtarbeit zu. Im letzteren Fall sollten Bereitschaftszeiten als Überstunden gelten. Speziell für Nachtarbeit vorgeschriebene Arbeitsverträge sollten ebenfalls ausgenommen werden.

CGT (Honduras). Dies sollte im Arbeitsvertrag oder durch Kollektivvereinbarung geregelt werden.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Die Definition von „Bereitschaft“ sollte klargestellt werden.

CGIL (Italien). Diese Frage ist unklar formuliert, sodass keine Antwort möglich ist.

UIL (Italien). Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass es zwei Arten von Beschäftigungsverhältnissen gibt: eines für Hausarbeit und eines für häusliche Pflege. Das erstgenannte gilt für nicht beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte und basiert auf normalen Arbeitszeiten, bei dem letztgenannten wohnt der Arbeitnehmer im Haushalt. Alle in Frage 47 erwähnten Arbeitszeitprobleme beziehen sich auf das letztgenannte und werden durch Kollektivvereinbarung geregelt.

CTM (Mexiko). Wenn der Hausangestellte im Haushalt des Arbeitgebers wohnt.

UNT (Mexiko). Die Bedingungen für Bereitschaft sollten von den Parteien vereinbart werden.

CUT-A (Paraguay). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

CGTP-IN (Portugal). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

LO (Schweden). Die gleichen Vorschriften wie für andere Kategorien von Arbeitnehmern sollten gelten.

PIT-CNT (Uruguay). Bereitschaft sollte nicht gelten, es sei denn, der Hausangestellte stimmt ihr zu und sie wird wie Überstunden vergütet.

b) *die Höchstzahl der Stunden pro Woche, Monat oder Jahr, während deren ein Arbeitgeber von einem Hausangestellten Bereitschaft verlangen kann;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 46. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 14. Österreich, Ägypten, Indonesien, Japan, Republik Korea, Republik Moldau, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 7. Kolumbien, Guatemala, Malaysia, Neuseeland, Schweiz, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Kommentare

Österreich. Dies sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben, da es sehr unterschiedliche Ausgestaltungsformen von Bereitschaftszeiten geben kann.

China. Dies sollte durch Vertrag bestätigt werden.

Kolumbien. Die Zahl der Arbeitsstunden pro Tag und pro Woche sollten berücksichtigt werden. Es sollte auch festgelegt werden, wann Arbeitszeit als Nachtarbeit zählen.

Tschechische Republik. Siehe Frage 46.

Ägypten. Siehe Frage 47 a).

Frankreich. Die in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften festgelegten allgemeinen Obergrenzen sollten gelten.

Griechenland. Siehe Frage 47 a).

Guatemala (DPS). Gemäß innerstaatlichen Rechtsvorschriften.

Guatemala (UMT, ONAM). Über die acht Stunden Regelarbeitszeit hinaus sollten nicht mehr als zwei Überstunden geleistet werden müssen.

Indonesien. Nicht notwendig, weil dies von den Parteien vereinbart wird.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 47 a).

Malaysia. Nicht notwendigerweise.

Mosambik. Um sicherzustellen, dass Bereitschaftsarbeit nur in unerwarteten oder dringenden Situationen geleistet wird.

Nepal. Weil ununterbrochene Arbeitszeit und Bereitschaft zur Ermüdung von Hausangestellten führen kann, die ihre Effizienz einschränkt, darf die Obergrenze eine kritische Grenze entsprechend den Empfehlungen einer kompetenten innerstaatlichen Gesundheitsbehörde auf der Grundlage von an einheimischen Hausangestellten durchgeführten Standarduntersuchungen nicht überschreiten.

Neuseeland. In Neuseeland können die Parteien dies im Arbeitsvertrag vereinbaren.

Nicaragua. Dies sollte in den schriftlichen Vertrag aufgenommen werden und im Arbeitsprotokoll erscheinen.

Norwegen. Vorschriften zur Bereitschaft von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten sind unnötig. Eine feste Obergrenze für die Bereitschaftszeit, die sich für alle Beschäftigungsverhältnisse eignet, ist schwierig festzulegen, sollte jedoch vielmehr in Bezug auf die Zahl der Regelarbeitsstunden und die Art der Bereitschaftspflicht betrachtet werden.

Oman. Zehn bis zwölf Stunden pro Woche.

Peru. In Übereinstimmung mit den maßgeblichen innerstaatlichen Rechtsvorschriften, die auf alle Arbeitnehmer anwendbar sind.

Polen. Nur pro Monat und pro Jahr.

Portugal. Siehe Frage 47 a).

Slowenien. Siehe Frage 47 a).

Schweiz. Siehe Frage 45.

Tunesien. Im Bereich der Hausarbeit variieren die Bereitschaftszeiten und können nicht im Voraus festgelegt werden.

Vereinigte Staaten. Es sollte empfohlen werden, dass alle Gesetze und Vorschriften, in denen Obergrenzen für die maximale Stundenzahl an Nichtbereitschaftsarbeit pro Woche, Monat oder Jahr auf die Bereitschaftsarbeit ausgeweitet werden.

Uruguay. Siehe Frage 47 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 6. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien).

Verneinend: 8. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 2. ESEE (Griechenland), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte durch innerstaatliches Recht behandelt werden.

HUP (Kroatien), IOE. Siehe Frage 47 a).

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

ESEE (Griechenland). Dies hängt von der Art der angebotenen Arbeit ab.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 47 a).

JCC (Jordanien). 24 Stunden pro Woche, 72 Stunden pro Monat, 864 Stunden pro Jahr.

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 47 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Die Durchführung könnte schwierig sein.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 119. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CUT (Kolumbien),

ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CROC (Mexiko).

Sonstige: 5. CGT (Kolumbien), CFTUI (Indien), JTUC-RENGO (Japan), CGTP-IN (Portugal), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Die Bestimmung sollte sich auf eine maximale Stundenzahl pro Woche beziehen. Siehe Frage 40.

CUT (Chile). Von den Parteien gegenseitig zu vereinbaren.

CGT (Kolumbien). Die Frage ist unklar. Bereitschaftsarbeit sollte optional sein und die entsprechende Stundenzahl genau festgelegt werden.

CMTC (Costa Rica). Die Höchstzahl sollte die Gesamtruhezeit, auf die der Hausangestellte Anspruch hat, nicht überschreiten.

COSYGA, JOC (Gabun). Dies ermöglicht Hausangestellten, ihre Arbeit, Ruhezeit und Freizeit besser zu planen.

CGT (Honduras). Dies sollte durch Kollektivvereinbarung geregelt werden.

CFTUI (Indien). Gegenseitig zu vereinbaren.

UIL (Italien). Siehe Frage 47 a).

CTM (Mexiko). Die Empfehlung sollte vorsehen, dass Bereitschaftsarbeit nur unter außerordentlichen Umständen geleistet werden muss, insbesondere bei Unfällen oder in Fällen von höherer Gewalt. Weil es im Voraus schwer festzulegen ist, wie viel Zeit für Bereitschaftsarbeit aufgewendet werden muss, ist es nicht dienlich, die Stundenzahl anzugeben.

NTUC (Nepal). Von den Parteien des Arbeitsvertrags zu vereinbaren.

CUT-A (Paraguay). Siehe Frage 47 a).

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Bereitschaftszeit sollte nicht die zwischen den Parteien vereinbarte und im Übereinkommen festgelegte Arbeitszeit überschreiten.

CGTP-IN (Portugal). Siehe Frage 47 a).

FNPR (Russische Föderation). Bereitschaftszeit auf Aufforderung des Arbeitgebers muss vergütet werden, wie in innerstaatlichen Gesetzen, Kollektivvereinbarungen oder im Arbeitsvertrag festgelegt.

PIT-CNT (Uruguay). Siehe Frage 47 a).

c) *den Ruhezeitausgleich, wenn die normale Ruhezeit durch Bereitschaft gestört wird; und*
Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 45. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Italien, Lettland, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Nepal, Niederlande, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Saudi-Arabien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 15. Österreich, Guatemala, Indonesien, Japan, Republik Korea, Libanon, Marokko, Nicaragua, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 8. Brasilien, Kolumbien, Malaysia, Neuseeland, Polen, Schweiz, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Kommentare

Österreich. Die Bereitschaftszeit sollte in der Empfehlung überhaupt nicht geregelt werden, da es sehr unterschiedliche Ausgestaltungsformen von Bereitschaftszeiten in Mitgliedstaaten geben kann. Wenn sie geregelt wird, könnte festgelegt werden, dass jedenfalls ein Ruhezeitausgleich zu gewähren ist. Die Festlegung des Ausmaßes und der Ausgestaltung des Ausgleiches sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben.

Brasilien. Siehe Frage 9 a).

China. Siehe Frage 47 b).

Kolumbien. Der Ruhezeitausgleich sollte der gleiche wie bei ähnlichen Arten von Arbeit sein.

Tschechische Republik. Siehe Frage 46.

Griechenland. Siehe Frage 47 a).

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT, ONAM). Die außerhalb der Regelarbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden sollten mit Zuschlag vergütet werden.

Indonesien. Siehe Frage 47 a).

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 47 a).

Libanon. Es ist nicht notwendig, den Ruhezeitausgleich aufzuführen.

Malaysia. Nicht notwendigerweise.

Marokko. Während Ruhezeiten sollte keine Bereitschaft gefordert werden.

Nicaragua. Weil Überstunden nicht ausgeglichen, sondern nur vergütet werden können.

Norwegen. Sie sollte den Mitgliedstaaten eine gewisse Freiheit lassen, zu entscheiden, wann und in welchem Umfang Bereitschaft während Ruhezeiten ausgeglichen werden soll.

Peru. Siehe Frage 47 b).

Polen. Entsprechend den innerstaatlichen Bestimmungen, die üblicherweise in Kraft sind.

Portugal. Siehe Frage 47 a).

Slowenien. Siehe Frage 47 a).

Südafrika. Dies hat zu starken Vorschriftencharakter.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Vereinigte Staaten. Es sollte empfohlen werden, dass eine Ruhezeit nur dann nicht zu vergüten ist, wenn der Hausangestellte von allen Pflichten freigestellt ist und die dienstfreie Zeit lang genug ist, um dem Hausangestellten zu ermöglichen, sie effektiv zu nutzen, bzw. um bei einer Übernachtung ausreichend lange schlafen zu können. Wenn solche Ruhe- oder Schlafzeiten unterbrochen werden, sollte die Unterbrechung als geleistete Arbeitszeit gelten.

Uruguay. Siehe Frage 47 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 7. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama).

Verneinend: 6. HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 2. CNI (Brasilien), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), IOE. Siehe Frage 47 a).

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 47 a).

JCC (Jordanien). Der Ruhezeitausgleich muss genau so lang sein wie die unterbrochene Ruhezeit.

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 47 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Dies hängt von der Dauer der Ruhezeit ab.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT

(Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. UNSITRAGUA (Guatemala).

Sonstige: 4. JTUC-RENGO (Japan), CTM (Mexiko), CGTP-IN (Portugal), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

FENATRAD (Brasilien). Ruhezeitausgleich sollte durch Vergütung zu den geltenden Lohnsätzen ersetzt werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Ruhezeitausgleich ist wichtig für die Gesundheit des Hausangestellten, insbesondere bei Nachtarbeit.

UNSATRAGUA (Guatemala). Wenn die Ruhezeit durch Bereitschaft unterbrochen wurde, sollten die Bereitschaftsstunden als Überstunden gewertet werden, und der Hausangestellte sollte zwischen Vergütung für Überstundenarbeit und einem Ruhezeitausgleich wählen können.

CGT (Honduras). Dies sollte sowohl durch Kollektivvereinbarung als auch im Übereinkommen geregelt werden.

UIL (Italien). Siehe Frage 47 a).

CTM (Mexiko). Bereitschaft könnte in dringenden Notfällen nützlich sein, solange sie als Ausnahme gelegentlich geleistet werden muss.

CNV (Niederlande). Mindestens acht Stunden täglich.

CUT-A (Paraguay). Siehe Frage 47 a).

CGTP-IN (Portugal). Siehe Frage 47 a).

PIT-CNT (Uruguay). Siehe Frage 47 a).

d) *das Ausmaß, in dem Bereitschaftszeit als Normal- oder Mehrarbeit vergütet wird?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 43. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Indien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Saudi-Arabien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 15. Österreich, Tschechische Republik, Indonesien, Japan, Republik Korea, Malaysia, Niederlande, Norwegen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Spanien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 10. Brasilien, Kolumbien, Guinea, Nepal, Neuseeland, Polen, Schweiz, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Kommentare

Argentinien. Anderenfalls könnte auf innerstaatliche Rechtsvorschriften verwiesen werden.

Österreich. Siehe Frage 47 b).

Brasilien. Siehe Frage 9 a).

China. Siehe Frage 47 b).

Kolumbien. Die maßgeblichen Rechtsvorschriften gelten. Siehe Frage 6 c).

Ägypten. Sofern diese Angelegenheit dem Ermessen der Parteien überlassen bleibt.

Griechenland. Siehe Frage 47 a).

Guatemala (DPS). Die Normallohntarife sollten angewendet werden, mit anteiligem Abzug für Verpflegung und Unterkunft.

Guatemala (UMT). Das Eineinhalbfache des Normallohns.

Guatemala (ONAM). Das Doppelte des Lohntarifs für normale Arbeitszeit.

Guinea. Bereitschaftsstunden sollten zum Überstundentarif vergütet werden.

Indonesien. Siehe Frage 47 a).

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Frage 47 a).

Mauritius. Der Normaltarif sollte im Prinzip auf Bereitschaftsstunden anwendbar sein, es sei denn, die Parteien haben etwas anderes vereinbart.

Marokko. Bereitschaftsstunden sollten zum Normallohntarif vergütet werden.

Nepal. Bereitschaft im Bereich der Hausarbeit sollte wie im Arbeitsvertrag vereinbart mit einem bestimmten Prozentsatz des Normallohns vergütet werden. Die innerstaatlichen Gesetze sollten diese Bestimmung durchsetzen.

Neuseeland. In Neuseeland ist die Vergütung von Bereitschaftsstunden Verhandlungsgegenstand zwischen den Parteien.

Nicaragua. Zusätzlich sollte Bereitschaft zuvor zwischen den Parteien vereinbart und zu Normallohntarifen vergütet werden.

Norwegen. Die Frage der Vergütung sollte durch Kollektivvereinbarung oder individuelle Vereinbarung geklärt werden.

Peru. Siehe Frage 47 b).

Polen. Entsprechend den innerstaatlichen Bestimmungen, die üblicherweise in Kraft sind.

Portugal. Siehe Frage 47 a).

Slowenien. Siehe Frage 47 a).

Südafrika. Unter Bezugnahme auf innerstaatliche Gesetze und Vorschriften sollte ein Aufschlag festgelegt werden.

Spanien. Das ist nicht notwendig, weil Bereitschaftsstunden wie zwischen den Parteien vereinbart vergütet werden sollte.

Sri Lanka. Bereitschaftsstunden sollten als normale Arbeitszeit vergütet werden.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Tunesien. Die Parteien müssen vor der Unterzeichnung des Vertrags die Vergütung von Bereitschaft vereinbaren.

Vereinigte Staaten. Es sollte empfohlen werden, dass Bereitschaftsstunden auf der Grundlage des gleichen Rechtsrahmens vergütet werden wie Nichtbereitschaftsstunden. Siehe Frage 47(c).

Uruguay. Siehe Frage 47 a).

Bolivarische Republik Venezuela. Aufgrund des Charakters von Bereitschaftsstunden sollten sie zu Überstundentarifen vergütet werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien).

Verneinend: 9. HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 1. CNI (Brasilien).

Kommentare

CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), IOE. Siehe Frage 47 a).

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 47 a).

DPN APINDO (Indonesien). Von den Parteien zu vereinbaren.

JCC (Jordanien). Nach Überstundentarifen zu vergüten.

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 47 a).

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 119 UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT

(Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 4. JTUC-RENGO (Japan), NTUC (Nepal), CGTP-IN (Portugal), PIT-CNT (Uruguay).

Kommentare

CTA (Argentinien). Sie sollten zum Überstundentarif vergütet werden.

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Alle Stunden über die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit hinaus sollten als Mehrleistung und mit Zuschlag entlohnt werden.

BILS (Bangladesch). Die Vergütung sollte von der geleisteten Arbeitszeit abhängen. Höhere Tarife sollten für Nacharbeit und Arbeit bei besonderen Gelegenheiten zugrunde gelegt werden.

FENATRAD (Brasilien). Wenn der Hausangestellte aufgefordert wird, außerhalb der Regelarbeitszeit zu arbeiten, sollten Bereitschaftszeiten zu Normallohntarifen mit einem Aufschlag vergütet werden.

CUT (Chile). Wie im maßgeblichen Arbeitsrecht vorgesehen.

CMTC (Costa Rica). Bereitschaftsstunden sollten als Arbeit vergütet werden. Dies würde den Rückgriff auf Bereitschaftsarbeit auf Situationen beschränken, wo diese wirklich notwendig ist.

UNSITRAGUA (Guatemala). Bereitschaftsstunden sollten zu Normallohntarifen vergütet werden, wenn sie in der zwischen den Parteien vereinbarten Regelarbeitszeit geleistet werden, und zu Überstundentarifen, wenn sie über die Regelarbeitszeit hinaus geleistet werden.

CGT (Honduras). Dies könnte auch durch Kollektivvereinbarung geregelt werden.

CGIL (Italien). Im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit sind Überstunden schwer zu kontrollieren.

UIL (Italien). Siehe Frage 47 a).

CTM (Mexiko). Überstundentarife sollten angewendet werden.

UNT (Mexiko). Es sollte ein spezieller Arbeitsvertrag eingeführt werden, in dem die Arbeitsbedingungen während der Bereitschaftszeit (wie Essenspausen und tägliche Ruhezeit, angemessene Verpflegung und sichere Bedingungen) festgelegt werden.

CUT-A (Paraguay). Siehe Frage 47 a).

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Bereitschaftszeit sollte als Überstundenarbeit vergütet werden.

CGTP-IN (Portugal). Abhängig davon, ob Bereitschaft in der Regelarbeitszeit oder über diese hinaus geleistet wird, sollte sie zu Normallohn- oder Überstundentarifen vergütet werden.

CSTT (Togo). Bereitschaftszeit sollte als Überstundenarbeit vergütet werden.

PIT-CNT (Uruguay). Siehe Frage 47 a).

Fr. 48 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Hausangestellte, deren normale Aufgaben nachts wahrgenommen werden, nicht schlechter behandelt werden sollten als anderer Arbeitnehmer, die Nacharbeit verrichten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 51. Albanien, Argentinien, Australien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik,

Ecuador, El Salvador, Finnland, Guatemala, Guinea, Indonesien, Italien, Lettland, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 13. Bahrain, Ägypten, Frankreich, Indien, Japan, Republik Korea, Libanon, Litauen, Marokko, Paraguay, Katar, Serbien, Arabische Republik Syrien.

Sonstige: 7. Österreich, Belgien, China, Griechenland, Neuseeland, Schweiz, Uruguay.

Kommentare

Australien. In Übereinstimmung mit innerstaatlichen Gesetzen und Vorschriften.

Österreich. In Österreich besteht für Hausangestellte, die nachts arbeiten, im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern kein Anspruch auf Nachtarbeitsuntersuchungen und auf Versetzung auf einen Tagesarbeitsplatz.

Belgien. Hausangestellte sollten nicht schlechter gestellt werden als andere vergleichbare Arbeitnehmer, die nachts arbeiten. Ein Vergleich mit anderen Arbeitnehmern ist nicht immer angemessen, wo unterschiedliche Regelungen für Nachtarbeit gelten.

Brasilien. Das brasilianische Recht behandelt Hausangestellte diesbezüglich nicht wie alle anderen Arbeitnehmer. Weil Bestimmungen zur Nachtarbeit jedoch dem Schutz des Wohlergehens des Hausangestellten dienen sollen, sollte eine Verbesserung in diesem Bereich vorgesehen werden.

China. Dies sollte von den Parteien vereinbart werden.

Kolumbien. Es sollte klargestellt werden, dass Hausangestellte, die tagsüber arbeiten, genauso behandelt werden sollen wie Nachtarbeiter. Der Lohnaufschlag sollte spezifiziert werden.

Tschechische Republik. Siehe die Fragen 46 und 63.

Ägypten. Die Behandlung darf nicht derjenigen anderer Arbeitnehmer ähneln, weil bei Hausangestellten im Gegensatz zu anderen Arbeitnehmern häufig Arbeits- und Wohnstätte identisch sind.

Frankreich. Siehe Frage 6 c).

Griechenland. Eine mögliche Regelung sollte die Rechtsvorschriften und die Jurisprudenz auf der innerstaatlichen Ebene, den besonderen Charakter der Hausarbeit und die Auswirkungen von Nachtarbeit auf den menschlichen Körper berücksichtigen.

Guatemala (DPS). Ja.

Guatemala (UMT). Die Behandlung sollte günstiger sein, weil die Arbeit nachts geleistet wird.

Indien. Die Stellenanforderungen unterschiedlicher Kategorien von Hausangestellten, die Nachtarbeit leisten, variieren.

Indonesien. Es können besonders nahrhafte Speisen und Getränke gereicht werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Die Bestimmung ist nicht klar. Vergleichbare Arbeitnehmer werden in Bezug auf Nachtarbeit nicht einheitlich behandelt, sodass ein Vergleich von Hausangestellten mit anderen Arbeitnehmern insgesamt unmöglich wäre.

Libanon. Hausangestellte, die Aufgaben im Haushalt erledigen, können nicht mit anderen Arbeitnehmern beispielsweise in Handels- oder Industrieunternehmen oder in Bergwerken verglichen werden.

Litauen. Dies sollte eine Frage von Vereinbarungen sein.

Marokko. Wegen des besonderen Charakters der Hausarbeit.

Neuseeland. In Neuseeland haben alle Arbeitnehmer die gleichen Rechte unabhängig davon, ob sie nachts oder tagsüber arbeiten.

Norwegen. Es können jedoch gewisse Anpassungen erforderlich sein, beispielsweise, was die Definition von Nachtarbeit betrifft.

Panama. Hausangestellte sollten die gleichen Garantien in Bezug auf menschenwürdige Arbeit haben wie alle anderen Arbeitnehmer. Um die Möglichkeit zu untersuchen, Nachtarbeitern umfangreichere Garantien anzubieten, würde es wert sein, einige Beobachtungen zu den Risiken im Zusammenhang mit Nachtarbeit aufzunehmen, beispielsweise zum Brustkrebsrisiko. Diesbezüglich sollten Maßnahmen zur Verkürzung der (täglichen, wöchentlichen und jährlichen) Arbeitszeit und zur Senkung des Rentenalters für Nachtarbeiter je nach dem Tätigkeitssektor ergriffen werden. Hausangestellte, die nachts arbeiten, sollten höhere Ansprüche haben als Hausangestellte, die tagsüber arbeiten.

Portugal. Jedoch sollte der besondere Charakter der Hausarbeit berücksichtigt werden, insbesondere im Fall von beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten, die nicht mit anderen Nachtarbeitern verglichen werden können.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Bolivarische Republik Venezuela. Weil gewöhnlich Hausangestellte vom Geltungsbereich der allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen ausgenommen sind und keine Entschädigung für Nachtarbeit erhalten.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 6. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 11. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

HUP (Kroatien). Dies wäre in der Praxis bedeutungslos.

EK, KT, VTML (Finnland). Nachts geleistete Hausarbeit unterscheidet sich von Nachtarbeit in anderen Sektoren.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

KEF (Republik Korea). Die Bedingungen für die Nachtarbeit sollten zwischen den Parteien vereinbart werden.

NHO (Norwegen). Die Rechte und Fähigkeiten von Nachtarbeitern können auf grundlegend anderer Arbeit basieren als häusliche Nachtarbeit. Die Formulierung „nicht schlechter“ ist unklar, ebenso, welche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gemeint sind.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

IOE. Weil sehr große Unterschiede zwischen Staaten und zwischen unterschiedlichen Gruppen von Arbeitnehmern bestehen, ist unklar, was die Rechte und Ansprüche anderer Nachtarbeiter sein könnten, welche Hausangestellte garantiert werden müssten und wer über die Anwendung entscheiden würde. Manche Rechte treffen auf Hausangestellte vielleicht nicht zu, beispielsweise Mahlzeitenzuschüsse oder das Recht auf bezahlte Beförderung zur Wohnstätte für beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte. Die Formulierung „nicht schlechter“ ist unklar, ebenso, welche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen gemeint sind. Auch sollte ein Vergleich nicht zu Ansprüchen darauf führen, dass über gesetzliche Mindestvorgaben hinausgegangen wird (beispielsweise durch die Anwendung von Bestimmungen in Kollektiv-

vereinbarungen). Aspekte zusätzlicher Gefahren oder Behinderungen im Zusammenhang mit Nachtarbeit, aus denen gewisse Ansprüche abgeleitet werden, sind in Bezug auf Hausarbeit möglicherweise unzutreffend.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CUT (Chile), CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. JTUC-RENGO (Japan), NTUF (Sri Lanka).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

CUT (Chile). In Chile gibt es keine Nachtarbeit.

COSYGA, JOC (Gabun). Um jede Form der Diskriminierung zu vermeiden.

UIL (Italien). Die Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung spezieller Regelungen in Bezug auf Arbeitszeit und Entlohnung ist grundlegend.

CTM (Mexiko). Dies sollte durch das Übereinkommen garantiert werden.

CGTP-IN (Portugal). Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

NTUF (Sri Lanka). Es ist zweifelhaft, ob die Einrichtungen und Ansprüche, die anderen Arbeitnehmern geboten werden, die Nachtarbeit verrichten, auch Hausangestellten geboten werden können, die Nachtarbeit leisten.

Fr. 49 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass innerstaatliche Rechtsvorschriften oder Gesamtarbeitsverträge bestimmen sollten, dass die laufenden Bedürfnisse des Haushalts nicht dazu dienen dürfen, dem Hausangestellten tägliche und wöchentliche Ruhezeiten vorzuenthalten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 71.

Bejahend: 63. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Mosambik, Myanmar, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Japan, Republik Korea, Marokko, Nepal.

Sonstige: 4. Guatemala, Neuseeland, Schweden, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Wie in den maßgeblichen Rechtsvorschriften festgelegt, darf die tägliche oder wöchentliche Ruhezeit von Hausangestellten nur im Fall höherer Gewalt unterbrochen werden.

Brasilien. Ruhezeiten sind grundlegend für gesunde Arbeitsbedingungen.

Kanada. Bei Anerkennung, dass Notsituationen eintreten können.

Kolumbien. Solange Hausangestellten sieben Tage pro Woche arbeiten, muss ihnen eine vergütete Ruhezeit an Sonntagen und öffentlichen Feiertagen gewährt werden. Um Arbeitsstreitigkeiten zu vermeiden, ist es zweckdienlich, diese Bestimmung aufzunehmen.

Kroatien. Dies sollte in dem Übereinkommen enthalten sein und in der Empfehlung weiter ausgeführt werden, indem die unterschiedlichen Situationen und die „laufenden Bedürfnisse“ beschrieben werden.

Tschechische Republik. Siehe die Fragen 46 und 63.

El Salvador. Um den Missbrauch von Bereitschaftsregelungen zu vermeiden.

Griechenland. Es sollten jedoch mögliche Ausnahmen vorgesehen werden.

Guatemala (DPS). Nein, der Hausangestellte weiß, dass er sich an die Bedürfnisse des Haushalts anpassen muss und akzeptiert dies, wenn er das Beschäftigungsverhältnis eingeht.

Guatemala (UMT, ONAM). Hausangestellte haben den gleichen Anspruch auf wöchentliche Ruhezeit wie alle anderen Arbeitnehmer.

Indien. Wenn aufgrund von Dringlichkeit oder einer Notlage Überstundenarbeit geleistet werden muss, sollte sie sowohl vergütet als auch durch Ruhezeit ausgeglichen werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Die Arten der Hausarbeit unterscheiden sich so stark, dass eine einheitliche Regelung unangemessen ist.

Marokko. Die tägliche und wöchentliche Ruhezeit kann auf einen anderen Tag verschoben werden, wenn die Bedürfnisse des Haushalts dies erfordern.

Mosambik. Die Festlegung von Obergrenzen für die Arbeitszeit ist wichtig, um diese Situation zu verhindern.

Nepal. Die Empfehlung sollte vorsehen, dass die tägliche und wöchentliche Ruhezeit von Hausangestellten wegen laufender Bedürfnisse des Haushalts unterbrochen werden kann, wenn für die unterbrochene Ruhezeit Ruhezeitausgleich und finanzielle Entschädigung gewährt werden.

Neuseeland. Nach neuseeländischem Recht müssen Ruhe- und Essenspausen gewährt werden.

Portugal. Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

Spanien. Wenn der Begriff „laufende Bedürfnisse“ definiert wird.

Schweden. Hier müssen vielleicht spezielle Regeln angewendet werden, die Festlegung eines Mindestmaßes an Schutz ist jedoch wichtig.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Bolivarische Republik Venezuela. Weil es im Allgemeinen keine Rechtsvorschriften gibt, die Hausangestellten genügend Zeit für das Zusammensein mit ihrer Familie oder für Freizeitaktivitäten einräumen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 17.

Bejahend: 9. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 7. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), BDA (Deutschland), SEV (Griechenland), KEF (Republik Korea), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 1. NHO (Norwegen).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dieses Thema sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

HUP (Kroatien). Es ist ausreichend, auf der innerstaatlichen Ebene einen freien Tag festzulegen und durchzusetzen.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). Eine explizite Bestimmung zur Ruhezeit erscheint vorzugswürdig.

JCC (Jordanien). Aber unter Berücksichtigung der Umstände der Familie.

NHO (Norwegen). Es muss möglich sein, Situationen dringenden oder unerwarteten Arbeitsanfalls, beispielsweise bei Erkrankung oder einem Notfall, als berechtigter Anlass für die Anordnung von Überstundenarbeiten gelten zu lassen.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

IOE. Es erscheint sinnvoller, eine direkte Vorschrift betreffend eine Ruhezeit mit dem Recht, das Haus zu verlassen, anzustreben. Haushaltsbedürfnisse werden gelegentlich mit einer planmäßigen Ruhezeit kollidieren (beispielsweise bei Krankheit des Haushaltsvorstands). Es ist unklar, ob darauf in einer Norm eingegangen werden muss.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien),

FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 3. COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), CTM (Mexiko).

Kommentare

BAK (Österreich). Siehe Frage 39.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

FENATRAD (Brasilien). Um zu garantieren, dass Hausangestellte ihre tägliche und wöchentliche Ruhezeit nehmen können.

CGT (Kolumbien). Aus diesem Grund sollten die Aufgaben und Ruhezeiten von Hausangestellten klar festgelegt werden.

CMTC (Costa Rica). Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 20.

COSYGA, JOC (Gabun). Sie sollte vorsehen, dass Arbeitgeber Hausangestellten nicht ihre tägliche oder wöchentliche Ruhezeit vorenthalten dürfen, sofern sie sie nicht zwei Tage zuvor davon in Kenntnis setzen.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Hausangestellte sollten ihre Ruhezeit genießen können, die nicht unterbrochen werden darf, sofern die Parteien dies nicht vereinbart haben und der Hausangestellte dem zustimmt. Ruhezeiten liegt das Prinzip zugrunde, dass sich der Hausangestellte von der im Laufe des Arbeitstages größer gewordenen Erschöpfung erholen soll.

CTM (Mexiko). Dies sollte durch das Übereinkommen garantiert werden.

CGTP-IN (Portugal). Sofern nicht außergewöhnliche Umstände eintreten.

Fr. 50

Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitglieder die Festlegung eines bestimmten Wochentages als Ruhetag sowie Ruhezeitausgleich und Zusatzentgelt bei einer Abweichung in angemessener Weise in Erwägung ziehen?

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 53. Albanien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 8. Costa Rica, Tschechische Republik, Frankreich, Japan, Mauritius, Niederlande, Schweden, Tunesien.

Sonstige: 9. Argentinien, Australien, Kolumbien, Nepal, Neuseeland, Saudi-Arabien, Slowenien, Schweiz, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Albanien. Das muss im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Argentinien. Angesichts der besonderen Merkmale der Arbeit könnten die Parteien eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden und Zusatzentgelt bei einer Abweichung vereinbaren.

Australien. Die Frage ist unklar. Wenn danach gefragt wird, ob ein fester Tag der Woche als Ruhetag für Hausangestellte bestimmt werden soll und ob freiwillig an diesem festgelegten Ruhetag geleistete Arbeit entweder durch a) Ruhezeit ausgeglichen werden soll, die zu einer zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten zu vereinbarenden Zeitpunkt genommen werden soll, oder durch b) Zusatzentgelt, dann wird diese Bestimmung unterstützt. Anderenfalls kann Australien derzeit keinen Kommentar abgeben.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Die Parteien können den festgelegten Ruhetag ändern.

Brasilien. In Brasilien ist der Tag der wöchentlichen Ruhezeit vorzugsweise der Sonntag. Wenn Hausangestellte an diesem Tag arbeiten und ihnen kein Ruhezeitausgleich an einem anderen Wochentag angeboten wird, haben sie Anspruch auf doppeltes Entgelt.

Kolumbien. Wie in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen.

Costa Rica. Der Tag für die wöchentliche Ruhezeit sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden. Das Zusatzentgelt für Arbeit an einem Ruhetag sollte in der Empfehlung festgelegt werden.

Kroatien. Dies sollte durch das Übereinkommen abgedeckt werden.

Ecuador. Wenngleich die Mitglieder den Grundsatz eines festen Wochentages als Ruhetag etablieren und die Durchführung gewährleisten sollten, sollten die Auswahl und die Festlegung dieses Tages den Parteien des Arbeitsvertrags überlassen werden.

Griechenland. Mögliche Ausnahmen sollten definiert werden. Diese sollten den Anforderungen an den Gesundheitsschutz und die Sicherheit bei der Arbeit genügen.

Guatemala (UMT). Ja, ein beliebiger Wochentag, selbst ein anderer Wochentag als Samstag oder Sonntag. Die wöchentliche Ruhezeit sollte nicht vergütet werden, weil sie der mentalen und physischen Gesundheit des Hausangestellten dienen soll.

Guatemala (ONAM). Die wöchentliche Ruhezeit sollte zwei Tage betragen. Wenn ein Hausangestellter an diesen Tagen arbeitet, sollte er zur Vermeidung von Missbrauch durch den Arbeitgeber doppeltes Entgelt erhalten.

Indonesien. Die Ruhezeit ist von den Parteien zu vereinbaren.

Japan. Siehe Frage 35.

Lettland. Wenngleich die Mitglieder den Grundsatz eines festen Wochentages als Ruhetag etablieren und die Durchführung gewährleisten sollten, sollten die Auswahl und die Festlegung dieses Tages den Parteien des Arbeitsvertrags überlassen werden.

Libanon. Die wöchentliche Ruhezeit sollten zwischen den beiden Parteien des Arbeitsvertrags vereinbart werden.

Malaysia. Die Festlegung dieses Tages sollte den Vertragsparteien des Arbeitsvertrags überlassen werden.

Mauritius. Der besondere Charakter der Hausarbeit kann die Bestimmung eines festen Ruhetages schwierig machen.

Nepal. Es sollte dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten überlassen werden, den festen Tag für die Ruhezeit zu bestimmen. Die Mitglieder sollte die Aufnahme einer Bestimmung für Ruhezeitausgleich und ausgleichendes Zusatzentgelt bei Abweichung vom festen Ruhetag gewissenhaft prüfen.

Niederlande. Dies sollte zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten entschieden werden.

Neuseeland. In Neuseeland gibt es keine Vorschrift betreffend die Bestimmung eines festen Tages für die wöchentliche Ruhezeit.

Nicaragua. Dies sollte in den schriftlichen Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Norwegen. Das Entgelt für den Fall der Abweichung sollte jedoch durch Kollektivvereinbarung und individuelle Vereinbarung geregelt werden.

Peru. Dies sollte jedoch in dem Übereinkommen enthalten sein.

Polen. Dieser Tag sollte nicht vorgegeben werden, sondern obligatorisch zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten vereinbart werden. Dabei sollte die Möglichkeit der Abweichung bei dringendem Bedarf des Haushalts vorgesehen werden, sofern dafür ein Ruhetag an einem anderen Datum gewährt wird.

Portugal. Dieses wichtige Thema könnte in das Übereinkommen aufgenommen werden.

Saudi-Arabien. Die Empfehlung kann Ruhezeitausgleich ohne Zusatzentgelt vorsehen.

Slowenien. Die Bestimmung eines festen Tages für die wöchentliche Ruhezeit ist nicht sinnvoll. Es müssen jedoch 24 Stunden ununterbrochene Ruhe sowie Ruhezeitausgleich und Zusatzentgelt bei Abweichungen von der vereinbarten Ruhezeit gewährt werden.

Sri Lanka. Der Arbeitgeber und der Hausangestellte sollten einen Ruhetag vereinbaren und diesen in die Beschäftigungsbedingungen aufnehmen.

Schweden. Für die Freizeit sollte möglichst festgelegt werden, dass sie eine bestimmte Zeit während der Woche umfasst; Flexibilität muss jedoch zugelassen werden.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Tunesien. Die Parteien sollten den wöchentlichen Ruhetag und Ruhezeitausgleich bei Abweichung davon vereinbaren.

Vereinigte Staaten. Es sollte empfohlen werden, dass Hausangestellte wie Arbeitnehmer im formellen Sektor Anspruch auf einen festen Ruhetag, Ruhezeitausgleich und Zusatzentgelt bei Abweichung davon haben.

Uruguay. Siehe Frage 23.

Bolivarische Republik Venezuela. Die gleichen allgemeinen Bestimmungen, wie sie für alle Arbeitnehmer gelten.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 10. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), BDA (Deutschland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

ANDI (Kolumbien). Die tägliche Ruhezeit sollte festgelegt werden. Eine Bestimmung zur Festlegung eines Wochentages für die wöchentliche Ruhezeit auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den Parteien könnte vorgesehen werden.

HUP (Kroatien). Unter Berücksichtigung des besonderen Charakters der Hausarbeit sollte der Tag für die wöchentliche Ruhezeit zwischen dem Hausangestellten und dem Arbeitgeber vereinbart werden.

EK, KT, VTML (Finnland). Ruhezeit und Urlaub sollten im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

DPN APINDO (Indonesien). Von den Parteien zu vereinbaren.

JCC (Jordanien). Die Arbeit in einer Familie wird unter besonderen Umständen geleistet, die dafür entscheidend sind, welcher Tag als Ruhetag in Frage kommt. KEF (Republik Korea). Diese Themen sollten zwischen den Parteien vereinbart werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Die Anwendung sollte flexibel sein.

IOE. Ein wöchentlicher Ruhetag sollte zwischen den Parteien im Einzelfall vereinbart werden. Dies würde es Hausangestellten ermöglichen, selbst darüber zu entscheiden, beispielsweise für unterschiedliche religiöse Zwecke, wobei die Interessen von Minderheiten oder Religionsgemeinschaften berücksichtigt werden sollten. Die gesellschaftlichen, sozialen und wirtschaftlichen Folgen müssten sorgfältig im Voraus abgewogen werden. Ein einzelner arbeitsfreier Tag ist nicht möglich, wenn eine 24-stündige Anwesenheit erforderlich ist (beispielsweise Sicherheitsdienst, Krankenpflege). Es erscheint vorteilhafter, wöchentliche Ruhezeit von einer bestimmten Dauer vorzuschreiben und dann den Termin auszuhandeln. Wenn diese Position keine Zustimmung findet, sollte ein wöchentlicher Ruhetag auf jeden Fall nur nach Konsultationen mit den Sozialpartnern festgelegt werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 117. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadut (Israel), CGIL (Italien), Cisl (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi),

MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 4. UGTE (Ecuador), CTM (Mexiko), CNV (Niederlande), FEDUSA (Südafrika).

Sonstige: 2. JTUC-RENGO (Japan), CCOO (Spanien).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), UIL (Italien), FKUT und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Ja. Wenngleich die Mitglieder einen festen Wochentag als Ruhetag bestimmen und die Durchführung gewährleisten sollten, sollten die Auswahl und die Festlegung dieses Tages jedoch den Parteien des Arbeitsvertrags überlassen werden.

CTA (Argentinien). Ein fester Ruhetag ermöglicht dem Hausangestellten, Freizeitaktivitäten zu verfolgen, persönliche Schreibarbeiten zu erledigen oder zum Arzt zu gehen.

BAK (Österreich). Angesichts der besonderen Bedeutung von Ersatzruhe für Arbeit in privaten Haushalten, sollte dies im Übereinkommen verankert werden.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Der feste Wochentag für die Ruhezeit kann durch Vereinbarung zwischen den Parteien geändert werden.

ONSL (Burkina Faso). Die Festlegung dieses Tages sollte jedoch den Vertragsparteien überlassen werden.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Es sollte ein Mechanismus etabliert werden, der Flexibilität gestattet (Ersatz des festgelegten Tages für die Ruhezeit durch einen anderen, wo dies für den Hausangestellten nicht möglich ist).

CMTC (Costa Rica). Es sollte jedoch möglich sein, den Tag zu ändern, wenn ein Notfall eintritt.

CTRN (Costa Rica). Dies sollte gesetzlich festgelegt werden.

DGB (Deutschland). Es muss sichergestellt werden, dass es den Ruhetag gibt. An welchem Tag der Woche sollte zwischen Arbeitgeber und Hausangestelltem vereinbart werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Dies könnte jedoch von den zwischen den Parteien vereinbarten Bedingungen und/oder von der Praxis vor Ort abhängig gemacht werden. Diese Bedingungen sollten im Arbeitsvertrag festgelegt werden, und jegliche außerhalb der festgelegten Tage geleistete Arbeit sollte als Überstunden gewertet werden, wobei der Hausangestellte die freie Wahl zwischen der Vergütung der Überstundenarbeit und Ruhezeitausgleich haben sollte.

CGT (Honduras). In der Empfehlung könnte vorgeschlagen werden, welcher Tag sich für die wöchentliche Ruhezeit eignet.

CROC (Mexiko). Den Tag sollte jedoch der Hausangestellte festlegen.

CTM (Mexiko). Dies sollte durch das Übereinkommen festgelegt werden.

UNT (Mexiko). Weil im Allgemeinen als eine Abweichung verlangte Arbeit mehr Verantwortung mit sich bringt (beispielsweise Betreuung von Kindern oder Kranken oder Zubereitung von Mahlzeiten für Familienfeiern), sind sowohl Ruhezeitausgleich als auch Zusatzentgelt notwendig.

CNV (Niederlande). Sie sollte jedoch mindestens einen Tag pro Woche als Ruhezeit vorsehen.

FNV (Niederlande). Wie bei anderen Arbeitnehmern.

CNT (Niger). Die Festlegung des Tages für die wöchentliche Ruhezeit sollte den Parteien überlassen bleiben.

CGTP-IN (Portugal). Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

FEDUSA (Südafrika). Der Ruhetag sollte nach Bedarf zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten vereinbart werden. Ein fester Tag für die Ruhezeit kann jedoch empfohlen werden.

CCOO (Spanien). Im Königlichen Dekret 1424/85 ist festgelegt, dass Hausangestellte das Recht auf eine wöchentliche Ruhezeit von 36 Stunden haben, von denen mindestens 24 Stunden ununterbrochen sein sollten.

NTUF (Sri Lanka). Die Parteien sollten einen Ruhetag vereinbaren.

UGTT (Tunesien). Die Auswahl und die Festlegung des Tages für die wöchentliche Ruhezeit sollte jedoch den Parteien überlassen bleiben.

PIT-CNT (Uruguay). Die wöchentliche Ruhezeit sollte 36 ununterbrochene Stunden an den von den Parteien vereinbarten Tagen betragen; im Fall der Abweichung müssen Hausangestellte nach Überstundentarifen entlohnt werden.

Fr. 51 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass von Hausangestellten nicht verlangt werden sollte, ihren Jahresurlaub im Haushalt des Arbeitgebers oder mit den Mitgliedern des Haushalts zu verbringen und dass während der Urlaubszeit im Haushalt verbrachte Zeit nicht als Jahresurlaub angesehen werden sollte?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Indien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 6. China, Indonesien, Japan, Republik Korea, Malaysia, Südafrika.

Sonstige: 4. Guinea, Neuseeland, Saudi-Arabien, Schweiz.

Kommentare

Argentinien. Jahresurlaub ist das Recht von Hausangestellten, und sie müssen darüber frei verfügen können.

Der Plurinationale Staat Bolivien. Wenn der Hausangestellte jedoch den Arbeitgeber in die Ferien begleitet und nicht arbeitet, sollte diese Zeit als Jahresurlaub gewertet werden.

Brasilien. Jahresurlaub sollte eine Ruhezeit sein, während der der Hausangestellte nicht den Anordnungen des Arbeitgebers unterliegen sollte.

China. Bestimmungen zu Ruhezeit und Jahresurlaub sollten mit den innerstaatlichen Rechtsvorschriften übereinstimmen.

Kolumbien. Hausangestellte haben das Recht, den Ort frei zu wählen, an dem sie ihre Ferien verbringen möchten.

Kroatien. Dies sollte im Arbeitsvertrag vereinbart werden.

Ägypten. Wenn Hausangestellte den Haushalt in die Ferien begleiten, ist diese Zeit als Arbeitszeit zu werden.

Guatemala (ONAM). Hausangestellte sollten nicht verpflichtet sein, während des Jahresurlaubs im Haushalt des Arbeitgebers zu bleiben. Wenn er jedoch bleibt, sollte der Arbeitgeber ihn nicht zur Arbeit heranziehen. Wenn er dies dennoch tut, sollte der Hausangestellte ein Zusatzentgelt erhalten, und dieser Zeitraum sollte wie bei jedem anderen Arbeitnehmer als Jahresurlaub gewertet werden.

Guinea. Die soziokulturellen Realitäten in Guinea sind für die Gewährung von Jahresurlaub für Hausangestellte ungünstig.

El Salvador. Um jegliche Verwirrung zu vermeiden, die zu Missbrauch führen könnte.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Damit die Klärung dieser Frage den besonderen Merkmalen jeder Tätigkeit gerecht wird, sollte sie den Parteien überlassen bleiben.

Mosambik. Hausangestellte sollten frei entscheiden können, sich während des Jahresurlaubs an einem anderen Ort als ihrer Arbeitsstätte aufzuhalten.

Neuseeland. In Neuseeland kann der Hausangestellte entscheiden, wie er den Urlaub verbringt, und bei der Arbeit verbrachte Zeit würde nicht als Urlaub gelten.

Nicaragua. Hausangestellte sind nicht an Ruhe in den Ferien gewohnt und betrachten Ferien nicht als eines ihrer Rechte. Arbeitgeber nutzen diesen Umstand aus.

Norwegen. Ob mit dem Haushalt in dessen Ferien verbrachte Zeit als Jahresurlaub gewertet werden soll, sollte der Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Hausangestellten überlassen bleiben.

Peru. Siehe Frage 50. Jede während des Jahresurlaubs geleistete Arbeit sollte den maßgeblichen Bestimmungen im innerstaatlichen Recht unterliegen.

Polen. Während des Urlaubs aufgrund der freien Entscheidung des Hausangestellten im Haushalt verbrachte Zeit (ohne Arbeit zu verrichten) sollte als Jahresurlaub gewertet werden.

Portugal. Häufig ist es jedoch für Hausangestellte nicht möglich, ihren Jahresurlaub außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers zu verbringen, und nicht immer ist es gleichbedeutend mit Arbeit, den Arbeitgeber in die Ferien zu begleiten.

Saudi-Arabien. Der erste Teil dieser Frage ist in manchen Staaten nicht auf Hausangestellte anwendbar, weil er zu gewissen Werten in Widerspruch steht. Der zweite Teil ist akzeptabel, weil er zum Schutz des Rechts des Hausangestellten auf Jahresurlaub notwendig ist.

Südafrika. Dies hat zu starken Vorschriftencharakter.

Schweiz. Siehe Frage 45.

Tunesien. Um Hausangestellten zu ermöglichen, ihren Jahresurlaub zu genießen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Verneinend: 6. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), BDA (Deutschland), KEF (Republik Korea), EFC (Sri Lanka).

Sonstige: 4. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), IOE.

Kommentare

ANDI (Kolumbien). Das Instrument könnte vorsehen, dass ein Teil des Jahresurlaubs außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers verbracht werden muss.

HUP (Kroatien). Vielleicht wäre es angemessener, auf das Recht auf Abwesenheit in einem gemeinsamen Abschnitt mit Frage 21 einzugehen.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 50.

BDA (Deutschland). Siehe Frage 20.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Gemäß der Vereinbarung zwischen beiden Parteien.

KEF (Republik Korea). Fragen zum Jahresurlaub sollten zwischen den Parteien entschieden werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 20.

SAV (Schweiz). Die Bestimmungen sollten jedoch flexibel bleiben.

IOE. Die weitere Erörterung dieses Punktes ist gerechtfertigt. Vielleicht ist es angemessen, Rechte auf Abwesenheit (siehe Frage 21) gemeinsam in einem Abschnitt zu behandeln.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. CMTC (Costa Rica), JTUC-RENGO (Japan).

Kommentare

CTA (Argentinien). Jahresurlaub umfasst, ohne Auflagen des Arbeitgebers frei und vollständig über seine Zeit zu verfügen.

BAK (Österreich). Der Erholungswert des Urlaubes kann nur dann sichergestellt werden, wenn die Haushaltsbeschäftigten selbst bestimmen können, wo sie sich in der Urlaubszeit aufhalten. Angesichts des Umstandes, dass die Möglichkeit, den Urlaub außerhalb des Haushalts zu verbringen, von den finanziellen Ressourcen abhängt, sollte festgelegt werden, dass eine Urlaubsgratifikation gezahlt werden muss. ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Wenn der Hausangestellte jedoch den Arbeitgeber in die Ferien begleitet und nicht arbeitet, sollte diese Zeit als Jahresurlaub gewertet werden.

FS (Brasilien). Außerdem sollte für die Dauer des Jahresurlaubs und die entsprechende Vergütung das Gleiche gelten wie für alle anderen Arbeitnehmer.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Wenn sie keinen anderen Ort haben, an den sie sich begeben können, sollten sie das Recht haben, im Haus zu bleiben, wenn die Familie wegfährt. Es sollte auch klar anerkannt werden, dass sie weiterhin bei der Arbeit sind und entlohnt werden sollten, wenn der Haushalt in Ferien ist, weil sie weiterhin Aufgaben im Haushalt wahrnehmen und nicht in Urlaub sind.

CGT (Kolumbien). Der Jahresurlaub von Hausangestellten sollte genauso geregelt werden wie für alle anderen Arbeitnehmer.

CUT (Kolumbien). Sofern sie die Möglichkeit haben, irgendwo anders hinzugehen.

CMTC (Costa Rica). Dies sollte von der Situation des Hausangestellten abhängen, weil manche keine andere Bleibe haben als im Haushalt des Arbeitgebers. Unter diesen Umständen sollte ihnen erlaubt werden, den Haushalt zu betreten und zu verlassen, wann immer sie dies wünschen. Sie sollten jedoch verpflichtet sein, den Arbeitgeber über ihr Kommen und Gehen zu informieren.

COSYGA, JOC (Gabun). Begleiten Hausangestellte ihre Arbeitgeber in die Ferien, ist dies als Überstundenarbeit zu werten.

CNTG (Guinea). Sie sollten ihren Jahresurlaub uneingeschränkt genießen können.

CGT (Honduras). Sofern der Hausangestellte dies nicht wünscht. Begleiten Hausangestellte den Haushalt in die Ferien, sollte dies nicht als Jahresurlaub gewertet werden, weil Hausangestellte auch dort ihre Dienstleistungen erbringen und den Anordnungen ihrer Arbeitgeber unterliegen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Hausangestellte haben das Recht, über den Ort ihres Urlaubs und ihre Aktivitäten während dieser Zeit zu entscheiden.

CROC (Mexiko). Hausangestellte sollten selbst entscheiden, wie sie ihren Jahresurlaub gestalten.

CTM (Mexiko). Dies sollte durch das Übereinkommen garantiert werden.

CS (Panama). Dies sollte geregelt werden, weil als Hausangestellte arbeitenden Migranten, die nicht in ihr Herkunftsland reisen können, aufgrund des Umstands, dass sie häufig keine andere Bleibe haben, weder Ruhezeiten noch Jahresurlaub gewährt werden.

CUT-A (Paraguay). Dies sollte sich in dem Übereinkommen widerspiegeln.

CGTP-IN (Portugal). Es sollte jedoch berücksichtigt werden, dass es in vielen Fällen dem Hausangestellten nicht möglich ist, seinen Jahresurlaub außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers zu verbringen.

FEDUSA (Südafrika). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Dies sollte in dem Übereinkommen festgelegt werden. Siehe Frage 21.

PIT-CNT (Uruguay). Hausangestellte haben wie allen anderen Arbeitnehmer Anspruch auf Jahresurlaub, der außerhalb des Haushalts des Arbeitgebers zu verbringen ist.

Fr. 52

Sollte die Empfehlung vorsehen, dass bei einer Beendigung der Beschäftigung Hausangestellte, die in einer vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft leben, Anspruch haben auf:

- a) *eine längere Kündigungsfrist, während deren sie weiter in der Wohnung des Arbeitgebers wohnen können;*
- b) *in angemessenem Umfang entlohnte Freizeit während der Kündigungsfrist, damit sie sich eine neue Beschäftigung suchen können?*

- a) *eine längere Kündigungsfrist, während deren sie weiter in der Wohnung des Arbeitgebers wohnen können;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 34. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Kanada, Chile, Kroatien, Zypern, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Oman, Panama, Katar, Slowenien, Südafrika, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 27. Österreich, Bahrain, Brasilien, China, Kolumbien, Costa Rica, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Italien, Japan, Republik Korea, Malaysia, Mexiko, Niederlande, Nicaragua, Paraguay, Peru, Polen, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Schweden, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate, Bolivarische Republik Venezuela.

Sonstige: 6. Guatemala, Neuseeland, Norwegen, Portugal, Spanien, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Brasilien. In Brasilien haben Hausangestellte Anspruch auf eine Kündigungsfrist von 30 Tagen, wenn für die Beendigung der Beschäftigung kein triftiger Grund vorliegt. Es bestehen die Möglichkeiten, dass der Hausangestellte während der Kündigungsfrist arbeitet oder dass er Entschädigung erhält. Wenn der Hausangestellte während der Kündigungsfrist arbeitet, ist diese ausreichend, um nach einer anderen Unterkunft zu suchen. Erhält er eine Entschädigung, arbeitet er nicht, und die Abfindung ist zehn Tage nach der Kündigung fällig. Für den Umzug des Hausangestellten ist ein Zeitraum zwischen 10 und 30 Tagen angemessen.

Chile. Dies sollte durch innerstaatliche Rechtsvorschriften geregelt werden.

China. Dafür sollte der Arbeitsvertrag ausschlaggebend sein, der gewöhnlich Bestimmungen zur Kündigungsfrist enthält.

Kolumbien. Die gesetzliche Kündigungsfrist ist ausreichend.

Costa Rica. Die Kündigungsfrist sollte starr sein und nicht verlängert werden können. In dieser Frist kann der Hausangestellte nach einer neuen Stelle und einer neuen Unterkunft suchen,

Ägypten. Die Kündigungsfrist muss jedoch angemessen sein, um sich an die Situation anpassen zu können.

El Salvador. Nein, was eine allgemeine Bestimmung betrifft. Die Empfehlung sollte jedoch einige Ausnahmen vorsehen.

Finnland. Als allgemeine Regel sollte die Kündigungsfrist vom Arbeitgeber gestellter Unterkunft länger sein als die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag. Notwendige Ausnahmen könnten durch innerstaatliche Rechtsvorschriften geregelt werden.

Griechenland. Weil der Hausangestellte darauf angewiesen ist, beim Arbeitgeber zu wohnen.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT). Ja, die Frist sollte angemessen sein, zwischen drei und acht Tagen.

Guatemala (ONAM). Wenn die Beendigung des Vertrags von beiden Parteien vereinbart wird, sollte der Hausangestellte drei Tage bis eine Woche Zeit haben, eine andere Unterkunft zu finden. In dieser Zeit sollten dem Hausangestellten keine Verpflegung gestellt werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Zwar ist es notwendig, eine ausreichend lange Kündigungsfrist und Zeit für die Suche nach einer neuen Beschäftigung einzuräumen, entlohnte Freizeit könnte jedoch Arbeitgeber schwer belasten.

Mauritius. Außer in Fällen groben Fehlverhaltens.

Montenegro. Viele Hausangestellte sind für ihre Unterkunft auf den Arbeitgeber angewiesen.

Niederlande. Dies sollte den Parteien überlassen bleiben.

Neuseeland. Das neuseeländische Arbeitsrecht schreibt keine festen Kündigungsfristen vor.

Nicaragua. In Nicaragua schreibt das Arbeitsgesetz eine Kündigungsfrist von 15 Tagen vor. Dieser Zeitraum gilt als ausreichend, um dem Arbeitgeber zu ermöglichen, einen neuen Arbeitnehmer zu finden, und dem Hausangestellten zu ermöglichen, umzuziehen.

Norwegen. Dies kann die Abhängigkeit des Hausangestellten vom Arbeitgeber verringern, weil er leichter einen neuen Arbeitgeber finden kann, scheint jedoch eine sehr weit gehende Regelung zu sein.

Polen. Im Fall der fristlosen Kündigung (wie sie im innerstaatlichen Recht vorgesehen ist) sollte der Hausangestellte das Recht haben, die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft für kurze Zeit (drei bis fünf Tage), weiterhin bewohnen zu können, jedoch nicht länger, als notwendig ist, um eine neue Unterkunft zu finden.

Portugal. Hausangestellten die Möglichkeit einzuräumen, weiterhin im Haus des Arbeitgebers zu wohnen, macht nur Sinn, wenn sie den Arbeitsvertrag mit einer Frist kündigen. Wenn der Arbeitsvertrag ausläuft oder ein triftiger Grund vorliegt, sollte die Kündigungsfrist nicht verlängert werden. In Portugal müssen Hausangestellte mit einem befristeten Vertrag nach Vertragsende innerhalb von drei Tagen den Haushalt verlassen. Diese Bestimmung könnte für diejenigen Länder nützlich sein, die dem Arbeitgeber die Möglichkeit einräumen, den Arbeitsvertrag mit einer Frist zu kündigen, was in Portugal nicht der Fall ist.

Slowenien. Die Kündigungsfrist muss angemessen sein.

Spanien. Es sollte festgelegt werden, dass die Hausangestellten nicht mit sofortiger Wirkung ihr Recht auf eine Unterkunft verlieren, wenn der Arbeitsvertrag abends oder nachts endet, sofern die Beendigung nicht auf schwerwiegende Verstöße des Hausangestellten zurückgeht.

Sri Lanka. Wenn die Kündigung nicht mit einer angemessenen Frist erfolgt, wird empfohlen, anstelle der Bereitstellung der Unterkunft Zusatzentgelte zu zahlen.

Schweden. Dies sollte von den Vertragsparteien vereinbart werden.

Schweiz. Dies sollte abhängig von der Beschäftigungsdauer entschieden werden.

Thailand. Sofern der Arbeitgeber dieser verlängerten Frist zustimmt.

Tunesien. Insbesondere für als Hausangestellte arbeitende Migranten.

Vereinigte Staaten. Sie sollte vorsehen, dass Hausangestellte die gleiche Kündigungsfrist und die gleichen Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Beschäftigung sowie das gleiche Recht, weiterhin im Haus des Arbeitgeber zu wohnen, wie Arbeitnehmer im formellen Sektor haben sollten, die vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft bewohnen.

Bolivarische Republik Venezuela. Wegen des persönlichen Wesens der Hausarbeit wäre dies nicht sinnvoll.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 14.

Bejahend: 2. CNI (Brasilien), ESEE (Griechenland).

Verneinend: 10. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 2. SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien).

Kommentare

ESEE (Griechenland). Falls möglich.

SEV (Griechenland). Sofern nicht anders vereinbart, sollten Hausangestellte und ihre Arbeitgeber die gleichen Rechte in Bezug darauf haben, ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden oder es zu kündigen.

DPN APINDO (Indonesien). Dies hängt von den Gründen für die Beendigung des Vertrags ab.

KEF (Republik Korea). Dies wäre eine übermäßige Belastung der Arbeitgeber von Hausangestellten.

NHO (Norwegen), IOE. Sofern kein Grund für unterschiedliche Behandlung vorliegt, sollten Hausangestellte und ihre Arbeitgeber das gleiche Recht in Bezug darauf haben, ein Beschäftigungsverhältnis zu beenden oder es zu kündigen, wie es auf andere Arbeitnehmer anwendbar ist. Das Recht auf Gleichbehandlung umfasst je nach innerstaatlicher Praxis Rechte auf Einhaltung von Fristen für die vorgeschriebene Kündigung, während derer die Vertragsbestimmungen gelten (einschließlich weitergehender Bereitstellung von Unterkunft); Rechte eines Arbeitgebers, eine Kündigungsfrist auszuzahlen, einschließlich des Anteils, der sich auf die Unterkunft bezieht; im Fall des Fehlverhaltens eines Hausangestellten ein Recht, den Vertrag fristlos zu kündigen und den Hausangestellte von Wohn- und Arbeitsstätte auszuschließen; und im Fall, dass der Hausangestellte kündigt und nicht bis zum Ende der vertraglichen Kündigungsfrist arbeitet, dies von offenen Zahlungen abzuziehen.

SAV (Schweiz). Nur im Fall einer sehr kurzen Kündigungsfrist.

IOE. Hausangestellte und ihre Arbeitgeber sollten bei der Beendigung der Beschäftigung oder einer Kündigung über die selben Rechte wie andere Arbeitnehmer verfügen, es sei denn, es gibt einen Grund für eine andere Behandlung. Abhängig von der innerstaatlichen Praxis umfasst das Recht auf Gleichbehandlung das Recht auf eine feste Kündigungsfrist, während derer die Vertragsbestimmungen anwendbar sind (einschließlich der fortgesetzten Bereitstellung einer Unterkunft) und das Recht auf den Erhalt einer Zahlung von einem Arbeitgeber während der Kündigungsfrist, einschließlich des Entgeltanteils, der sich auf die Unterkunft bezieht. In Fällen von Fehlverhalten des Arbeitnehmers umfasst das Recht auf Gleichbehandlung das Recht auf die unverzügliche Beendigung des Vertrages und den Ausschluss des Arbeitnehmers aus der Wohnung und der Beschäftigung und – im Fall einer Kündigung – wenn der Arbeitnehmer nicht bis zum Ende der vertraglichen Kündigungsfrist tätig ist, das Recht des Arbeitgebers, hierfür Abzüge vorzunehmen (sofern dies das innerstaatliche Recht zulässt). Eine verlängerte Kündigungsfrist wäre vollkommen unangemessen in Situationen, in denen der Anlass für die Beendigung der Beschäftigung Sorge um die Betreuung eines Kindes oder die Pflege einer älteren Person oder Diebstahl oder Fehlverhalten, beispielsweise Schlagen eines Kindes, ist. Eine verlängerte Kündigungsfrist wird es auch sehr erschweren, einen neuen beim Arbeitgeber wohnenden Hausangestellten einzustellen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 118. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK

(Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. FENATRAD (Brasilien), CROC (Mexiko).

Sonstige: 4. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), CTM (Mexiko).

Kommentare

CTA (Argentinien). Die Vertragsbeendigung hat für beim Arbeitgeber wohnende Hausangestellte schlimmere Folgen als für andere Hausangestellte, weil Erstere sowohl eine neue Stelle als auch eine neue Unterkunft finden müssen.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40. Es muss ausreichend Zeit zur Suche einer neuen Wohnung gegeben sein.

BILS (Bangladesch). Eine verlängerte Frist von sieben Tagen für Einheimische und von einem Monat für als Hausangestellte arbeitende Migranten.

FENATRAD (Brasilien). In Brasilien sieht das maßgebliche Gesetz bereits eine Frist von 30 Tagen vor, die als angemessen eingestuft wird. Eine längere Frist verursacht wahrscheinlich Streitigkeiten.

CUT (Kolumbien). Bis sie eine neue Stelle gefunden haben.

CMTC (Costa Rica). Situationsabhängig: nein, wenn die Vertragsbeendigung auf Diebstahl oder Fehlverhalten zurückgeht, ja anderenfalls. Es sollten Grenzen festgelegt werden, und die maßgebliche Situation sollte definiert werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Es sollte eine Zeitdauer festgelegt werden, die angemessen ist, um gekündigten Hausangestellten zu ermöglichen, den Haushalt des Arbeitgebers zu verlassen.

CGT (Honduras). Im Arbeitsvertrag sollte eine angemessene Kündigungsfrist festgelegt werden.

CIAWU (Malawi). Jedoch nicht länger als zwei Wochen, um Konflikte mit neuen Hausangestellten zu vermeiden.

CROC (Mexiko). Das Ende des Beschäftigungsverhältnisses ist definitiv.

CTM (Mexiko). Dies sollte in dem Übereinkommen enthalten sein. Der Hausangestellte sollte den Arbeitgeber mindestens 15 Tage vor seinem Weggang informieren.

NSZZ (Polen). Weil viele Hausangestellte nicht nur im Hinblick auf Arbeit, sondern auch auf Unterkunft auf ihren Arbeitgeber angewiesen sind, ist eine angemessene Kündigungsfrist unentbehrlich.

CGTP-IN (Portugal). Dies sollte von den Parteien vereinbart werden.

SADSAWU (Südafrika). Mindestens einen Monat nach der Kündigung.

CSTT (Togo). Um ihnen zu ermöglichen, eine neue Unterkunft zu suchen.

- b) *in angemessenem Umfang entlohnte Freizeit während der Kündigungsfrist, damit sie sich eine neue Beschäftigung suchen können?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 43. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Kanada, Chile, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Ägypten, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Nepal, Nicaragua, Norwegen, Panama, Paraguay, Peru, Katar, Rumänien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 19. Bahrain, Brasilien, China, Kolumbien, Ecuador, El Salvador, Finnland, Italien, Japan, Republik Korea, Malaysia, Mexiko, Niederlande, Oman, Saudi-Arabien, Serbien, Südafrika, Schweden, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Guatemala, Neuseeland, Polen, Portugal, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Albanien. Dies muss zwischen den Parteien vereinbart werden.

Argentinien. Einen Monat mit zwei Freistunden täglich.

Brasilien. In Brasilien erhalten Hausangestellte während der Kündigungsfrist Lohn, ohne dafür als Gegenleistung irgendwelche Aufgaben erledigen zu müssen. Arbeitet der Hausangestellte während dieser Frist, kann er wählen zwischen zwei täglichen Freistunden oder sieben aufeinanderfolgenden Tagen Urlaub.

Chile. Siehe Frage 52 a).

China. Während der Kündigungsfrist sollte die Arbeitslosenversicherung Arbeitslosengeld zahlen.

Kolumbien. Dies könnte eine Schlechterstellung anderer Arbeitnehmer bedeuten.

El Salvador. Nein, was eine allgemeine Bestimmung betrifft. Möglicherweise als eine Ausnahme.

Finnland. Mögliche arbeitsfreie Zeit könnte innerstaatlich gesetzlich vorgesehen werden; dies sollte jedoch freiwilligen Charakter haben.

Griechenland. Siehe Frage 52 a).

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT, ONAM). Ja, wenn die Beendigung der Beschäftigung zwischen den Parteien gegenseitig vereinbart wurde.

Indonesien. Einen Monat.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Siehe Antwort auf Frage 52 a).

Mosambik. Der Arbeitgeber sollte dem Hausangestellten alle erforderlichen Bedingungen für die Suche nach einer neuen Stelle garantieren.

Neuseeland. Darauf gibt es in Neuseeland keinen gesetzlichen Anspruch.

Norwegen. Den Mitgliedstaaten sollte gestattet werden, diese Bestimmung an innerstaatliche Umstände anzupassen.

Peru. Nur zweimal wöchentlich für eine Stunde.

Polen. Die Rechte sollten mit den Rechten in Einklang stehen, die gewöhnlich anderen Arbeitnehmern gewährt werden.

Portugal. Siehe Frage 52 a).

Rumänien. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes, welche die Beendigung des Arbeitsvertrags, Kündigungen und die Kündigungsfrist regeln, gelten auch für Hausangestellte.

Südafrika. Dies würde bedeuten, dass Arbeitgeber Hausangestellte für die rechtzeitige Kündigung bezahlen und ihnen einen zusätzlichen Betrag für die Suche nach einer neuen Stelle zahlen müssten.

Spanien. Die spanischen Rechtsvorschriften sehen sechs wöchentliche Freistunden vor, um dem Hausangestellten zu ermöglichen, eine neue Stelle zu finden.

Schweden. Siehe Frage 52 a).

Thailand. Wo gesetzlich keine Entschädigung vorgesehen ist. Wo ein solches System existiert, sollten die Bestimmungen zwischen den Parteien vereinbart werden.

Tunesien. Sofern das Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber beendet wurde.

Vereinigte Staaten. Siehe Frage 52 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 3. CNI (Brasilien), ESEE (Griechenland), SAV (Schweiz).

Verneinend: 11. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), IOE.

Sonstige: 1. SEV (Griechenland).

Kommentare

ESEE (Griechenland). Falls möglich.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 52 a).

DPN APINDO (Indonesien). Nicht notwendig.

JCC (Jordanien). Die Vertragsdauer steht von Anfang an fest, und die Arbeitsvermittlung ist dafür verantwortlich, eine neue Stelle zu finden.

KEF (Republik Korea). Siehe Frage 52 a).

NHO (Norwegen). Siehe Frage 52 a).

IOE. Siehe Frage 52 a). Die Pflicht zu vergüteter freier Zeit sollte nur gelten, wo solche Rechte auf Arbeitnehmer allgemein anwendbar sind. Jegliche freie Zeit könnte kein absolutes Recht sein, sondern müsste die Hausangestellten mit Pflege-/Betreuungsverantwortlichkeiten berücksichtigen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 117. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark),

CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), Cisl (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 6. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), CFTUI (Indien), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko).

Kommentare

CTA (Argentinien). Für Hausangestellte sollten auf alle anderen Arbeitnehmer anwendbare identische Bestimmungen gelten.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

BILS (Bangladesch). Einen Monat für beide Parteien.

FS (Brasilien). Die gleiche Zeit, die in innerstaatlichen Rechtsvorschriften für alle anderen Arbeitnehmer vorgesehen ist.

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 52 a).

COSYGA, JOC (Gabun). Die Bestimmungen sollten nicht denjenigen widersprechen, die für andere Arbeitnehmer gelten.

UNSITRAGUA (Guatemala). Dies sollte in den maßgeblichen Rechtsvorschriften und dem Arbeitsvertrag klar bestimmt sein.

CGT (Honduras). Sie sollte einen Tag pro Woche betragen. Der Hausangestellte sollte bei der Suche nach einer neuen Stelle Unterstützung per Telefon, Internet oder E-Mail erhalten.

CFTUI (Indien). Dies könnte gegenseitig vereinbart werden.

CGIL (Italien). Es ist empfehlenswert, für Migranten, die ihre Stelle verloren haben, eine „Genehmigung für die Stellensuche“ einzuführen.

CROC (Mexiko). Leistungen bei Beendigung der Beschäftigung könnten in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht anerkannt werden.

CTM (Mexiko). Dies sollte in dem Übereinkommen enthalten sein. Um einen Interessenausgleich zwischen den Parteien zu gewährleisten, sollte der Hausangestellte jedoch in Teilzeit weiterarbeiten, um dem Arbeitgeber zu ermöglichen, einen anderen Arbeitnehmer zu finden.

UNT (Mexiko). Dies sollte obligatorisch sein.

CTP, CUT (Peru). Dies sollte nicht nur für beim Arbeitgeber wohnende, sondern für alle Hausangestellten gelten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Entlassene Hausangestellte könnten anderenfalls gleichzeitig sowohl arbeitslos als auch obdachlos werden.

Fr. 53

Sollte die Empfehlung vorsehen, die Mitglieder sollten:

- a) *für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische berufsbedingte Gefahren ermitteln, lindern und verhüten;*
- b) *Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Arbeitsschutzstatistiken im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit einrichten;*
- c) *Ratschläge zu Sicherheit, Gesundheit und Hygiene bei der Arbeit sowie zu Ergonomie und Schutzausrüstung erteilen; und*
- d) *Ausbildungsprogramme entwickeln und Richtlinien zu Arbeitsschutzanforderungen verteilen?*

- a) *für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische berufsbedingte Gefahren ermitteln, lindern und verhüten;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 61. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 3. Ägypten, Japan, Malaysia.

Sonstige: 4. Österreich, Kolumbien, Neuseeland, Südafrika.

Kommentare

Argentinien. Es ist die Aufgabe des Staates, die berufsbedingten Gefahren aller Berufe zu bestimmen, während es in der Verantwortung des Arbeitgebers liegt, die psychophysische Gesundheit des Hausangestellten zu schützen.

Österreich. In Österreich dürfen Arbeitsinspektorate nicht in Privathaushalten kontrollieren und könnten sich deshalb nicht mit berufsbedingten Gefahren befassen. Das HGHAG enthält keine Bestimmungen zu berufsbedingten Gefahren.

Kanada. Die typischen Gefahren, denen Hausangestellte ausgesetzt sind, (Haushaltschemikalien, Reinigungsmittel, muskuloskelettale Verletzungen usw.) sind nicht ausreichend auf diese Tätigkeit beschränkt oder technischer Art, um konkrete Regelungen zu rechtfertigen, sondern angemessen durch allgemeine Teile der Arbeitsschutzvorschriften abgedeckt (beispielsweise Pflicht des Arbeitgebers, einen sicheren Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten oder Arbeitnehmern Informationen und Schulung anzubieten, damit sie ihre Arbeit sicher verrichten können).

China. Die Mitglieder sollten insbesondere für den Bereich der Hausarbeit spezifische berufsbedingte Gefahren wie Arbeiten in großer Höhe, hohe Temperaturen, Benutzung von Elektrogeräten und Feuer verhindern. Die Bestimmungen zu den Arbeitgeberpflichten in Bezug auf Sicherheit und präventive Maßnahmen sollten in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Kolumbien. Für alle Arbeitnehmer gültige Bestimmungen zum Schutz vor berufsbedingten Gefahren gelten.

Kroatien. Besondere Aufmerksamkeit sollte einigen bestimmten Gefahren gewidmet werden, welche für jüngere Arbeitnehmer mit Hausarbeit verbunden sind.

Kuba. Für die Verrichtung gefährlicher Tätigkeiten angemessene Schutzwerkzeuge oder -ausrüstung sowie Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit sollten vorgesehen werden.

Ägypten. Für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische berufsbedingte Gefahren variieren abhängig von der Arbeitsstätte und der Art der Tätigkeit.

El Salvador. Zugunsten der Gesundheit und der Sicherheit von Hausangestellten.

Frankreich. In Übereinstimmung mit den Sozialpartnern des Sektors.

Griechenland. Berufsbedingte Gefahren sollten so weit wie möglich verhütet werden.

Guatemala (UMT). Berufsbedingte Gefahren sollten durch die Sozialversicherung gedeckt sein.

Guatemala (ONAM). Dies ist wichtig, insbesondere wenn der Hausangestellte die Verantwortung für Minderjährige hat.

Japan. Siehe Frage 35.

Libanon. Ein Hinweis auf die Schärfung des Bewusstseins sollte hinzugefügt werden.

Mauritius. Besondere Aufmerksamkeit sollte spezifischen berufsbedingten Gefahren für jüngere Arbeitnehmer gewidmet werden, beispielsweise: Erschöpfung aufgrund langer Arbeitszeiten, Tragen schwerer Lasten, Verwendung toxischer Reinigungsmittel und Benutzung scharfer Gegenstände.

Mexiko. Um berufsbedingte Gefahren in der Hausarbeit zu verhüten, ist es wichtig, Mechanismen für den Informationsaustausch mit Diensten der Sozialen Sicherheit zu etablieren, damit die Hauptursachen für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in diesem Sektor ermittelt werden.

Montenegro. Die Mitglieder sollten den spezifischen Gefahren, welche für jüngere Arbeitnehmer mit Hausarbeit verbunden sind, besondere Aufmerksamkeit widmen.

Mosambik. Arbeitsschutzmaßnahmen sollten gefördert werden, weil Hausangestellte in diesem Bereich anfälliger sind.

Neuseeland. In Neuseeland ist dies eine Bestimmung im Arbeitsvertrag.

Nicaragua. Dies ist eine Arbeitgeberpflicht. In Bezug auf Arbeit, die inhärent gefährlich ist, sollten die notwendigen Maßnahmen und Schutzausrüstung vorgesehen werden.

Peru. Eine Übersicht über für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische berufsbedingte Gefahren sollte jedoch vorab erstellt werden.

Portugal. Siehe Frage 24. Diese Bestimmung sollte in dem Übereinkommen enthalten sein.

Slowenien. Mögliche Gefahren für junge Hausangestellte sollten spezifiziert werden. Aufgrund ihres Alters, ihrer psychologischen Entwicklung und normalerweise geringerer Körpergröße geht von bestimmten Aufgaben (Tragen und Bewegen schwerer Lasten) und Arbeitsbedingungen (Verwendung von Reinigungs- und Lösungsmitteln) für eine größere Bedrohung aus als für erwachsene Hausangestellte.

Südafrika. Diesbezüglich sollten innerstaatliche Gesetze und Vorschriften gelten.

Schweden. Die Überwachung muss jedoch an die besonderen Bedingungen angepasst werden, die in einem Haushalt herrschen.

Schweiz. Hausarbeit kann mit einer Reihe gravierender unterschätzter Gefahren verbunden sein. Diese können ausgehen vom Tragen schwerer Lasten, hohen Temperaturen beim Kochen, scharfen Gegen-

ständen wie Messern in der Küche oder der Verwendung toxischer Reinigungsmittel. Hinzu kommt, dass Hausangestellte gewöhnlich allein in einem Haushalt arbeiten und potenziell gefährliche Situationen allein bewältigen müssen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 4. HUP (Kroatien), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 5. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen).

Kommentare

EK, KT, VTML (Finnland). Diese Probleme sind durch innerstaatliche Rechtsvorschriften und Arbeitsschutzbestimmungen besser zu lösen.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 24.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 24.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 24.

IOE. Siehe Frage 24. Dies sollte ein Thema für die Förderung und Unterstützung guter Praxis durch die IAO sein, statt in einer Norm behandelt zu werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Alle Tätigkeiten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses sind mit berufsbedingten Gefahren verbunden. Diese sollten von jedem Mitgliedstaat abhängig von den Besonderheiten jeder Tätigkeit ermittelt und verhütet werden.

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

FS (Brasilien). Des Weiteren sollten Hausangestellten für die Hausarbeit geeignete Uniformen und Schutzausrüstung kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

CMTC (Costa Rica). Wie für alle anderen Arbeitnehmer.

COSYGA, JOC (Gabun). Durch Information, Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung von Hausangestellten und Arbeitgebern.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Prävention spielt eine wichtige Rolle.

CGT (Honduras). Weil bei der Hausarbeit viele Unfälle passieren.

UIL (Italien). Siehe Frage 52a).

UNT (Mexiko). Hausangestellte sollten mit den notwendigen Werkzeugen ausgerüstet werden, um Unfälle und berufsbedingte Gefahren zu verhüten, und für sie sollten menschenwürdige Arbeitsbedingungen gewährleistet werden, die ihre persönliche Sicherheit garantieren.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Mitglieder sollten ihre Aufmerksamkeit auf die spezifischen Gefahren richten, die für Arbeitnehmer unter 18 Jahren mit Hausarbeit verbunden sind. Ihr geringes Alter, ihre Stufe der körperlichen Entwicklung und ihre oft geringere Körpergröße können dazu führen, dass von manchen Aufgaben (beispielsweise das Tragen schwerer Lasten) und Arbeitsbedingungen (beispielsweise die Verwendung von Reinigungs- und Lösungsmitteln) für sie größere Gefahren ausgehen als für Erwachsene. Längere Ruhezeiten (9,5 Stunden pro Nacht) für diese Arbeitnehmer, wie von der IAO empfohlen, könnten dazu beitragen, Arbeitsunfälle zu verhindern.

b) *Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Arbeitsschutzstatistiken im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit einrichten;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Rumänien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 7. Bahrain, Kolumbien, Ägypten, Japan, Malaysia, Katar, Saudi-Arabien.

Sonstige: 6. Österreich, Kanada, China, Griechenland, Neuseeland, Polen.

Kommentare

Argentinien. Dies würde die Formulierung der staatlichen Politik für den Sektor erleichtern.

Österreich. Siehe Frage 53 a).

Belgien. In Belgien können derzeit Statistiken dieser Art nur über die Statistik über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten erhoben werden.

Kanada. Es könnte in der Praxis Hindernisse für die Erhebung von Daten zu Hausangestellten geben.

China. Dies könnte vorgeschlagen werden, aber vielleicht schwierig in die Praxis umzusetzen sein.

Kolumbien. Es wäre sachdienlich, aber derzeit gibt es sehr wenige Informationen.

Kroatien. Siehe Frage 53 a).

Ägypten. Dies ist schwierig.

El Salvador. Zugunsten wirklichen Wissens über den Sektor sollte dies vorgesehen und gefördert werden.

Griechenland. Diese Verfahren zu etablieren, ist schwierig.

Guatemala (DPS). Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind Statistiken immer wichtig.

Guatemala (UMT). Dies würde die Aufgaben widerspiegeln, welche die Sicherheit von Hausangestellten und insbesondere von Schwangeren gefährden.

Guatemala (ONAM). Dies würde sicherstellen, welche Präventivmaßnahmen ergriffen werden sollten.

Japan. Siehe Frage 35.

Mexiko. Um Risiken bei der Hausarbeit zu verhüten.

Mosambik. Dies wäre zur Förderung der Ausarbeitung von Strategien und Maßnahmen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren sinnvoll.

Nepal. Die Statistiken sollten in regelmäßigen Abständen veröffentlicht werden.

Niederlande. Wenn möglich und/oder notwendig.

Neuseeland. Neuseeland erhebt Daten zu Arbeitsunfällen über die nationale Unfallentschädigungsbehörde.

Nicaragua. Dies ist wichtig sowohl für den Prozess der Bewusstseinsbildung als auch für die Etablierung gesetzlicher und administrativer Bestimmungen.

Polen. Wegen der in Frage 24 angeführten Gründe sind hierfür weitergehende Analysen erforderlich.

Südafrika. Siehe Frage 53 a).

Schweden. Siehe Frage 53 a).

Tunesien. Um die Situation von Hausangestellten zu verstehen und angemessene Maßnahmen zur Verstärkung ihres Schutzes zu ergreifen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 5. HUP (Kroatien), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 4. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), SEV (Griechenland).

Kommentare

KT (Finnland). Siehe Frage 53 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 24.

JCC (Jordanien). Diese Informationen sind nützlich, um Anweisungen zu geben, Untersuchungen durchzuführen und Lösungen für die Probleme von Hausangestellten zu finden.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 24.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 24.

IOE. Siehe Frage 53 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Statistiken sind grundlegende Werkzeuge für die Etablierung wirksamer staatlicher Maßnahmen zum Schutz von Hausangestellten.

FS (Brasilien). Siehe Frage 53 a).

CMTC (Costa Rica). Siehe Frage 53 a).

COSYGA, JOC (Gabun). Dies ist wichtig für die Überwachung und Evaluierung des Arbeitsschutzes von Hausangestellten durch die Sozialpartner.

UNSITRAGUA (Guatemala). In Arbeitsministerien sollte es eine eigene Abteilung für Hausarbeit geben.

CGT (Honduras). Dies sollte die Aufgabe des Staates in Zusammenarbeit mit den betreffenden Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden sein.

CTM (Mexiko). Alle Sicherheitsmaßnahmen, die auf die Verhütung von Krankheiten innerhalb des Haushalts sowie von Epidemien und Pandemien abzielen, sollten obligatorisch sein.

UNT (Mexiko). Damit Hausarbeit als ein Beschäftigungssektor anerkannt wird und angemessene Rechtsvorschriften erlassen werden, die den Bedürfnissen von Hausangestellten gerecht werden, sollte jedes Land Statistiken zur Zahl der Hausangestellten sowie zur Art von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten veröffentlichen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 53 a).

- c) *Ratschläge zu Sicherheit, Gesundheit und Hygiene bei der Arbeit sowie zu Ergonomie und Schutzausrüstung erteilen; und*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien (FÖD und CNT), Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 5. Bahrain, Ecuador, Japan, Malaysia, Saudi-Arabien.

Sonstige: 4. Österreich, Guatemala, Neuseeland, Nicaragua.

Kommentare

Österreich. Siehe Frage 53 a).

Brasilien. Bewusstseinsbildungskampagnen sind eine Voraussetzung für die wirksame Prävention berufsbedingter Gefahren.

China. Gesundheitsverwaltungen, Büros zur Überwachung der Produktionssicherheit und Arbeitsverwaltungen können Ratschläge erteilen.

Kroatien. Siehe Frage 53 a).

Guatemala (DPS). Nein, dies sollte Gegenstand separater Übereinkommen sein.

Guatemala (UMT). Ja, in jedem Haushalt sollte eine Arbeitsanleitung ausgearbeitet werden, und Hausangestellte sollten geschult werden, um Unfälle zu verhüten.

Guatemala (ONAM). Ja, Hausangestellte sollten zu diesem Thema geschult werden. Die Präventions- und Schutzmaßnahmen sollten verbessert werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Mosambik. Dies würde dazu beitragen, insbesondere in Bezug auf die Hausarbeit das Bewusstsein für den Arbeitsschutz zu verbessern.

Neuseeland. In Neuseeland stellen sowohl das Arbeitsministerium als auch die nationale Unfallentschädigungsbehörde der Öffentlichkeit Förder- und Informationsmaterial zu Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie zu Unfallverhütungsmethoden zur Verfügung.

Nicaragua. Angemessener wäre es, das Thema Hausarbeit in den Zuständigkeitsbereich des Nationalen Arbeitsschutzrats einzugliedern.

Peru. Diesbezüglich sollten Mindestnormen festgelegt werden, die von Arbeitgebern eingehalten werden müssen.

Südafrika. Siehe Frage 53 a).

Spanien. Ja zu Ratschlägen zu Sicherheit, Gesundheit und Hygiene bei der Arbeit, aber in Spanien gelten die allgemeinen Bestimmungen zur Verhütung berufsbedingter Gefahren nicht für Hausangestellte.

Schweden. Siehe Frage 53 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 6. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 5. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 53 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 24.

JCC (Jordanien). Ratschläge zu Hygiene wären vorzugswürdig.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 24.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 24.

SAV (Schweiz). Dies könnte jedoch auch in einem Praxisbericht abgehandelt werden.

IOE. Siehe Frage 53 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Dies sollte für jede Art von Arbeit einschließlich Hausarbeit gelten, die in Privathaushalten verrichtet wird und jeder Form der Kontrolle entzogen ist.

FS (Brasilien). Siehe Frage 53 a).

CMTC (Costa Rica). Arbeitgeber sollten Anleitung und Schulung bieten oder gute Arbeitsschutzpraxis fördern.

COSYGA, JOC (Gabun). Gewerkschaften und Arbeitnehmerbewegungen benötigen diese Ratschläge für die Bewusstseinsbildung und die Prävention vor Ort.

UNSITRAGUA (Guatemala). Im Allgemeinen verfügen Arbeitsministerien jedoch nicht über ausreichend Ressourcen, um auf dieses Thema einzugehen. Damit sich Abteilungen speziell mit der Hausarbeit befassen können, sollte das Personal des Arbeitsschutzdienstes aufgestockt werden. Außerdem sollte die Zahl der Arbeitsschutzräte erhöht und Arbeitgeber sowie Hausangestellte in sie aufgenommen werden.

CTM (Mexiko). Alle Sicherheitsmaßnahmen zugunsten des Schutzes von Hausangestellten nutzen beiden Parteien.

UNT (Mexiko). Um Arbeitgeber und Regierungen zu verpflichten, sich ernsthaft mit dem Thema des Arbeitsschutzes für Hausangestellte auseinanderzusetzen.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 53 a).

d) *Ausbildungsprogramme entwickeln und Richtlinien zu Arbeitsschutzanforderungen verteilen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 69.

Bejahend: 60. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien (FÖD und CNT), Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 4. Bahrain, Ecuador, Japan, Malaysia.

Sonstige: 5. Österreich, Kolumbien, Guatemala, Neuseeland, Saudi-Arabien.

Kommentare

Österreich. Siehe Frage 53 a).

Belgien (FÖD und CNT). In Belgien wurden verschiedene diesbezügliche Initiativen eingeleitet.

Brasilien. Prävention ist immer besser, als erst zu reagieren, nachdem ein Unfall eingetreten ist.

Kolumbien. Dies ist eine Pflichtaufgabe der Entidades Promodoras de Salud.

Kroatien. Siehe Frage 53 a).

Guatemala (DPS). Nein, dies sollte Gegenstand separater Übereinkommen sein.

Guatemala (UMT, ONAM). Ja. Dies fällt in die Zuständigkeit des Gesundheits- und Sicherheitsbüros des Arbeitsministeriums.

Indien. Für Hausangestellte sollten Ausbildungsprogramme verfügbar gemacht werden, beispielsweise zur Bedienung von Elektroklein- und -großgeräten sowie zu notwendigen Sicherheitsvorkehrungen im Haushalt.

Japan. Siehe Frage 35.

Mosambik. Siehe Frage 53 c).

Nepal. Um ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen und die Produktivität zu steigern.

Neuseeland. Siehe Frage 53 c).

Saudi-Arabien. Nicht nur Hausangestellte müssen ausgebildet werden, sondern auch Arbeitgeber. Hausangestellte aus dem Ausland sollten möglicherweise bereits vor der Einstellung durch das Herkunftsland ausgebildet werden.

Südafrika. Siehe Frage 53 a).

Spanien. Dafür sollten prinzipiell die Arbeitsministerien zuständig sein.

Schweden. Siehe Frage 53 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 14.

Bejahend: 5. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 6. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Sonstige: 3. EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland).

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte der Entscheidung jedes Mitgliedstaats überlassen bleiben.

ANDI (Kolumbien). Siehe Frage 24.

EK, KT, VTML (Finnland). Siehe Frage 53 a).

ESEE (Griechenland). Die zuständigen Dienste, beispielsweise die Arbeitsaufsicht, sollten Informationen bereitstellen.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 24.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 24.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 24.

IOE. Siehe Frage 53 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO

(Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Die diesbezügliche Rolle von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sollte hervorgehoben werden.

FENATRAD (Brasilien). Die Notwendigkeit der Ausbildung für sowohl Hausangestellte als auch ihre Arbeitgeber sollte hervorgehoben werden.

FS (Brasilien). Siehe Frage 53 a).

CMTC (Costa Rica). Organisationen von Hausangestellten sollten ihre Mitglieder vor der Einstellung zum Thema Arbeitsschutz ausbilden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Den spezifischen Gefahren, welche für jüngere Arbeitnehmer mit Hausarbeit verbunden sind, sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Für Hausangestellte sollten Programme und Richtlinien in für sie maßgeblichen Sprachen verfügbar gemacht werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Sie werden von Vertretern von Hausangestellten für die Schaffung von Kapazität durch Ausbildung und für die Ausgabe von angemessenen didaktischen Materialien benötigt.

UNSITRAGUA (Guatemala). Weil Hausangestellte ihre Rechte und Pflichten nicht kennen, sind diese unentbehrlich.

CGT (Honduras). Es ist wichtig, Seminare zu diesem Thema auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu organisieren.

UIL (Italien). Siehe Frage 52 a).

CTM (Mexiko). Um berufsbedingte Gefahren zu verhüten, sollten Hausangestellte des Weiteren vor der Einstellung ausgebildet werden.

UNT (Mexiko). Ausbildung sollte darauf abzielen, diese Rechte zu garantieren, und die Verbreitung sollte so weit wie möglich sein.

CUT-A (Paraguay). Ausbildungsprogramme und Richtlinien sollten in den Sprachen von als Hausangestellte arbeitenden Migranten verfügbar gemacht werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 53 a). Diese sollten in Sprachen verfügbar gemacht werden, die für als Hausangestellte arbeitende Migranten maßgeblich sind.

Fr. 54 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitglieder Mittel zur Erleichterung der Zahlung von Sozialabgaben durch Arbeitgeber erwägen sollten, z. B. ein vereinfachtes Zahlungssystem?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 68.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Österreich, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon,

Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Oman, Panama, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Serbien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 9. Australien, Bahrain, Kolumbien, Guinea, Japan, Republik Korea, Katar, Slowenien, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 5. Litauen, Neuseeland, Nicaragua, Paraguay, Saudi-Arabien.

Kommentare

Australien. Da die Arbeitgeber in *Australien* keine Sozialabgaben zahlen.

Belgien. Die belgischen *titres services* bieten als vereinfachtes Zahlungssystem eine Alternative. Die Nutzer von Haushaltsdienstleistungen stellen den Beschäftigten für jede Arbeitsstunde einen zuvor erworbenen *titre-service* aus, der gewährleistet, dass ordnungsgemäß Lohn und Sozialabgaben gezahlt werden.

Brasilien. In Brasilien können Sozialabgaben per Internet oder über eine elektronische Kasse gezahlt werden. Darüber hinaus gibt es ein Mittel, die Arbeit von Hausangestellten offiziell zu machen: Der Arbeitgeber kann die Sozialabgaben für den Hausangestellten von der Steuer absetzen.

Chile. Auch teilzeitbeschäftigte Hausangestellte sollten Zugang zu Sozialer Sicherheit haben.

Kolumbien. Dieses Verfahren existiert bereits und wird auf alle Arbeitnehmer angewandt.

Zypern. Es sollte berücksichtigt werden, dass manche Arbeitnehmer mehrere Arbeitgeber haben.

Ecuador. Insbesondere sollte auch sichergestellt werden, dass Hausangestellte, die auf Teilzeitbasis oder für mehrere Arbeitgeber tätig sind, Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit haben.

Frankreich. Frankreich verfügt über mehrere vereinfachte Modelle (z. B. vereinfachte Dokumente, die von den Stellen, welche Sozialabgaben erheben, bereits ausgefüllt worden sind und die sogenannten „chèques emploi services“), die Arbeitgebern behilflich sind und sie ermutigen, ihren Pflichten nachzukommen und zur Reduzierung nicht deklarerter Arbeit beizutragen.

Griechenland. In Griechenland wurde das Problem dadurch gelöst, dass Arbeitnehmer, die von mehr als einem Arbeitgeber beschäftigt werden, sowohl den Arbeitgeber- als auch den Arbeitnehmeranteil an den Sozialabgaben zahlen.

Guatemala (UMT). Banken könnten sich zusammenschließen, um diese Dienstleistung anzubieten.

Guinea. Aufgrund der sozioökonomischen Realitäten in Guinea.

Indien. Bei der Einführung eines solchen Systems ist zu unterscheiden zwischen vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Hausangestellten.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. In der Republik Korea ist ein solches Zahlungssystem nicht erforderlich, denn hier sind Hausangestellte derzeit nicht sozialversichert.

Lettland. Insbesondere sollte auch sichergestellt werden, dass Hausangestellte, die auf Teilzeitbasis oder für mehrere Arbeitgeber tätig sind, Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit haben.

Litauen. Die Zahlungen sollten entsprechend den innerstaatlichen Vorschriften oder den Arbeitsverträgen vorgenommen werden.

Mauritius. Z. B. durch Daueraufträge bei Banken.

Mexiko. Ein vereinfachtes Zahlungssystem würde die Einhaltung der Sozialversicherungspflichten verbessern.

Mosambik. Sofern dies darauf abzielt, Hausangestellten eine soziale Absicherung zu verschaffen.

Niederlande. Wenn erforderlich.

Neuseeland. Neuseelands System der Sozialen Sicherheit wird aus Steuern finanziert; eine Ausnahme bilden lediglich das freiwillige KiwiSaver-Programm und die staatliche Unfallversicherung, in die Arbeitgeber einzahlen.

Nicaragua. Die Sozialversicherungsvorschriften jedes Landes sollten berücksichtigt werden.

Panama. Es sollten alle Mechanismen genutzt werden, die die Möglichkeit bieten, für Hausangestellte eine menschenwürdige Arbeit und eine menschenwürdige Rente sicherzustellen.

Peru. Insbesondere aufgrund der lückenhaften gesetzlichen Vorschriften, die auf diese Arbeitnehmer anzuwenden sind, und aufgrund der Art der Arbeitgeber. Diesbezügliche Übereinkünfte könnten zwischen Einrichtungen der Sozialen Sicherheit und Geschäftsbanken eines jeden Mitgliedstaates getroffen werden.

Polen. Die Vorschrift gleicher Rechte und Pflichten der Arbeitgeber in diesem Bereich sollte erwogen werden.

Saudi-Arabien. Die innerstaatlichen Rechtsvorschriften einiger Länder sehen keine Soziale Sicherheit für zugewanderte Arbeitnehmer vor; diese kommen lediglich in den Genuss einer Entschädigung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Slowenien. Dies erscheint nicht sinnvoll, denn die slowenische Gesetzgebung sieht keine Ausnahmen von der vereinfachten Zahlung der Beiträge zur Renten- oder Invalidenversicherung seitens der Arbeitgeber vor.

Südafrika. Siehe Frage 53 a).

Spanien. Die spanische Gesetzgebung sieht diese Möglichkeit vor.

Bolivarische Republik Venezuela. Aufgrund der Art der Arbeitgeber in hauswirtschaftlichen Arbeitsverhältnissen kann die Zahlung des Sozialversicherungsbeitrags des Arbeitgebers nach den allgemeinen Regelungen schwierig sein. Um dieses Problem zu beheben, könnten besondere Tage für die Anmeldung von Hausangestellten organisiert und vierteljährliche Zahlungen eingeführt werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 12.

Bejahend: 8. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), IOE.

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Sonstige: 1. SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Diese Entscheidung sollte jedem Staat überlassen werden.

HUP (Kroatien). Regierungen müssen vereinfachte Zahlungsmöglichkeiten bieten, wenn eine Urkunde den Arbeitgebern im hauswirtschaftlichen Bereich zusätzliche Verpflichtungen im Hinblick auf Soziale Sicherheit, Mutterschaft usw. auferlegt.

KEF (Republik Korea). Arbeitgeber im hauswirtschaftlichen Bereich sind von anderen Arbeitgebern zu unterscheiden. Sozialabgaben können für sie eine extreme Belastung darstellen.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

NHO (Norwegen), IOE. Wenn Arbeitgebern im hauswirtschaftlichen Bereich zusätzliche Sozialversicherungspflichten auferlegt werden (siehe Frage 25), müssen die Regierungen vereinfachte Zahlungsmöglichkeiten bieten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 1. SADSAWU (Südafrika).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK und STTK (Finnland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV und FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ und TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Es sollte insbesondere dafür gesorgt werden, dass Hausangestellte, die auf Teilzeitbasis oder nur gelegentlich für mehrere Arbeitgeber tätig sind, Zugang zu Sozialleistungen haben.

CTA (Argentinien). Da Arbeitgeber Fragen der Sozialen Sicherheit ihrer Hausangestellten häufig vernachlässigen.

BAK (Österreich). Erleichterungen bei den Sozialversicherungsabgaben dürfen sich weder für die Haushaltsbeschäftigten noch für die Versichertengemeinschaft nachteilig auswirken.

ÖGB (Österreich). Gegen eine Vereinfachung bestehen keine Bedenken, allerdings darf dies nicht zulasten der Beschäftigten oder der Einnahmen des Staates führen.

FENATRAD (Brasilien). Vorausgesetzt, diese Bestimmung ist kein Rückschritt bei den Rechten, die Hausangestellten bereits gewährt wurden, und vorausgesetzt, sie gibt ihnen Zugang zu Sozialleistungen.

ONSL (Burkina Faso). Es sollte dafür gesorgt werden, dass Teilzeitbeschäftigte und Gelegenheitsarbeiter, die von mehreren Arbeitgebern beschäftigt werden, Zugang zu Sozialleistungen haben.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Hausangestellte sollten über Sozialleistungen informiert und dabei unterstützt werden, wenn sie sich um diese Leistungen bemühen. Der Arbeitsvertrag sollte solche Leistungen vorsehen. Dies ist sehr wichtig für Arbeitsmigranten, wenn sie sich im Ausland befinden und mit den dortigen Strukturen und Verfahren nicht vertraut sind.

CLC (Kanada). Es sollte insbesondere dafür gesorgt werden, dass Hausangestellte, die auf Teilzeitbasis oder nur gelegentlich für mehrere Arbeitgeber tätig sind, ebenso wie alle anderen Teilzeitbeschäftigten und Gelegenheitsarbeiter Zugang zu Sozialleistungen haben.

CMTC (Costa Rica). Das System sollte unkompliziert und für Arbeitnehmer leicht zu verstehen sein.

COSYGA, JOC (Gabun). Vor allem für Entwicklungsländer ist dies sehr wichtig, da die mangelnden Kenntnisse der Vertragspartner häufig größer sind als ihre Bereitschaft, die informelle Beschäftigung zu verlassen.

DGB (Deutschland). Besondere Aufmerksamkeit sollte einer Regelung gelten, wie Teilzeit-Hausangestellte oder Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber arbeiten, Zugang zu diesen Verfahren haben.

GSEE (Griechenland). Dies wird insbesondere im Hinblick auf Teilzeitbeschäftigte und Personen, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, zum Schutz der Sozialleistungen beitragen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Jedoch sollte auch die wirtschaftliche Lage der Arbeitgeber berücksichtigt werden. Ein staatlicher Fonds könnte zu diesem Zweck eingerichtet werden, und die Arbeitgeber sollten sich bei der zuständigen Behörde anmelden.

CNTG (Guinea). Um zu gewährleisten, dass Hausangestellte sozial abgesichert sind.

CGIL (Italien). Siehe Fragen 24 und 25.

CROC (Mexiko). Für Teilzeitbeschäftigte ist dies jedoch problematisch.

UNT (Mexiko). Hausangestellte haben Anspruch auf obligatorische Sozialversicherung, und die Mitgliedstaaten sollten Mechanismen einrichten, damit sie diesen Anspruch wahrnehmen können.

CNT (Niger). Die Mitgliedstaaten sollten sicherstellen, dass Hausangestellte sozial abgesichert sind.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Mitglieder sollten dafür sorgen, dass Hausangestellte sozialversichert sind; sie sollten einfache Verfahren für die Einzahlung der Beiträge sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber vorsehen; und sie sollten gewährleisten, dass alle Hausangestellten einschließlich derjenigen, die auf Teilzeitbasis oder für mehrere Arbeitgeber tätig sind, Zugang zu Sozialleistungen und Entschädigungen haben.

SADSAWU (Südafrika). Bedarf weiterer Erörterung.

NTUF (Sri Lanka). Siehe Frage 25.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Um sicherzustellen, dass auch Teilzeitbeschäftigte Krankenurlaub nehmen können, sehen die Rechtsvorschriften in Kalifornien vor, dass alle Arbeitnehmer nach Maßgabe der Arbeitsstunden Anspruch auf Krankenurlaub haben (d.h. Arbeitnehmer haben für jeweils 30 Arbeitsstunden Anspruch auf eine Stunde Krankenurlaub. Dies wäre als Standardvorschrift geeignet).

PIT-CNT (Uruguay). In Uruguay z. B. wird die Zahlung der Sozialabgaben vereinfacht (durch Online-Formulare, eine kostenlose Hotline usw.). Darüber hinaus haben Aufklärungskampagnen dazu beigetragen, dass immer mehr Hausangestellte der Sozialversicherung beitreten.

- Fr. 55** *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitglieder in Absprache mit den in Frage kommenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer Politiken und Programme für Hausangestellte festlegen, um die fortgesetzte Entwicklung ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen, gegebenenfalls einschließlich einer Ausbildung im Lesen und Schreiben, zu fördern und ihre Berufs- und Beschäftigungschancen zu stärken?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 70.

Bejahend: 57. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Republik Korea, Lettland, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 9. Bahrain, Japan, Malaysia, Niederlande, Norwegen, Katar, Rumänien, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate.

Sonstige: 4. Brasilien, Kanada, Libanon, Neuseeland.

Kommentare

Belgien. Siehe Frage 63.

Kanada. Erforderlichenfalls sollten Alphabetisierungs- und Sprachkurse angeboten werden.

Chile. Dies ist von ausschlaggebender Bedeutung, um die Chancen dieser Arbeitnehmer zu verbessern.

China. Die Weiterentwicklung der Fähigkeiten und Qualifikationen von Hausangestellten ist wichtig für eine nachhaltige Entwicklung der Hausarbeit, für die Schaffung von Nachfrage und für die Förderung des Wirtschaftswachstums. Es wird empfohlen, verschiedene berufsqualifizierende Systeme zu reorganisieren. Neben der Alphabetisierung und der Berufsausbildung sollten auch Programme angeboten werden, die über Rechte informieren. Eine grundsatzpolitische Neuorientierung sollte gewährleisten, dass so weit wie möglich kostenlose Ausbildung angeboten wird, Aufstiegs- und Beschäftigungsmöglichkeiten verbessert sowie Löhne und andere Leistungen angehoben werden.

Kolumbien. Durch Einrichtungen wie die staatliche Berufsbildungsanstalt SENA.

Costa Rica. Qualifikationsnachweise sollten gefördert werden, um zu besseren Arbeitsbedingungen für Hausangestellte beizutragen.

Kroatien. Die staatliche Berufsbildungs- und Fortbildungspolitik und -strategie muss auch die Hausangestellten berücksichtigen.

Kuba. Insbesondere für junge Menschen.

Frankreich. Vereine, die solche Programme durchführen, sollten Unterstützung erhalten.

Guatemala (UMT). Geregelte Arbeitsstunden würden Hausangestellten den Zugang zu Bildung erleichtern.

Guatemala (ONAM). Vor allem aufgrund der Tatsache, dass die meisten dieser Arbeitnehmer Analphabeten sind oder nur ein geringes Bildungsniveau haben. Da sie sich häufig um Kinder im Schulalter kümmern, ist dies von Nachteil für die Familie.

Guinea. Die Mehrheit der Hausangestellten in Guinea arbeitet jedoch nur auf Teilzeitbasis und hat diese Tätigkeit nicht als Beruf gewählt.

Indien. Eine Schulung, die auf die Handhabung elektrischer Geräte, das Kochen und die Bedienung von Gästen vorbereitet, wäre hilfreich.

Japan. Siehe Frage 35.

Republik Korea. Die Regierung ist grundsätzlich der Auffassung, dass eine nachhaltige Entwicklung von Fertigkeiten und Qualifikationen gefördert werden sollte, doch angesichts der besonderen Merkmale der Beschäftigung von Hausangestellten in der Republik Korea ist es schwierig, ihre derzeitige Situation zu ermitteln. Es existieren weder eine einschlägige Berufsausbildung noch Untersuchungen zur gegenwärtigen Lage oder zu den Qualifikationen, die Hausangestellte besitzen und die gefördert werden sollten; solche Untersuchungen jedoch sind notwendig, um entsprechende Bildungskonzepte und -programme für Hausangestellte zu erstellen. Aus diesem Grund sollten die Bestimmungen einer Empfehlung offen und inklusiv sein, damit die Umsetzung von Konzepten und Programmen den Gegebenheiten im Land angepasst werden kann.

Libanon. Diese Politiken können für inländische Hausangestellte eingeführt werden.

Mauritius. Zielgruppe solcher Politiken sollten in erster Linie junge Hausangestellte sein. Deren Zugang zu Sekundar- und Berufsschulen sollte erleichtert werden, damit sich ihre Beschäftigungschancen verbessern.

Nepal. Hausangestellte sollten ermutigt werden, an Alphabetisierungskursen teilzunehmen, um ihre Berufs- und Beschäftigungschancen zu verbessern.

Niederlande. Spezifische Politiken sind nicht notwendig. Hausangestellte sollten Zugang zu den gleichen Einrichtungen und Maßnahmen haben wie andere Beschäftigte auch.

Neuseeland. Alle Arbeitnehmer in Neuseeland haben Zugang zu einer Ausbildung in der staatlichen Gewerbeausbildung oder im Rahmen einer Lehre, einer Universität oder eines Polytechnikums.

Nicaragua. Dies ist von wesentlicher Bedeutung, denn bislang sind Hausangestellte aufgrund der Art ihrer Arbeit von allen Bildungs- und Sozialprogrammen ausgeschlossen.

Norwegen. Im Mittelpunkt der Empfehlung sollte die Verbesserung des Rechtsstatus der Hausangestellten als Arbeitnehmer mit besonderen Arbeitsbedingungen stehen. Die Notwendigkeit von Bildung für ungelernte Arbeitskräfte ist ein allgemeines Problem, das separat behandelt werden sollte.

Oman. Von Hausangestellten wird jedoch erwartet, dass sie bereits eine Ausbildung haben und ihre Fähigkeiten unter Anleitung des Arbeitgebers und bei ihrer Tätigkeit weiterentwickeln.

Panama. Die Mitgliedstaaten sollten sich auf Strategien konzentrieren, die eine Entwicklung dieses Humankapitals ermöglichen.

Peru. Der Grundsatz sollte in das Übereinkommen aufgenommen und in der Empfehlung erläutert werden.

Polen. Alle Arbeitnehmer sollten generell Zugang zu beruflicher Bildung haben. In dem Fall, dass ein Land über einen besonders gut entwickelten Hausarbeitssektor verfügt, sollten Qualifizierungsprogramme für Erwerbstätige sowie erforderlichenfalls auch Alphabetisierungskurse angeboten werden. Die Arbeitgeber sollten ermutigt werden, Ausbildung anzubieten oder die Teilnahme der Arbeitnehmer an allgemeinbildenden Kursen zu erleichtern.

Rumänien. Hausangestellte haben ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer bereits jetzt Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung.

Saudi-Arabien. Das Herkunftsland kann Hausangestellte ausbilden, bevor sie eingestellt werden.

Schweden. Die Einführung solcher Programme sollte allerdings nicht zur Pflicht gemacht werden.

Schweiz. Eine spezielle Integrationsstrategie nur für Hausangestellte ist nicht wünschenswert.

Ukraine. Alle Arbeitnehmer sollten die Möglichkeit haben, sich beruflich ständig fortzubilden, um sich weiter zu qualifizieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Vereinigte Staaten. Die in der Regel für alle Arbeitnehmer konzipierten Fortbildungspolitiken und –programme sollten auch für Hausangestellte zugänglich sein.

Uruguay. Die Professionalisierung der Hausarbeit muss zu den Rechten gehören, auf die Hausangestellte ebenso wie alle anderen Arbeitnehmer Anspruch haben.

Bolivarische Republik Venezuela. Die Arbeitgeber sollten den Hausangestellten Freizeit für Bildungszwecke gewähren, wo immer dies möglich ist.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 8. ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 7. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

CNI (Brasilien). Dies sollte jedem Mitgliedstaat überlassen werden.

JCC (Jordanien). Sofern der Arbeitgeber die Kosten nicht tragen muss.

KEF (Republik Korea). Eine Absprache mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer ist jedoch nicht sinnvoll, da die für Hausarbeit erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen sehr unterschiedlich sein können.

NHO (Norwegen). Die in diesem Zusammenhang anstehenden Fragen sind für ein Au-pair-Mädchen, das sich ein Jahr im Land aufhält, oder für einen Arbeitnehmer, der nicht die Absicht hat, im Aufnahmeland zu bleiben, nicht sehr wichtig. Bestenfalls könnten die Mitglieder dies mit ihren Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erörtern. Was den Wortlaut anbetrifft, so sollte es nicht heißen, dass Politiken und Programme „festzulegen“ sind, denn in vielen Ländern gibt es bereits umfangreiche Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene/Migranten.

IOE. Die Urkunde sollte nicht davon ausgehen, dass die Hausarbeit, die Arbeitnehmer oder deren Prioritäten und beruflichen Bestrebungen homogen sind. Die in diesem Zusammenhang anstehenden Fragen sind für ein Au-pair-Mädchen, das sich ein Jahr im Land aufhält, oder für einen Arbeitnehmer, der nicht die Absicht hat, im Aufnahmeland zu bleiben, nicht sehr wichtig. Bestenfalls könnten die Mitglieder dies mit ihren Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erörtern. Verfügt der Staat über wenig Ressourcen, sollten diese zur Behebung der dringendsten Probleme oder Missstände eingesetzt werden. Die bestehenden Normen zur Entwicklung der Humanressourcen werden zur Kenntnis genommen. Was den Wortlaut anbetrifft, so sollte es nicht heißen, dass Politiken und Programme „festzulegen“ sind, denn in vielen Ländern gibt es bereits umfangreiche Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene/Migranten. Oft genügt wahrscheinlich eine gezielte Aufklärungskampagne und eine bessere Verknüpfung mit bestehenden Bildungseinrichtungen und Alphabetisierungsangeboten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 124. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationalen Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationalen Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), CTV (Bolivarische Republik Venezuela), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Kommentare

CTA (Argentinien). Gewerkschaftsarbeit erlaubt eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch die Ermittlung der Bedürfnisse der Arbeitnehmer und die Förderung geeigneter Politiken.

BAK (Österreich). Die Schaffung von Qualifikationsmöglichkeiten, deren Kosten nicht die Haushaltsbeschäftigten selbst tragen müssen, ist zu begrüßen. Diese Qualifikationsmöglichkeiten sollten auf entlohnte Arbeit abzielen (anstatt unbezahlter Hausarbeit von Familienmitgliedern) und der Entwicklung spezialisierter Qualifikationen dienen.

ÖGB (Österreich). Diese sollten kostenlos und niederschwellig angeboten werden.

CGT (Kolumbien). Insbesondere für junge Arbeitnehmer.

CMTC (Costa Rica). Die Wahrnehmung von Bildungsangeboten in der Freizeit sollte gefördert werden, und die Arbeitnehmerverbände sollten die persönliche und berufliche Entwicklung von Hausangestellten unterstützen.

UNSITRAGUA (Guatemala). Für die Alphabetisierung sollten jedoch die Arbeitgeber zuständig sein.

CGT (Honduras). Es sollten Stipendien gewährt werden, da viele Arbeitsmigranten ein durchschnittliches Bildungsniveau haben und an den Hochschulen der Aufnahmeländer studieren könnten.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Dies stärkt die Verhandlungsposition der Arbeitnehmer und macht ihnen ihre Rechte bewusst.

UIL (Italien). Sowohl die Grundbildung als auch die berufliche Ausbildung sollten nicht nur als Chance, sondern auch als Recht betrachtet werden.

UNT (Mexiko). Spezielle Programme für die Alphabetisierung und die Berufsbildung der Hausangestellten sollten jedoch Pflicht sein.

FNV (Niederlande). Einschließlich Sprachunterricht.

LO (Norwegen). Bei diesen Urkunden geht es im Wesentlichen um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, doch in manchen Ländern wären solche Politiken und Programme wichtig für Hausangestellte.

FEDUSA (Südafrika). Insbesondere Kinderbetreuung und Alphabetisierung. Anstelle des Begriffs „berufliche Entwicklung“ sollte der Begriff „persönliche Entwicklung“ verwendet werden.

SADSAWU (Südafrika). Doch dies sollte für alle Arbeitnehmer gelten.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Sofern der Arbeitnehmer damit einverstanden ist.

Fr. 56 *Sollte die Empfehlung vorsehen, Regelungen zur Heimschaffung von Hausangestellten sollten:*

- a) *finanzielle Garantien der für die Kosten der Heimschaffung Verantwortlichen vorsehen;*
- b) *jede Zahlung der als Hausangestellte arbeitenden Migranten zur Deckung von Heimschaffungskosten untersagen;*
- c) *den zeitlichen Rahmen und die Umstände für die Ausübung des Rechts auf Heimschaffung festlegen?*

a) *finanzielle Garantien der für die Kosten der Heimschaffung Verantwortlichen vorsehen;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 52. Albanien, Argentinien, Bahrain, Belgien, Der Plurinational Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Guinea, Indien, Indonesien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Katar, Rumänien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 9. Australien, Österreich, Finnland, Italien, Japan, Norwegen, Portugal, Südafrika, Schweiz.

Sonstige: 6. Guatemala, Mexiko, Niederlande, Neuseeland, Polen, Saudi-Arabien.

Kommentare

Österreich. Eigene Regelungen scheinen weder erforderlich noch angebracht. Vielmehr sollten derartige Einzelregelungen – in Bezug auf eine/n spezifische/n Berufsgruppe/Sektor – jedenfalls vermieden werden, weil sich sonst Widersprüche, Lücken oder Ungleichgewichte zu generellen Regelungen oder zu anderen Berufsgruppen/Sektoren ergeben könnten. Derzeit sehen die österreichischen Regelungen eine Haftung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin für Rückführungskosten immer dann vor, wenn eine undeklarierte Beschäftigung („Schwarzarbeit“) vorliegt. Die EU-Richtlinie 2009/52/EC „RL Sanktionen Schwarzarbeit“ sieht ebenfalls – nicht sektorbezogene – generelle Haftungsregelungen vor.

Belgien. Siehe Frage 28.

Kanada. Diese Bestimmung sollte nicht bindend sein und nur dann umgesetzt werden, wenn sie im Land anwendbar ist; in Kanada beispielsweise bleiben die meisten als Hausangestellte arbeitenden Migranten dauerhaft im Land.

China. Sofern die Gründe und die Verantwortung für die Heimschaffung nicht auf Seiten des Arbeitnehmers liegen.

Kolumbien. Siehe Frage 27.

Costa Rica. Die Arbeitgeber sollten die Heimschaffung finanzieren und ausländischen Hausangestellten Kost und Unterkunft gewähren. Auch die Sicherheit des Arbeitnehmers sollte gewährleistet werden. Die Erfahrungen von Costa Rica und Nicaragua zeigen, dass diesbezüglich bilaterale Abkommen wünschenswert sind.

Tschechische Republik. Der Arbeitgeber sollte finanzielle Garantien geben. Diese Frage sollte allerdings für alle ausländischen Arbeitnehmer gelöst werden.

El Salvador. Dies sollte in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.

Finnland. Siehe Frage 28.

Guatemala (DPS). Ja.

Guatemala (UMT). Entsprechend der innerstaatlichen Gesetzgebung.

Guatemala (ONAM). Die Probleme von Arbeitsmigranten sollten nicht von den Arbeitgebern gelöst werden, sondern von den zuständigen Behörden.

Guinea. In Guinea gibt es jedoch nur wenige als Hausangestellte arbeitende Migranten.

Japan. Siehe Frage 35.

Mexiko. Diese Frage kann nicht beantwortet werden, solange nicht geklärt ist, was unter „finanziellen Garantien“ zu verstehen ist.

Niederlande. Der Begriff „finanzielle Garantien“ ist nicht klar. Arbeitgeber sollten eine finanzielle Garantieerklärung abgeben, der zufolge sie die Kosten einer Zwangsheimschaffung durch den Staat tragen, wenn ein Beschäftigter nach Ablauf seines Vertrags nicht in sein Herkunftsland zurückkehrt.

Neuseeland. In Neuseeland sind Arbeitsmigranten gesetzlich verpflichtet, ihre Reisekosten zu tragen; dieser Punkt kann Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Parteien sein.

Nicaragua. Dies garantiert den Hausangestellten, die aufgrund mangelnder wirtschaftlicher Ressourcen häufig in Schwierigkeiten geraten, in ihr Herkunftsland zurückzukehren.

Norwegen. Siehe Frage 28.

Oman. In Übereinstimmung mit den arbeitsrechtlichen Vorschriften und dem Arbeitsvertrag.

Panama. Alle verfügbaren Ressourcen sollten dazu verwendet werden, eine gute Behandlung der ausländischen Hausangestellten zu gewährleisten. Jeder Mitgliedstaat sollte die geltenden diesbezüglichen Vorschriften überprüfen und auf dieser Grundlage die einschlägigen Bestimmungen umformulieren, verstärken oder aufheben.

Peru. Der Arbeitgeber sollte die Hin- und Rückfahrkarte des Arbeitnehmers bezahlen und die Fahrkarte bis zu dessen Abreise aufbewahren.

Polen. Die Frage ist unklar. Es bleibt offen, was diese Garantien beinhalten, wem sie gelten und wer sie gewährt. Diese Frage könnte in bilateralen Abkommen (zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern) und entsprechend den Bestimmungen für andere Gruppen von Arbeitsmigranten geregelt werden.

Portugal. Siehe Fragen 27 und 28.

Saudi-Arabien. Zu den vertraglichen Bestimmungen zählen der Schutz dieser Arbeitnehmer und die Pflicht des Arbeitgebers, die Kosten zu tragen. Das örtliche Vermittlungsbüro, das den Arbeitnehmer angeworben hat, trägt – für den Fall, dass dieser für die Stelle nicht geeignet ist – während der Probezeit die Verantwortung.

Slowenien. Diese Kosten sollte der Arbeitgeber oder der Bürge des Arbeitnehmers tragen.

Südafrika. Dies wäre gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu regeln.

Spanien. Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass dies die Pflicht der zuständigen Behörden der Herkunftsländer sein könnte. Siehe Frage 28.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 1. SAV (Schweiz).

Sonstige: 6. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Wir werden noch eingehender prüfen, wie sich dieser Vorschlag auf die migrationsrelevanten Gesetze und auf die Praxis auswirken würde.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

JCC (Jordanien). Dies hat zusätzliche Kosten und Pflichten für den Arbeitgeber zur Folge.

NHO (Norwegen). Es bedarf einer eingehenderen Prüfung der Frage, wie sich dieser Vorschlag auf die migrationsrelevanten Gesetze und auf die Praxis auswirken würde. Finanzielle Garantien und Heimschaffung sind teuer, und wenn sie nicht richtig gehandhabt werden, könnten sie dazu führen, dass die Möglichkeiten der Hausarbeit oder der Einstellung von Migranten abnehmen. Garantien und Heimschaffung sind nicht sinnvoll und erscheinen als höchst unfair, wenn der Hausangestellte nicht auf Initiative eines Arbeitgebers oder mit dessen Bürgschaft ins Land gekommen ist. Im Allgemeinen ist die Notwendigkeit von Garantien und Heimschaffung fraglich und sollte nicht geregelt werden, solange andere Arbeitsmigranten nicht die gleichen Rechte haben.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

SAV (Schweiz). Nur wenn dies sinnvoll erscheint.

IOE. Es bedarf einer eingehenderen Prüfung der Frage, wie sich dieser Vorschlag auf die migrationsrelevanten Gesetze und auf die Praxis auswirken würde. Dies könnte von der Internationalen Organisation für Migration (OIM) erörtert werden. Finanzielle Garantien und Heimschaffung sind teuer, und wenn sie nicht richtig gehandhabt werden, könnten sie dazu führen, dass die Möglichkeiten der Hausarbeit oder der Einstellung von Migranten abnehmen. Garantien und Heimschaffung sind nicht sinnvoll und erscheinen als höchst unfair, wenn der Hausangestellte nicht auf Initiative eines Arbeitgebers oder mit dessen Bürgschaft ins Land gekommen ist, oder wenn junge Menschen Haushaltshilfe mit Studien/Urlaub kombinieren. Im Allgemeinen ist die Notwendigkeit von Garantien und Heimschaffung fraglich und sollte nicht geregelt werden, solange andere Arbeitsmigranten nicht die gleichen Rechte haben.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 122.

Bejahend: 119. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland),

UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. CTA (Argentinien), CGTP-IN (Portugal).

Kommentare

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 13 h).

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationaler Staat Bolivien). Die Kosten der Heimschaffung sollten vom Staat gedeckt werden.

FENATRAD (Brasilien). Die in Lateinamerika recht ausgeprägte Binnenwanderung sollte ebenfalls berücksichtigt werden.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Sowohl die Aufnahmeländer als auch die Herkunftsländer sollten die Verantwortung tragen.

CGT (Kolumbien). Das ist die Aufgabe eines jeden Mitgliedstaates.

COSYGA, JOC (Gabun). Arbeitgeber, die außerhalb des Landes oder der Behörden Arbeitnehmer angeworben haben, sollten vor der Heimschaffung finanzielle Garantien bieten.

GSEE (Griechenland). Dem einschlägigen internationalen Rechtsrahmen entsprechend. Siehe Fragen 6 d) und 26 bis 30.

UNSITRAGUA (Guatemala). Für den Fall einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers sollte jedoch der Mitgliedstaat über Programme verfügen, aus denen solche Kosten gedeckt werden.

CGT (Honduras). Dies sollte im Arbeitsvertrag festgelegt werden und sowohl dem Herkunftsland als auch dem Aufnahmeland bekannt sein, damit die Bestimmungen eingehalten werden.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Der Arbeitgeber sollte für die Heimschaffung verantwortlich sein.

CGIL (Italien). Siehe Frage 28.

UIL (Italien). In Italien z. B. werden illegale Migranten ungeachtet ihrer finanziellen Situation von den Behörden zum Verlassen des Landes aufgefordert. Dies ist wichtig, denn seit die illegale Migration strafbar ist, können illegale Migranten, die dieser Aufforderung nicht nachkommen, mit Gefängnis bestraft werden.

UNT (Mexiko). Unter der Voraussetzung, dass die Pflicht zur Deckung der Heimschaffungskosten in einer schriftlichen Übereinkunft festgelegt ist, und dass die entsprechenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Aufnahmelandes eingehalten werden. Es sollte dem Arbeitnehmer frei gestellt sein, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn dieser die Übereinkunft nicht einhält.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Sollte in das Übereinkommen aufgenommen werden. Zudem sollte Hausangestellten, die auf ihre Heimschaffung oder eine andere Beschäftigung warten, eine Unterkunft garantiert werden.

CGTP-IN (Portugal). Dieses Thema sollte im Übereinkommen behandelt werden.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 13 h).

- b) *jede Zahlung der als Hausangestellte arbeitenden Migranten zur Deckung von Heimschaffungskosten untersagen;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 45. Albanien, Argentinien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationalen Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Ägypten, El Salvador, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Katar, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 20. Australien, Österreich, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Finnland, Guatemala, Japan, Libanon, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Schweden, Schweiz, Jemen.

Sonstige: 2. Kanada, Neuseeland.

Kommentare

Albanien. Mit Ausnahme der fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer.

Australien. Die Deckung der Heimschaffungskosten sollte für den Arbeitgeber fakultativ sein.

Österreich. Siehe Frage 56 a).

Belgien. Siehe Frage 28.

Der Plurinationalen Staat Bolivien. Die Heimschaffungskosten sollten vom Staat bezahlt werden.

Kanada. Siehe Frage 56 a).

China. Siehe Frage 56 a).

Kolumbien. Nach kolumbianischer Gesetzgebung muss der Arbeitgeber bei Vertragsende die Heimschaffungskosten bezahlen.

Costa Rica. Außer in Fällen, in denen die Gründe der Heimschaffung nichts mit dem Arbeitgeber zu tun haben.

Zypern. Hausangestellte sollten einen Beitrag zu den Heimschaffungskosten leisten, wenn sie des Beschäftigungsverhältnis ohne triftigen Grund beendet haben.

El Salvador. Dies sollte ab dem Zeitpunkt der Anwerbung des Arbeitnehmers gewährleistet werden.

Finnland. Dies sollte im Arbeitsvertrag festgehalten werden. Es würde auf Fälle aufmerksam machen, in denen für eine Heimschaffung bei Vertragsende nicht genügend Mittel zur Verfügung stehen. Entsprechende Bestimmungen könnten auf nationaler Ebene vorgesehen werden.

Guatemala (ONAM). Wenn die Parteien dies vereinbaren.

Guinea. Siehe Frage 56 a).

Japan. Siehe Frage 35.

Libanon. Das Verbot jeglicher Zahlungen ausländischer Hausangestellter zur Deckung von Heimschaffungskosten ist unter Umständen nicht in ihrem Interesse und kann ihre Heimschaffung vollkommen abhängig von den Wünschen des Arbeitgebers machen.

Mexiko. Heimschaffungs- und andere Kosten im Zusammenhang mit dem Wechsel von Arbeitnehmern von einem Land in ein anderes sollten ordnungsgemäß geregelt werden.

Mosambik. Die Heimschaffungskosten sollten vom Arbeitgeber gedeckt werden.

Nepal. Die Heimschaffung von Beschäftigten ist Aufgabe des Arbeitgebers.

Neuseeland. Siehe Frage 56 a).

Nicaragua. Dies sollte mit den in Frage 56 a) genannten finanziellen Garantien verknüpft werden.

Norwegen. Siehe Frage 28.

Oman. Außer in Fällen, in denen der Vertrag durch eine Entscheidung des Arbeitgebers, den Ablauf der Arbeitsperiode oder den Fortgang des Arbeitnehmers ohne triftigen Grund beendet wird.

Panama. Siehe Frage 56 a).

Polen. Die Rückkehr in das Herkunftsland ist für Arbeitsmigranten, deren Beschäftigungssituation sich verändert, eine der Optionen; daher sollte ihnen nicht verboten werden, dies auf eigene Kosten zu tun. Den Arbeitgebern die Heimschaffungskosten aufzuerlegen sollte nur dann erlaubt sein, wenn die Parteien dieser Übereinkunft dies ausdrücklich vereinbart haben oder wenn bilaterale Abkommen (zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern) dies vorsehen; dies sollte entsprechend den für andere Gruppen von Arbeitsmigranten geltenden Bestimmungen geschehen.

Portugal. Siehe Frage 56 a).

Katar. Es sei denn, der Arbeitnehmer beendet das Arbeitsverhältnis vor dem im Arbeitsvertrag festgelegten Zeitpunkt.

Rumänien. Im Fall der illegalen Beschäftigung eines ausländischen Hausangestellten könnte der verantwortliche Arbeitgeber verpflichtet werden, die Heimschaffungskosten zu zahlen.

Saudi-Arabien. Es ist zu bedenken, dass die Heimschaffung eines Beschäftigten auch dadurch bedingt sein kann, dass er den im Vertrag genannten Anforderungen nicht genügt.

Slowenien. Siehe Frage 28.

Südafrika. Dies sollte auf Hausangestellte beschränkt werden, die aufgrund eines Fehlverhaltens des Arbeitgebers oder Vermittlers in Schwierigkeiten gekommen sind.

Schweden. Die Zuweisung der Kosten sollte im Arbeitsvertrag geregelt werden.

Schweiz. Ein Verbot wäre unflexibel und schwer kontrollierbar.

Thailand. Die Heimschaffungskosten sollten dann vom Herkunftsland getragen werden, wenn der Hausangestellte die innerstaatlichen Gesetze des Aufnahmelandes nicht einhält.

Vereinigte Arabische Emirate. Sofern der Arbeitnehmer den Vertrag nicht gebrochen hat.

Vereinigte Staaten. In dem Sinne, dass Arbeitnehmer nicht verpflichtet sein sollten, Heimschaffungskosten zu zahlen, für die eine andere Partei die gesetzliche Verantwortung trägt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 4. ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), JCC (Jordanien), SAV (Schweiz).

Sonstige: 5. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 56 a).

ESEE (Griechenland). Dies hängt von den innerstaatlichen Vorschriften ab.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 56.

IOE. Siehe Frage 56 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 121.

Bejahend: 116. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CMKOS (Tschechische Republik), CTM (Mexiko).

Sonstige: 3. GFBTU (Bahrain), CISL (Italien), CGTP-IN (Portugal).

Kommentare

ÖGB (Österreich). Siehe Frage 40.

GFBTU (Bahrain). Nur dann, wenn der Vertrag nach der vereinbarten Dauer abläuft.

COB, FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien). Siehe Frage 56 a).

FENATRAD (Brasilien). Ja. Heimschließungskosten sollten vom Staat oder vom Arbeitgeber gedeckt werden.

CGT (Kolumbien). Die Heimschaffungskosten sollten von den Herkunfts- wie von den Aufnahme-ländern gezahlt werden.

CUT (Kolumbien). Heimschaffungskosten sollten vom Arbeitgeber gedeckt werden.

GSEE (Griechenland). Siehe Frage 56 a).

UNSITRAGUA (Guatemala). Das ist rechtswidrig.

CNTG (Guinea). Heimschaffungskosten sollten vom Arbeitgeber gedeckt werden.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesien). Da die Heimschaffungskosten nicht eine Lohnkomponente sind.

CISL (Italien). Es sei denn, der/die Arbeitnehmer/in will ungeachtet dessen, was im Arbeitsvertrag bezüglich der Heimschaffungskosten festgelegt ist, in sein/ihr Herkunftsland zurückkehren.

UIL (Italien). Aufgrund der kürzlich verabschiedeten Gesetze dürfte es schwierig sein, dieses Verbot in Italien einzuführen.

CTM (Mexiko). Die Heimschaffungskosten sollten von den betroffenen Arbeitnehmern bezahlt werden.

UNT (Mexiko). Im Vertrag sollte ausdrücklich festgehalten werden, dass diese Kosten vom Arbeitgeber zu tragen sind, ohne dass dies zu Lohnabzügen führt.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Siehe Frage 56 a).

CGTP-IN (Portugal). Siehe Frage 56 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 13 h).

c) *den zeitlichen Rahmen und die Umstände für die Ausübung des Rechts auf Heimschaffung festlegen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 67.

Bejahend: 49. Albanien, Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Katar, Saudi-Arabien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 9. Österreich, Tschechische Republik, Japan, Libanon, Niederlande, Norwegen, Portugal, Rumänien, Bolivarische Republik Venezuela.

Sonstige: 9. Kanada, Guatemala, Neuseeland, Oman, Polen, Slowenien, Schweden, Schweiz, Vereinigte Staaten.

Kommentare

Australien. In Übereinstimmung mit den innerstaatlichen Migrationsgesetzen.

Belgien. Siehe Frage 28.

Kanada. Siehe Frage 56 a).

China. Siehe Frage 56 a).

Kolumbien. Siehe Frage 27.

El Salvador. Um Missbrauch und Menschenhandel zu vermeiden.

Guatemala (DPS). Ja.

Guatemala (UMT und ONAM). Die entsprechende Verantwortung sollte bei den Regierungen liegen.

Guinea. Siehe Frage 56 a).

Japan. Siehe Frage 35.

Libanon. Der Zeitrahmen muss vom Arbeitgeber und dem Hausangestellten vereinbart werden.

Mosambik. Um die sichere Heimschaffung des Arbeitnehmers zu garantieren.

Nepal. Ein zeitlicher Rahmen, vor dessen Ablauf der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, das Recht auf Heimschaffung auszuüben, sowie bestimmte Umstände, ohne deren Vorhandensein der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, das Recht auf Heimschaffung auszuüben, sollten in den innerstaatlichen Vorschriften vorgesehen werden.

Niederlande. Ein zeitlicher Rahmen für die Heimschaffung darf nicht angegeben werden, denn dies hängt von jedem Einzelfall sowie davon ab, ob eine Heimschaffung in das Herkunftsland möglich ist. Der Begriff „Recht auf Heimschaffung“ ist irreführend, denn in den Niederlanden müssen ausländische Beschäftigte ihre Abreise selbst organisieren.

Neuseeland. Siehe Fragen 29 und 56 a).

Nicaragua. Dies sollte in den schriftlichen Vertrag und in die Beschäftigungskarte aufgenommen werden.

Norwegen. Siehe Frage 28.

Oman. Das sollte jedem Mitgliedstaat überlassen werden.

Panama. Siehe Frage 56 a).

Polen. Die Heimschaffung sollte strikt mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses verbunden sein und den innerstaatlichen Vorschriften zur Beschäftigung von Migranten entsprechen. Die Frage des „Rechts auf Heimschaffung“ ist nicht klar genug: Es gibt keine Beschränkungen hinsichtlich der Möglichkeit, in das Herkunftsland zurückzukehren, das seine Staatsbürger einreisen lassen sollte. Diese Frage könnte möglicherweise in bilateralen Abkommen (zwischen Herkunftsländern und Aufnahmeländern) und entsprechend den für andere Gruppen von Arbeitsmigranten geltenden Bestimmungen geregelt werden.

Portugal. Siehe Frage 56 a).

Rumänien. Gemäß den innerstaatlichen Vorschriften zur Gleichbehandlung.

Slowenien. Siehe Frage 13 h).

Südafrika. Siehe Frage 56 a).

Schweden. Das Recht auf Heimschaffung darf keinesfalls eingeschränkt werden.

Schweiz. Eventuell bei befristetem Arbeitsvertrag.

Vereinigte Staaten. Es ist nicht klar, ob hier die im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung und Vorschriften bereits bestehenden Rechte gemeint sind.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 15.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), DPN APINDO (Indonesien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 2. ANDI (Kolumbien), SAV (Schweiz).

Sonstige: 6. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), JCC (Jordanien), NHO (Norwegen), EFC (Sri Lanka), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 56 a).

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

NHO (Norwegen). Siehe Frage 56.
 EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.
 IOE. Siehe Frage 56 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 119. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CISL (Italien), CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. ÖGB (Österreich), CGTP-IN (Portugal).

Kommentare

CTA (Argentinien). Insbesondere sollte sichergestellt werden, dass der Arbeitsmigrant seinen Rechtsstatus bzw. seine Aufenthaltserlaubnis beibehalten kann, wenn er seine Stelle verloren hat und eine neue Stelle sucht.

BAK (Österreich). Die Heimschaffung sollte keine Zwangsmaßnahme gegen den Willen des Beschäftigten sein.

ÖGB (Österreich). Siehe Fragen 40 und 13 h).

CGT (Kolumbien). Eine solche Bestimmung sollte aufgenommen werden in Anbetracht der Tatsache, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten einen wichtigen Beitrag zur Wirtschaft der Aufnahmeländer leisten und Arbeiten verrichten, zu denen Einheimische nicht bereit sind.

COSYGA, JOC (Gabun). Ein Zeitrahmen ist notwendig, um den Gewerkschaften zu erlauben, die Arbeitnehmer umfassend zu unterstützen und damit ihre Rechte zu schützen.

GSEE (Griechenland). Siehe Frage 56 a).

UNSITRAGUA (Guatemala). Der Status ausländischer Hausangestellter ohne gültige Papiere sollte geregelt werden, sofern die Heimschaffung nicht durch eine kriminelle Handlung des Arbeitnehmers bedingt ist.

CNTG (Guinea). Entsprechend dem Arbeitsvertrag.

CGT (Honduras). Da als Hausangestellte arbeitende Migranten häufig lange Zeit ungeschützt sind und es schwierig für sie ist, in ihr Herkunftsland zurückzukehren.

CGIL (Italien). Wenn die Staatsangehörigkeit des Aufnahmelandes nicht erworben wird oder nicht erworben werden kann.

CISL (Italien). Der/die Arbeitnehmer/in sollte selbst entscheiden können, wann er/sie in das Herkunftsland zurückkehren will.

UIL (Italien). In Italien haben Migranten ohne gültige Papiere, die einen Ausweisungsbefehl erhalten haben, nur fünf Tage Zeit, um das Land zu verlassen (das ist zu wenig Zeit für Menschen, die oft nur über geringe Mittel verfügen). Es wäre sinnvoll, einen realistischeren Zeitrahmen vorzusehen und Mittel bereitzustellen.

CTM (Mexiko). Dies ist unnötig, da die Rückkehr Sache des Arbeitnehmers ist.

UNT (Mexiko). Die Migrationsbehörden sollten ein spezielles Programm für den Schutz von Hausangestellten aufstellen.

CUT-A (Paraguay). Den Zeitpunkt bestimmt der Arbeitnehmer.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Siehe Frage 56 a).

CGTP-IN (Portugal). Siehe Frage 56 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Siehe Frage 13 h).

PIT-CNT (Uruguay). Es sollten auch Bestimmungen vorgesehen werden, die einen Aufschub der Heimschaffung erlauben und festlegen, unter welchen Umständen dem Arbeitgeber die Kosten auferlegt werden können.

Fr. 57 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitglieder zusätzliche Maßnahmen zur Gewährleistung des effektiven Schutzes von als Hausangestellte arbeitenden Migranten erwägen sollten, z. B.:*

- a) *die Einrichtung eines Netzwerks von Notunterkünften; und*
- b) *ein Vermittlungsbesuch des Haushalts, in dem der als Hausangestellter arbeitende Migrant beschäftigt sein wird?*

a) *die Einrichtung eines Netzwerks von Notunterkünften; und*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 64.

Bejahend: 48. Albanien, Argentinien, Australien, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Guinea, Indien, Indonesien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Niederlande, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Thailand, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 9. Bahrain, Costa Rica, Kroatien, Italien, Japan, Republik Moldau, Oman, Portugal, Jemen.

Sonstige: 7. Tschechische Republik, Guatemala, Neuseeland, Nicaragua, Slowenien, Südafrika, Schweiz.

Kommentare

Belgien. Insoweit es Opfer von Menschenhandel betrifft.

Kanada. Allerdings sind die Gegebenheiten im Land zu berücksichtigen. Möglicherweise gibt es bereits Dienste, die für Hausangestellte geeignet und zugänglich sind, möglicherweise müssen sie erst eingerichtet werden. Vorbildliche Praktiken sollten genutzt werden, um Informationen über innovative Ansätze auszutauschen.

Costa Rica. Solche Maßnahmen könnten mit den von Entwicklungsländern unterhaltenen Betreuungseinrichtungen für Arbeitsmigranten unvereinbar sein.

Kroatien. Das ist nicht notwendig, denn die innerstaatliche Gesetzgebung sieht in der Regel einen besonderen Schutz für Arbeitsmigranten vor.

Tschechische Republik. Dieses Problem sollte im Rahmen bestehender Maßnahmen behoben werden (z. B. Notunterkünfte für Opfer von häuslicher Gewalt). Es könnte jedoch sinnvoll sein, in der Urkunde die Bereitstellung von Notunterkünften für als Hausangestellte arbeitende Migranten unter bestimmten Umständen zu erwähnen.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT und ONAM). Ja, in Guatemala gibt es das bereits.

Indien. Dies sollte in Missbrauchsfällen auch ärztliche Versorgung und Beratung umfassen.

Japan. Siehe Frage 35.

Mosambik. Wenn als Hausangestellte arbeitende Migranten nicht umgehend in einem Haushalt unterkommen, sollte ihnen ein sicherer Aufenthaltsort angeboten werden.

Neuseeland. In Neuseeland steht jeder Mensch unter dem Schutz des Gesetzes und hat Zugang zu Notdiensten und Notunterkünften, wenn die Umstände dies erforderlich machen.

Nicaragua. In Nicaragua ist dies in der Praxis nicht möglich, doch es wäre eine gute Idee für die Aufnahmelande.

Oman. Das ist nicht erforderlich.

Panama. Es ist dringend notwendig, dass dieses Netzwerk von Notunterkünften die Mittel erhält, um die betroffenen Arbeitnehmer vorübergehend unterzubringen und ihnen zugleich Fortbildung anzubieten.

Polen. Unter der Voraussetzung, dass es in dem betreffenden Land zahlreiche als Hausangestellte arbeitende Migranten gibt.

Portugal. Ein Netzwerk von Notunterkünften sollte ausschließlich für Arbeitsmigranten bereitgestellt werden.

Rumänien. Dies wäre für die als Hausangestellte arbeitenden Migranten in Erwägung zu ziehen, die Opfer von Missbrauch durch ihren Arbeitgeber sind.

Slowenien. Die Einrichtung eines solchen Netzwerks wird vor allem von der Anzahl der im Land beschäftigten Hausangestellten sowie davon abhängen, ob andere Netzwerke zugänglich sind, die einen solchen Schutz bieten.

Südafrika. Dies ist kein Recht, das sich aus der Beschäftigung ergibt und sollte daher auf Fälle beschränkt werden, in denen das Leben des Hausangestellten tatsächlich bedroht ist.

Schweden. Dies ist dort zu erwägen, wo die Einrichtung sinnvoll erscheint.

Schweiz. Dies gehört in die kantonale Zuständigkeit. Die Frauenhäuser und Mütterzentren könnten auf weibliche Hausangestellte ausgedehnt werden. Die Migrantinnen sollten dann über diese Möglichkeit informiert werden.

Tunesien. Unter der Voraussetzung, dass solche Notunterkünfte von den Vermittlern eingerichtet werden.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 5. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 1. EFC (Sri Lanka).

Kommentare

HUP (Kroatien). Auf solche Details sollte eine IAO-Norm nicht eingehen.

JCC (Jordanien). Es wäre jedoch besser, wenn sich bei einem Notfall die Botschaft des betreffenden Arbeitnehmers um ihn kümmern würde.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

NHO (Norwegen), IOE. Dies könnte vom IAA als vorbildliche Praxis gefördert werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 122.

Bejahend: 119. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 1. CTM (Mexiko).

Sonstige: 2. JTUC-RENGO (Japan), FNPR (Russische Föderation).

Kommentare

CTA (Argentinien). Die Bereitstellung einer vorübergehenden Unterkunft für als Hausangestellte arbeitende Migranten sowie ihre Aufnahme in ein Netzwerk von Notunterkünften kann von entscheidender Bedeutung für ihren Schutz vor Missbrauch sein.

BAK (Österreich). Für Fälle der Gefahr im Verzug wäre zu überlegen, Notunterkünfte im Übereinkommen zu verankern.

FENATRAD (Brasilien). Dies sollte sowohl auf Landesebene als auch international gelten.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Hierbei sollten Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen einbezogen werden.

CGT (Kolumbien). Allerdings für alle Arbeitnehmer.

CMTC (Costa Rica). Dies sollte von den Arbeitsministerien in Zusammenarbeit mit den zuständigen Verbänden der Arbeitnehmer koordiniert werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Dies ist wichtig, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber nicht ständig polizeiliche Internierungslager für den Transit benutzen, bevor die aller Rechte beraubten Arbeitnehmer heimgeschafft werden.

UNSITRAGUA (Guatemala). Darüber hinaus sollte Arbeitnehmern, die von einer Heimschaffung bedroht sind, rechtliche Unterstützung geboten werden, damit sie gegen eine Heimschaffung Berufung einlegen können.

CGT (Honduras). In einem fremden Land ist es schwieriger, Probleme zu lösen.

UIL (Italien). In Italien ist gesetzlich vorgeschrieben, dass solche Maßnahmen in Fällen von schwerwiegender Ausbeutung oder Zwangsarbeit getroffen werden können, in denen der Arbeitsmigrant schutzbedürftig ist.

CTM (Mexiko). Dies sind unnötige Kosten, zu deren Deckung die Arbeitgeber nicht bereit wären.

CS (Panama). So etwa ein internationales Netzwerk von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Ist in das Übereinkommen aufzunehmen.

FNPR (Russische Föderation). Die Durchführbarkeit ist unsicher. Es sollten zusätzliche Maßnahmen ausgearbeitet werden.

NUDE (Trinidad und Tobago). Hausangestellten, die im Haus des Arbeitgebers wohnen, sollte nach einer Entlassung eine provisorische Unterkunft zur Verfügung gestellt werden.

b) *ein Vermittlungsbesuch des Haushalts, in dem der als Hausangestellter arbeitende Migrant beschäftigt sein wird?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 62.

Bejahend: 34. Albanien, Australien, Belgien, Kanada, Chile, China, Zypern, Tschechische Republik, El Salvador, Finnland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Lettland, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Rumänien, Sri Lanka, Suriname, Tunesien, Vereinigte Staaten, Uruguay.

Verneinend: 17. Bahrain, Costa Rica, Kroatien, Ecuador, Ägypten, Italien, Niederlande, Oman, Katar, Saudi-Arabien, Südafrika, Spanien, Schweiz, Thailand, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 11. Belgien (CNT), Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kolumbien, Japan, Libanon, Nepal, Neuseeland, Nicaragua, Slowenien, Bolivarische Republik Venezuela.

Kommentare

Belgien (CNT). Die Frage ist unklar und kann daher nicht beantwortet werden.

Belgien (FÖD). Wenn sich der Arbeitnehmer noch im Herkunftsland aufhält.

Brasilien. Missbrauchsfälle sind dann am häufigsten, wenn Arbeitsmigranten ohne gültige Papiere direkt vom Arbeitgeber angeworben werden, denn der Staat hat bei der Einstellung keine Möglichkeit, die Beschäftigungsbedingungen zu kontrollieren.

Kanada. Siehe Frage 57 a).

Costa Rica. Siehe Frage 57 a).

Kroatien. Siehe Frage 57 a).

Tschechische Republik. Dies ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn es sich um Hausangestellte handelt, die im Haus des Arbeitgebers wohnen.

Ägypten. Das ist nicht notwendig, denn es ist davon auszugehen, dass der Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht und die Beschäftigungsbedingungen festlegt.

El Salvador. Im Interesse der Beschäftigungssicherheit.

Guatemala (UMT). Dies würde dazu beitragen, dass die Arbeitsrechte verstärkt eingehalten werden.

Guatemala (ONAM). Der Besuch sollte von der Person abgestattet werden, die für die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers zuständig ist.

Japan. Siehe Frage 35.

Libanon. Es ist schwierig, dies umzusetzen.

Mosambik. Um sicherzustellen, dass die Anforderungen in Bezug auf die Unterkunft erfüllt sind, und zwar insbesondere hinsichtlich des Arbeitsschutzes.

Nepal. Ein Vermittlungsbesuch des Haushalts, in dem der als Hausangestellter arbeitende Migrant beschäftigt sein wird, bietet Gelegenheit, Arbeitgeber und Arbeitnehmer miteinander bekannt zu machen und damit beiden zu versichern, dass ihr Arbeitgeber/Arbeitnehmer eine angenehme Person ist. So entsteht ein gutes Verhältnis zwischen ihnen, und dies ermöglicht eine angenehme Arbeitsatmosphäre

Niederlande. In den Niederlanden sollte nur im Fall von Au-pairs, die eine Aufenthaltserlaubnis benötigen, ein Vermittlungsbesuch vorgesehen werden.

Neuseeland. Dies kann vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer vereinbart werden.

Oman. Da der Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht, während der der Arbeitnehmer den Vertrag jederzeit kündigen kann.

Polen. Ja, in Bezug auf Besuche der Migrationsdienststellen oder der Arbeitsaufsicht vor Aufnahme der Beschäftigung. Das Recht auf Privatsphäre und die Respektierung des Familienlebens des Arbeitgebers sollte garantiert sein.

Portugal. Das ist wichtig, wenn Arbeitnehmer durch öffentliche oder private Agenturen vermittelt werden, sollte aber nicht obligatorisch sein, denn das Recht auf Unverletzlichkeit der Privatwohnung ist zu achten.

Slowenien. In der Praxis wäre eine Aufsicht schwierig, denn die Unverletzlichkeit der Privatwohnung wird von der Verfassung garantiert.

Spanien. In Spanien wäre das ohne Zustimmung des Haushaltsvorstandes nicht möglich.

Schweiz. Nein, das problematisch in der Umsetzung (teuer und zeitaufwändig). Zudem kann man nicht private Vermittler verpflichten, Hausbesuche zu tätigen.

Thailand. Ein Vermittlungsbesuch ist nicht praktikabel. Thailand verfügt nicht über genügend Aufsichtspersonal.

Tunesien. Dies erlaubt Arbeitnehmern, sich über die Arbeitsbedingungen zu informieren, bevor sie einen Vertrag unterschreiben.

Bolivarische Republik Venezuela. Im Bereich der Hausarbeit koexistieren die Rechte der Arbeitnehmer und das Recht des Arbeitgebers auf Unverletzlichkeit der Privatwohnung.

Jemen. Da der Vertrag im Ausland geschlossen wird und der Arbeitnehmer erst danach einreisen wird, ist ein Vermittlungsbesuch nicht möglich.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 5. ANDI (Kolumbien), HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), IOE.

Sonstige: 2. EFC (Sri Lanka), SAV (Schweiz).

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 57 a).

JCC (Jordanien). Um bessere Bedingungen für Arbeitsmigranten zu gewährleisten.

KEF (Republik Korea). Dies kann jedoch eine Verletzung der Privatsphäre darstellen. Stattdessen sollte eine schriftliche Untersuchung eingeführt und ein Datennetzwerk eingerichtet werden.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

SAV (Schweiz). Das ist möglich, sollte jedoch pragmatisch und nur erforderlichenfalls durchgeführt werden.

NHO (Norwegen), IOE. Siehe Frage 57 a).

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 122.

Bejahend: 118. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CTA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS

(Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), UGT (Spanien), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-IŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 4. COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), CGT (Honduras), JTUC-RENGO (Japan).

Kommentare

CTA (Argentinien). Um Menschenhandel, der häufig hinter Stellenangeboten für Hausangestellte steht und damit insbesondere Arbeitsmigrantinnen betrifft, festzustellen und zu unterbinden.

CMTC (Costa Rica). Ebenso wie für andere Arten von Arbeit.

COSYGA, JOC (Gabun). Um zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen akzeptabel sind.

GSEE (Griechenland). Dies wäre genauer zu erläutern. Mehr Aufmerksamkeit sollte auch der Privatsphäre und der Frage gelten, wer diese „Besuche“ durchführt.

CNTG (Guinea). Um die Arbeitsbedingungen zu prüfen.

CGT (Honduras). Ein dreigliedriger Ausschuss sollte eingesetzt werden, um die Arbeitsbedingungen dieser Arbeitnehmer zu beaufsichtigen.

CTM (Mexiko). Vorausgesetzt, dieser Besuch ist kurz und stellt keine Verletzung der Privatsphäre dar.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Siehe Frage 57 a).

FNPR (Russische Föderation). Siehe Frage 57 a).

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Empfehlung könnte auch dazu anregen, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten im ersten Monat der Anstellung besucht oder persönlich am Telefon befragt werden, und dass den örtlichen Behörden und der zuständigen Botschaft eine Liste mit Namen und Adressen der Arbeitgeber vorliegt. Die Empfehlung sollte zur Zusammenarbeit zwischen den Beschäftigungsländern und den Botschaften der Herkunftsländer der Arbeitsmigranten ermutigen mit dem Ziel, beiderseits durchführbare Verträge aufzustellen, die Vermittlung auf internationaler Ebene zu regulieren und zu überwachen, und Fälle von Missbrauch zu untersuchen und zu ahnden, insbesondere dann, wenn ein Arbeitsmigrant schon einmal heimgeschafft/abgeschoben wurde. Arbeitnehmer sollten vor ihrer Abreise aus dem Herkunftsland und nach ihrer Ankunft im Aufnahmeland über ihre Rechte und die ihnen zur Verfügung stehenden Mittel informiert werden, und ihnen sollte Gelegenheit gegeben werden, im Fall von Missbrauch Hilfe in Anspruch zu nehmen. Eine Berufung auf diplomatische Immunität sollte nicht zulässig sein. Das Visum sollte keine Abhängigkeit vom Arbeitgeber dahingehend bewirken, dass dieser die einzige Möglichkeit bietet, in dem fraglichen Land zu bleiben.

Fr. 58 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitglieder, die Entsendeländer sind, den effektiven Schutz der Rechte von als Hausangestellte arbeitenden Migranten unterstützen sollten, z. B. durch die Unterrichtung der als Hausangestellte arbeitenden Migranten über ihre Rechte vor ihrer Abreise, die Einrichtung von Rechtshilfefonds, Sozialdiensten und speziellen konsularischen Diensten und durch andere zusätzliche Maßnahmen? Bitte angeben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 65.

Bejahend: 56. Argentinien, Australien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Mosambik, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Katar, Saudi-Arabien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien.

sien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 2. Japan, Portugal.

Sonstige: 7. Österreich, Costa Rica, Guatemala, Niederlande, Neuseeland, Oman, Rumänien.

Kommentare

Österreich. Eine Information der Hausangestellten vor der Abreise aus dem Heimatstaat über die Rechtslage (vor allem über die Notwendigkeit des Besitzes einer Legitimationskarte oder eines anderen gültigen Aufenthaltstitels für einen rechtmäßigen Aufenthalt in Österreich) wäre empfehlenswert.

Brasilien. Es ist wichtig, dass die Arbeitsmigranten über ihre Rechte unterrichtet werden. In Brasilien wurde 2007 an den Grenzübergangsstellen eine Broschüre mit dem Titel „Brasileiras e Brasileiros no Exterior“ verteilt, die Informationen über die Rechte und Pflichten brasilianischer Bürger im Ausland, über die Risiken von irregulärer Migration und Menschenhandel sowie über die Rolle der Konsulate im Ausland enthielt. Diese Broschüre war das Ergebnis zwischenstaatlicher Zusammenarbeit mit Unterstützung des IAA und der IOM.

China. Z. B. durch Prüfung der Verwaltungen in Industrie und Handel, um zu ermitteln, ob das eingetragene Kapital der entsendenden Agentur ausreichend ist und ob die Werbung irreführend ist. Betrügerische und rechtswidrige Aktivitäten sollen zeitnah geahndet werden, wobei die Polizei bei Verdacht auf Menschenhandel ermittelt und die Justiz Strafverfahren gegen Personen einleitet, die illegal Arbeitnehmer entsenden. Rechtshilfedienste sollten ermutigt werden, Opfern zu helfen, Ansprüche zu erheben.

Costa Rica. Die betroffenen Länder sollten Informationen über den Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen, an denen die Entwicklung und Umsetzung von Arbeitsmarkt- und Migrationspolitiken orientiert werden kann. Die Ermittlung der Bedürfnisse und Defizite von Hausangestellten könnte für die Anwerbung durch die einschlägigen innerstaatlichen und regionalen Stellen hilfreich sein.

Tschechische Republik. Allerdings sollten die vorgeschlagenen Maßnahmen alle Arbeitsmigranten erfassen.

Ecuador. Auch sollte die Urkunde zwischen den Herkunfts- und den Aufnahmeländern ausländischer Hausangestellter eine Zusammenarbeit in folgenden Fragen vorsehen: Förderung der Migrationssteuerung und Öffnung legaler Kanäle für die Arbeitsmigration; Rechtshilfe in Fällen von Menschenhandel und Missbrauch; Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Soziale Sicherheit und strenge Kontrollen von Vermittlungsagenturen und Unterauftragnehmern in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 181; und Unterbindung des Missbrauchs von Bürgerschaftsprogrammen. Die Zusammenarbeit sollte auch die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen einschließlich Rechtsunterstützung umfassen, damit sofort begonnen werden kann, durch Inanspruchnahme von Rechtsmitteln oder andere Mechanismen der Konfliktbeilegung missbräuchliche Praktiken zu verhüten und einzudämmen.

Ägypten. Durch eine detaillierte Broschüre, die die Arbeitnehmer vor der Abreise von den zuständigen Einrichtungen und Vermittlungsstellen erhalten.

El Salvador. Auch sollten die Mitgliedstaaten zur Umsetzung ermutigt werden.

Finnland. Es sollte auch über die Beschäftigung- und Arbeitsbedingungen im Aufnahmeland, über die Soziale Sicherheit und die sozialen Leistungen sowie über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert werden.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT und ONAM). Ja.

Guatemala (UMT). Zu diesem Zweck könnten Vereine, Netzwerke und öffentliche Einrichtungen gebildet werden.

Indien. Die Herkunftsländer müssen Maßnahmen treffen, um die Arbeitnehmer durch ein Informationsnetzwerk zu schützen, das sie über ihre Rechte und u.a. über Vermittlungsagenturen aufklärt, die uninformierte und gefährdete Arbeitnehmer ausbeuten. Angeboten werden sollte auch eine Weiterbildungsberatung und eine Beratung vor der Abreise, die auf Versicherungs- und Fürsorgefragen eingeht. Vermittlungsagenturen sollten registriert, Ausbeutung und Betrügereien durch gezielte Vorschriften eingedämmt werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Lettland. Auch sollte die Urkunde zwischen den Herkunfts- und den Aufnahmeländern ausländischer Hausangestellter eine Zusammenarbeit in folgenden Fragen vorsehen: Förderung der Migrationssteuerung und Öffnung legaler Kanäle für die Arbeitsmigration; Rechtshilfe in Fällen von Menschenhandel und Missbrauch; Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Soziale Sicherheit und strenge Kontrollen von Vermittlungsagenturen und Unterauftragnehmern in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 181; und Unterbindung des Missbrauchs von Bürgerschaftsprogrammen. Die Zusammenarbeit sollte auch die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen einschließlich Rechtsunterstützung umfassen, damit sofort begonnen werden kann, durch Inanspruchnahme von Rechtsmitteln oder andere Mechanismen der Konfliktbeilegung missbräuchliche Praktiken zu verhüten und einzudämmen.

Libanon. Damit sind wir einverstanden unter der Voraussetzung, dass im Haushalt tätige Arbeitsmigranten hauswirtschaftlich ausgebildet werden.

Malaysia. Auch sollte die Urkunde zwischen den Herkunfts- und den Aufnahmeländern ausländischer Hausangestellter eine Zusammenarbeit in folgenden Fragen vorsehen: Förderung der Migrationssteuerung und Öffnung legaler Kanäle für die Arbeitsmigration; Rechtshilfe in Fällen von Menschenhandel und Missbrauch; Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Soziale Sicherheit und strenge Kontrollen von Vermittlungsagenturen und Unterauftragnehmern in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 181; und Unterbindung des Missbrauchs von Bürgerschaftsprogrammen. Die Zusammenarbeit sollte auch die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen einschließlich Rechtsunterstützung umfassen, damit sofort begonnen werden kann, durch Inanspruchnahme von Rechtsmitteln oder andere Mechanismen der Konfliktbeilegung missbräuchliche Praktiken zu verhüten und einzudämmen.

Mauritius. Die Unterstützung könnte u.a. darin bestehen, dass Vermittlungsstellen Regelungen unterworfen und überwacht werden, dass im Aufnahmeland auf Botschafts- oder Konsulatsebene Beratungsdienste angeboten werden und dass auf Landesebene Aufklärungskampagnen über eingeführte Verfahren und über Risiken der Migration durchgeführt werden.

Mexiko. In Bezug auf die Unterrichtung der Arbeitnehmer vor der Abreise sieht die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen vor, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgebern, Arbeitnehmern und ihren Verbänden alle sachdienlichen Informationen zu folgenden Themen zur Verfügung stellen: Migrations- und Beschäftigungspolitiken, -gesetze und -vorschriften; Bewilligungen und Anforderungen bezüglich Reise, Ankunft, Aufenthalt, Erwerbstätigkeit, Abreise, Rückkehr, Arbeits- und Lebensbedingungen im Aufnahmeland, Zoll- und Steuervorschriften sowie alle anderen einschlägigen Gesetze und Vorschriften. Die Verantwortung sollte gemeinsam von Herkunftsländern und Aufnahmeländern getragen werden. Arbeitsmigranten kommen jedoch zumeist aus Entwicklungsländern, denen es nicht immer leicht fällt, solche Bedingungen zu gewährleisten, und zwar nicht nur ihren Bürgern im Ausland, sondern selbst den Bürgern im Inland.

Montenegro. Die Herkunftsländer könnten zusammenarbeiten, um Informationen auszutauschen, gemeinsam Hausangestellten zu helfen, die sich in einer missbräuchlichen Situation befinden, und bei der Ermittlung und Strafverfolgung von Missbrauchsfällen zu kooperieren.

Mosambik. Um Missbrauch seitens der Arbeitgeber zu vermeiden.

Nepal. Das Herkunftsland sollte durch seine Behörden Erkundigungen darüber einziehen, ob die Arbeitsbedingungen der als Hausangestellte arbeitenden Migranten sicher sind. Gebührende Aufmerksamkeit sollte Fortbildungsprogrammen gelten, damit die Arbeitnehmer ihre Aufgaben zufriedenstellend wahrnehmen können. Das Herkunftsland kann durch seine Vertretung dem Arbeitnehmer in Streitfällen

Rechtsunterstützung sowie diejenigen Informationen bieten, die er benötigt, um seinen Pflichten ohne Verletzung der einheimischen Gesetze und Gebräuche nachzukommen. Es kann des Weiteren dafür sorgen, dass seine Vertretung regelmäßig über die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer unterrichtet wird.

Niederlande. Die Information über die Rechte und Pflichten im Aufnahmeland könnte auch Websites oder Broschüren in den jeweiligen Sprachen enthalten.

Neuseeland. Neuseeland ist kein bedeutendes Entsendeland; dennoch ist der Schutz in der Regel sichergestellt, da alle Erwerbstätigen (einschließlich der Migranten) die gleichen Rechte besitzen und die Einwanderungsbehörden Beschäftigungsverträge und -angebote daraufhin prüfen, ob sie rechtmäßig und gesetzeskonform sind.

Nicaragua. Dies könnte die Gefahr der Ausbeutung und Diskriminierung von Arbeitsmigranten verringern und ihnen mehr Schutz bieten.

Oman. Ja zum ersten Teil der Frage. Alles Übrige sollte den Mitgliedstaat überlassen werden.

Panama. Um den ausländischen Hausangestellten menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, müssen alle hierfür erforderlichen Maßnahmen ergriffen werden. Die Mitgliedstaaten sollten alle ihnen verfügbaren Ressourcen nutzen, um Mindestbedingungen zu erfüllen, die gewährleisten, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten nicht Opfer von Menschenhandel oder anderen Verstößen werden. Dies ist zu erreichen durch Bemühungen in allen Bereichen und Einrichtungen sowie durch die Bereitstellung qualifizierten Personals und ausreichender finanzieller Mittel.

Paraguay. Es sollte empfohlen werden, dass die Herkunfts- und die Aufnahmeländer zusammenarbeiten, um den Austausch und den Schutz ihrer Arbeitnehmer einschließlich der Hausangestellten zu erleichtern.

Katar. Die Herkunftsländer und die dortigen Vermittlungsstellen müssen Hausangestellte auf ihre Arbeitsrechte und ihre Arbeitspflichten aufmerksam machen.

Rumänien. Ja zur Unterrichtung der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten, Nein zur Einrichtung von Sonderfonds. Die Empfehlung sollte festlegen, dass die Staaten, die das Übereinkommen ratifiziert haben, verpflichtet sind, die als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten zu unterrichten über Fragen der Lebensbedingungen, Familienzusammenführung, Arbeitsbedingungen, Möglichkeiten der Verlängerung des Arbeitsvertrags oder der Vereinbarung eines neuen Vertrags nach Ablauf des bisherigen, Bedingungen für die Zahlung des Entgelts und für Bargeldleistungen, zu zahlende Steuern usw. Diese Information sollte ungeachtet der Beschäftigungsform der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten verbreitet werden. Zudem sollte das Aufnahmeland den als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten alle erforderlichen Informationen in einer ihnen verständlichen Sprache zugänglich machen.

Slowenien. In Übereinstimmung mit der Stärkung der EU-Migrationspolitik und dem Aufbau eines partnerschaftlichen Dialogs mit den Herkunftsländern. Dies sollte eine geeignete Unterrichtung im Entsendeland, finanzielle Mechanismen für Überweisungen in das Herkunftsland sowie Hilfen bei der sozialen Wiedereingliederung nach der Rückkehr umfassen.

Südafrika. Eine solche Bestimmung sollte sich beschränken auf mögliche bilaterale oder multilaterale Abkommen sowie Aufklärungskampagnen in den Mitgliedstaaten; sie sollte deren Hoheitsrechte nicht beeinträchtigen und ihnen keine ungebührlichen Lasten auferlegen.

Spanien. Dies sollte auch Beratung seitens der diplomatischen und konsularischen Vertreter im Aufnahmeland umfassen.

Sri Lanka. In Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 97 und der dazugehörigen Empfehlung sowie mit der UNO-Konvention zum Schutz der Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen.

Schweden. Eine vor der Abreise erfolgende Unterrichtung der Arbeitnehmer über die Arbeitsmarktbedingungen ist eine positive Maßnahme, die wahrscheinlich einige der negativen Erscheinungen aufheben kann.

Schweiz. Es könnten z. B. One-stop-shops eingerichtet werden, welche die MigrantInnen vor ihrer Abreise über ihre Rechte und Pflichten aufklären.

Thailand. Die Empfehlung sollte vorsehen, dass die Entsendeländer dafür sorgen sollten, dass ihre Bürger nicht illegal in andere Länder einreisen. Siehe Frage 56 b).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 16.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 6. HUP (Kroatien), SEV (Griechenland), NHO (Norwegen), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Sonstige: 1. EFC (Sri Lanka).

Kommentare

HUP (Kroatien). Diese Maßnahmen sollten keine Verpflichtung und keine Mahnung an die Mitgliedstaaten darstellen, sondern könnten vom IAA als vorbildliche Beschäftigungspraktiken gefördert werden.

NHO (Norwegen). Eine Empfehlung könnte Pflichten des IAA bezüglich der Förderung vorbildlicher Praktiken festlegen, darunter auch vorbildlicher bilateraler Praktiken zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern.

EFC (Sri Lanka). Siehe Frage 27.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 25.

IOE. Siehe Frage 57 a). Eine Empfehlung könnte Pflichten des IAA bezüglich der Förderung vorbildlicher Praktiken festlegen, darunter auch effektiver und ausgewogener bilateraler Zusammenarbeit und finanzieller Unterstützung für Programme und technische Hilfe.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 118. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP

(Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 2. CTM (Mexiko), FPU (Ukraine).

Sonstige: 3. CTA (Argentinien), CFTUI (Indien), CISL (Italien).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS und TÜRK-İŞ (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Die Urkunde sollte auch eine Zusammenarbeit zwischen den Herkunftsländern und den Aufnahmeländern der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten vorsehen.

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC und CNTD (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), CFDT (Frankreich), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Ziele der Zusammenarbeit sollten die Verbesserung der Migrationssteuerung und die Stärkung der Arbeitsaufsicht, die Unterbindung von Menschenhandel und Missbrauch, die Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Sozialleistungen sowie die strenge Überwachung der Anwerbe- und Vermittlungsagenturen und der Unterauftragnehmer sein (in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen (Nr. 181) über private Arbeitsvermittler, 1997). Die Zusammenarbeit sollte auch die Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen einschließlich Rechtsunterstützung umfassen, damit sofort begonnen werden kann, durch Inanspruchnahme von Rechtsmitteln oder andere Mechanismen der Konfliktbeilegung missbräuchliche Praktiken zu verhüten und einzudämmen.

CTA (Argentinien). Wenn die Entsendeländer nicht in der Lage sind, ihren Bürgern eine menschenwürdige Arbeit zu bieten, dann werden sie noch weniger in der Lage sein, zum Schutz der im Ausland befindlichen Arbeitnehmer beizutragen.

BAK (Österreich). Die Staaten sollten in diesem Zusammenhang mit den Sozialpartnern und einschlägigen NGO zusammenarbeiten. Keinesfalls darf eine solche Bestimmung so verstanden werden, dass sie den Empfangsstaat seiner internationalen Verpflichtungen zur Achtung der Menschenrechte und der geltenden internationalen Arbeitsnormen entheben könnte.

ÖGB (Österreich). Die Entsendeländer sollten die angesprochenen Maßnahmen klar gesetzlich regeln und umsetzen.

BILS (Bangladesch). Die Mitglieder sollten auch Maßnahmen zur Heimschaffung der Arbeitnehmer treffen.

FENATRAD (Brasilien). Ziele der Zusammenarbeit sollten die Verbesserung der Migrationssteuerung und die Stärkung der Arbeitsaufsicht, die Unterbindung von Menschenhandel und Missbrauch, die Aufrechterhaltung des Anspruchs auf Sozialleistungen sowie die strenge Überwachung der Anwerbe- und Vermittlungsagenturen und der Unterauftragnehmer sein, in Übereinstimmung mit dem Übereinkommen Nr. 181. Auch Sozialdienste mit Psychologen, Sozialarbeitern und Ärzten sollten zur Verfügung stehen. Bei Gerichtsverfahren sollten nach Möglichkeit Dolmetscher- und Beratungsdienste garantiert werden.

ONSL (Burkina Faso). Sie sollte auch Möglichkeiten für eine Zusammenarbeit zwischen Herkunftsländern und Aufnahmeländern im Hinblick auf die Bekämpfung von Missbrauch vorsehen.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Es sollten jedoch nicht nur Aufnahmeländer und Herkunftsländer einbezogen werden.

CLC (Kanada). Einschließlich Rechtshilfe in Fällen von Menschenhandel und Missbrauch.

CMTC (Costa Rica). Durch die Arbeitsministerien in Zusammenarbeit mit den betreffenden Verbänden der Arbeitnehmer.

CTRN (Costa Rica). Bilaterale Abkommen sollten dazu beitragen, die Migrationsströme zu regulieren, die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitsmigration zu überprüfen und die Rentenansprüche von Arbeitsmigranten sicherzustellen.

DEOK (Zypern). Die Herkunftsländer kümmern sich zu wenig um ihre Bürger, die im Ausland arbeiten.

CGT-FO (Frankreich). Die Zusammenarbeit sollte sich auf Gebiete wie die Unterrichtung der Arbeitnehmer über ihre Rechte, Soziale Sicherheit und Rentenansprüche sowie auf die Überwachung der Vermittlungsagenturen konzentrieren, um Menschenhandel zu unterbinden.

COSYGA, JOC (Gabun). Das würde dazu beitragen, die Ausbeutung von Arbeitsmigranten zu verhüten.

DGB (Deutschland). Hierzu bedarf es effizienter Instrumente der Kooperation zwischen Entsende- und Empfängerländern. Diese sollten Fragen der Arbeitsinspektion, des Menschenhandels, soziale Sicherung, Arbeitsagenturen (Übereinkommen Nr. 181) sowie juristische Unterstützung bei Auseinandersetzungen regeln.

GSEE (Griechenland). Siehe Frage 56 a).

UNSI TRAGUA (Guatemala). Informations- und Aufklärungskampagnen sowie Programme für Arbeitnehmer, die als Hausangestellte ins Ausland gehen wollen, sollten gefördert werden. Konsulate sollten über Spezialisten verfügen, die den als Hausangestellte tätigen eigenen Staatsangehörigen Rechtsberatung und Information bieten.

CFTUI (Indien). Die Mitglieder sollten dafür sorgen, dass die Daten eines jeden Arbeitnehmers registriert werden. Erst dann können sie ihm helfen.

CGIL (Italien). Auch dies sollte durch bilaterale Zusammenarbeit der Herkunftsländer und der Aufnahmeländer sichergestellt werden.

CISL (Italien). Diese Bestimmungen sollten auch von den Aufnahmeländern angewandt werden. Diese sollten ermutigt werden, bilaterale und regionale Abkommen über die Anerkennung von Rentenansprüchen und die Förderung der Aufklärung von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten bezüglich ihrer Rechte und der geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie der Kultur des Aufnahmelandes zu unterzeichnen.

COTU-K (Kenia). Sowohl die Herkunftsländer als auch die Aufnahmeländer sind für einen effektiven Schutz der Arbeitnehmer verantwortlich.

MTUC (Malaysia). Missbräuchliche Bürgschaftssysteme sollten abgeschafft werden.

UNT (Mexiko). Darüber hinaus sollten sie Forderungen der Hausangestellten ermitteln.

NTUC (Nepal). Die Entsendeländer sollten auch die Bedingungen der Arbeitnehmer beobachten und bei den Aufnahmeländern dafür eintreten, dass die Arbeitsbedingungen von Migranten verbessert werden.

CNT (Niger). Sie sollte auch eine Zusammenarbeit der Herkunftsländer und der Aufnahmeländer von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten vorsehen, deren Ziel es ist, die Migrationssteuerung zu verbessern, die Arbeitsaufsicht zu stärken und Menschenhandel sowie Missbrauch seitens der Vermittlungsagenturen und anderer Arbeitgeber zu unterbinden.

CNS-Cartel Alfa (Rumänien). In den Informationen, die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellt werden, sollten auch Telefonnummern von Rechtsberatungsdiensten enthalten sein.

FNPR (Russische Föderation). Unter der Voraussetzung, dass der Entsendestaat legale Wege zur Beschäftigung fördert.

FEDUSA (Südafrika). Das ist wichtig, denn im Aufnahmeland ist das Verständnis von Informationen möglicherweise durch Sprachbarrieren eingeschränkt.

LO (Schweden). Ziel der Zusammenarbeit sollte es auch sein, legale Kanäle für die Arbeitsmigration zu öffnen und den Missbrauch von Bürgschaftssystemen zu unterbinden.

SGB (Schweiz). Aufenthaltsbewilligungen sollten beschäftigungsunabhängig sein und damit einen Wechsel des Sektors erlauben.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Durch Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern.

UGTT (Tunesien). Sie sollte auch Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten vorsehen mit dem Ziel, die Migrationssteuerung zu verbessern, die Arbeitsaufsicht zu stärken, den Anspruch auf Sozialleistungen zu erhalten, usw.

FPU (Ukraine). Solche Bestimmungen sind in anderen Übereinkommen enthalten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die Zusammenarbeit sollte auch auf die Abschaffung des Missbrauchs von Bürgschaftssystemen abzielen. Die Entsendeländer sollten Anwerbeagenturen und dörfliche Vermittlungsinstanzen registrieren, Akkreditierungsprogramme aufstellen, Migrantenvereine, NGO und andere einschlägige Gruppen konsultieren, um ein unabhängiges System für die Kontrolle der Anwerbeagenturen einzurichten, und sie sollten bei der Rettung von Arbeitnehmern sowie bei den Ermittlungen und der Strafverfolgung in Fällen zusammenzuarbeiten, in denen es um Missbrauch durch Arbeitgeber und Anwerber geht. Sie sollten mit Aufnahmeländern Informationen über Arbeitgeber und Anwerbeagenturen austauschen, die auf der schwarzen Liste stehen, und sie sollten Aufklärungskampagnen durchführen, um die Öffentlichkeit über die Risiken der Migration, die Vorschriften zu Anwerbepraktiken und Gebühren, Anzeichen für missbrauchende Anwerber und Beschwerdeverfahren in Fällen von Missbrauch vor der Abreise und nach der Rückkehr zu unterrichten. Die konsularischen Dienste sollten den als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten zugänglich sein, sie sollten rund um die Uhr einen Bereitschaftsdienst anbieten, der Hausangestellte aufnimmt, die vor Missbrauch geflüchtet sind, und sie sollten an Tagen geöffnet sein, an denen Hausangestellte in der Regel frei haben. Die Botschaften sollten über Notunterkünfte mit Übernachtung, Verpflegung und ausgebildeten Beraterinnen verfügen. Das Konsulatspersonal sollte Hausangestellten helfen, Beschwerden zeitnah beizulegen, und ihnen Informationen über ihre Alternativen und über ihre Lage zu geben. Die Entsendeländer sollten zusammenarbeiten, um einen ungesunden Wettbewerb zu vermeiden, der zu einem Wettlauf um die niedrigsten Standards führt, und sie sollten gemeinsame Mindeststandards festlegen.

PIT-CNT (Uruguay). Die betroffenen Länder sollten zusammenarbeiten.

Fr.59 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitgliedern nahegelegt werden sollte, innerstaatliche Politiken zu entwickeln, die:*

- a) *zugängliche, kollektive Maßnahmen für Kinderbetreuung und Betreuungsdienste fördern;*
- b) *die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien fördern; oder*
- c) *die Beschäftigung von Hausangestellten in Berufskategorien fördern, die ihrer Bildung und Qualifikationen entsprechen?*

a) *zugängliche, kollektive Maßnahmen für Kinderbetreuung und Betreuungsdienste fördern;*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 64.

Bejahend: 54. Albanien, Argentinien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Katar,

Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Jemen.

Verneinend: 7. Australien, Kanada, Japan, Norwegen, Polen, Südafrika, Schweiz.

Sonstige: 3. Frankreich, Libanon, Neuseeland.

Kommentare

Australien. Dies geht über das Thema hinaus.

Belgien. Das Übereinkommen sollte auch Möglichkeiten aufzeigen, wie die Bedürfnisse von Haushalten und Privatpersonen (Altenpflege, Behindertenbetreuung usw.) erfüllt werden können und zugleich den Arbeitnehmern ein angemessener Status garantiert werden kann.

Brasilien. Dies ist von entscheidender Bedeutung, um die Autonomie und Lebensqualität von Kindern, alten Menschen und Behinderten sicherzustellen und den anderen Familienmitgliedern die Möglichkeit zu bieten, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Kanada. Dies sind allgemeinere grundsatzpolitische Fragen, die über die Thematik dieser Urkunden hinausgehen.

China. Es sind innerstaatliche Maßnahmen zur Subventionierung der Betreuung von Kindern, alten Menschen und Familien erforderlich, die einer Pflege bedürfen. Die Mitgliedstaaten sollten z. B. mehr Kindertagesstätten, Kindergärten und Altenheime einrichten. Organisationen und Einzelpersonen werden ermutigt, dies zu tun.

Kolumbien. Besonders wichtig ist es, keine Anforderungen zu stellen, die für andere Berufsgruppen nicht erfüllt werden können.

Costa Rica. Sofern das Land finanziell in der Lage ist, solche Maßnahmen zu treffen.

Zypern. Vorausgesetzt, die staatliche Kinderbetreuung, die Sozialpolitik und die Sozialfürsorge machen keine Unterschiede nach Staatsangehörigkeit, Rasse, Geschlecht usw. und befolgen die EU-Richtlinien für Beschäftigung, Sozialschutz und soziale Integration, die ebenfalls die Bedeutung der Förderung der Kinderbetreuung und der sozialen Dienste betonen.

Frankreich. Was den Wortlaut „Maßnahmen für Kinderbetreuung und Betreuungsdienste“ anbetrifft, so sollten die Kinderbetreuung und die Betreuung gefährdeter Arbeitnehmer getrennt behandelt und die Kinderbetreuung der Frage 59 b) zugeordnet werden. Der Begriff der „zugänglichen kollektiven Maßnahmen“ ist zu klären. Anstatt „kollektive Maßnahmen (zu) fördern“, könnte die Empfehlung Politiken oder Maßnahmen fördern, die ein vielfältiges Angebot an Dienstleistungen entwickeln, welche den Bedürfnissen von Familien entsprechen, alten und behinderten Menschen die größtmögliche Selbstständigkeit erlauben und eine Kinderbetreuung ermöglichen, die den Eltern die Möglichkeit bietet, Beruf und Familie besser zu vereinbaren.

Guatemala (UMT, ONAM). Kindertagesstätten sind eine große Hilfe für berufstätige Mütter.

Japan. Siehe Frage 35.

Libanon. In Entwicklungsländern wird es schwierig sein, diese Maßnahmen durchzuführen.

Malaysia. Z. B. betriebliche und kommunale Kindergärten, um die Abhängigkeit von im Haushalt lebenden Hausangestellten zu verringern.

Niederlande. Diese Maßnahmen sollten nicht ausschließlich für Hausangestellte konzipiert sein.

Norwegen. Die Bereitstellung von Kinderbetreuung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind zwar wichtige Fragen, doch die Empfehlung wird die Situation der Hausangestellten eher verbessern,

wenn sie sich darauf beschränkt, spezifische Rechte zu fördern, die für den Schutz der Arbeitnehmer relevant sind.

Peru. Jeder Mitgliedstaat sollte die bestehende einschlägige Gesetzgebung überprüfen und mit der Urkunde in Einklang bringen.

Polen. Der Vorschlag geht über das Thema der Urkunde hinaus. Ihr Gegenstand ist der Schutz der Hausangestellten und nicht die im weitesten Sinne staatliche Familienpolitik und die Betreuung von Angehörigen.

Portugal. Eine Empfehlung zur Hausarbeit scheint jedoch nicht das am besten geeignete Instrument für die Behandlung dieses Themas zu sein.

Saudi-Arabien. Ja, solche Maßnahmen können dazu beitragen, dass insbesondere berufstätige Mütter weniger auf Hausangestellte angewiesen sind.

Südafrika. Das sollte der innerstaatlichen Politik und Gesetzgebung überlassen werden.

Schweden. Hier sollte es heißen „gute Kinderbetreuung“.

Schweiz. Nein, die Ausdehnung auf andere Politiken wie Familienpolitik würde den Rahmen der Empfehlung sprengen und den Interessen der Hausangestellten auch nicht wesentlich dienen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 4. HUP (Kroatien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Dies sind insofern Themen für die Förderungstätigkeit des IAA, als sie die vereinbarten Prioritäten der Organisation widerspiegeln, doch sie sollten nicht Gegenstand einer Norm sein.

JCC (Jordanien). Diesbezüglich sind Untersuchungen einzuleiten und die innerstaatlichen gesetzlichen Vorschriften zu aktualisieren.

SAV (Schweiz). Dies ist auf nationaler Ebene zu evaluieren.

IOE. Dies sind Themen für die Förderungstätigkeit des IAA, denn sie spiegeln die vereinbarten Prioritäten.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 123.

Bejahend: 121. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel),

CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CTA (Argentinien), CTM (Mexiko).

Kommentare

FENATRAD (Brasilien). Die Bedeutung von vollzeitlichen Kinderkrippen, die während der Schulferien nicht schließen und die eine gute und den lokalen oder regionalen Standards entsprechende Erziehung bieten, sollte unterstrichen werden.

GSEE (Griechenland). Sie sollte betonen, dass es in erster Linie Aufgabe des Staates ist, öffentliche Einrichtungen der Kinderbetreuung, der Behinderten- und der Altenpflege zu entwickeln und zu betreiben.

UNSI TRAGUA (Guatemala). In Übereinstimmung mit Übereinkommen Nr. 156.

UNT (Mexiko). Kinderkrippen und Internate sollten eingerichtet werden, um die Tätigkeit von Hausangestellten zu erleichtern.

b) die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien fördern; oder

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 56. Albanien, Argentinien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationaler Staat Bolivien, Chile, China, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Frankreich, Griechenland, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Arabische Republik Syrien, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 7. Australien, Kanada, Kolumbien, Japan, Norwegen, Polen, Südafrika.

Sonstige: 3. Brasilien, Guatemala, Neuseeland.

Kommentare

Australien. Siehe Frage 59 a).

Österreich. Ja, wenn als ausreichend angesehen wird, dass Mitglieder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Familien für Hausangestellte bzw. Hausgehilfen/Hausgehilfinnen so wie auch für die übrigen Arbeitnehmergruppen (z. B. Elternzeit) fördern können und nicht damit gemeint ist, dass zusätzlich zu den für alle Arbeitnehmergruppen vorgesehenen Maßnahmen hinausgehende Förderungen vorgenommen werden müssen.

Belgien. Siehe Frage 59 a).

Brasilien. Die Vereinbarkeit ist zu erreichen, wenn Arbeitnehmerrechte wie Arbeitsschutz und Ruhezeiten geachtet werden. Der Staat sollte Freizeitaktivitäten fördern.

Kanada. Siehe Frage 59 a).

China. Z. B. durch die Einführung flexibler Arbeitszeiten.

Kolumbien. Die bestehenden Sozialfürsorgeprogramme für Arbeitnehmer beziehen auch deren Familien ein.

Guatemala (DPS). Nein.

Guatemala (UMT). Wichtig sind die Regelung der Arbeitszeiten, die Einhaltung der wöchentlichen Ruhezeit und der Urlaubstage sowie die Beteiligung an religiösen Aktivitäten.

Guatemala (ONAM). Das psychische Gleichgewicht weiblicher Hausangestellter ist besser, wenn sie Zugang zu Kindertagesstätten haben, denn dann werden sie bei der Arbeit nicht diskriminiert und ihre Kinder werden betreut.

Japan. Siehe Frage 35.

Malaysia. Z. B. die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, sowie flexible Arbeitszeiten.

Niederlande. Siehe Frage 59 a).

Neuseeland. Nach neuseeländischem Gesetz haben Arbeitnehmer Anspruch auf flexible Arbeitszeiten, wenn sie seit mindestens sechs Monaten von dem betreffenden Arbeitgeber beschäftigt werden und zu Hause eine Person betreuen.

Nicaragua. Für weibliche Hausangestellte ist es besonders schwierig, Beruf und Familie zu vereinbaren. Die Arbeit entfernt sie von der Familie und beeinträchtigt ihre Beziehungen zu ihren Kindern.

Norwegen. Siehe Frage 59 a).

Peru. Um dieses Ziel zu erreichen, sollten Richtlinien aufgestellt werden.

Polen. Siehe Frage 59 a).

Portugal. Siehe Frage 59 a).

Südafrika. Siehe Frage 59 a).

Schweden. Siehe Frage 59 a).

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 9. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 4. HUP (Kroatien), CONEP (Panama), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 59 a). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte zu Beginn jeder Urkunde als eine der positiven Auswirkungen aller Bemühungen genannt werden, die Tätigkeit von Hausangestellten landesweit zu erleichtern und zu fördern.

SAV (Schweiz). Siehe Frage 59 a).

IOE. Siehe Frage 59 a). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte zu Beginn jeder neuen Urkunde als eine der positiven Auswirkungen aller Bemühungen genannt werden, die Tätigkeit von Haus-

angestellten landesweit zu erleichtern und zu fördern, anstatt sie durch übermäßige Regulierung zu behindern.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 125.

Bejahend: 123. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), CSDR (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CTA (Argentinien), CTM (Mexiko).

Kommentare

ÖGB (Österreich). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie darf jedoch nicht zulasten der in privaten Haushalten Beschäftigten stattfinden.

CMTC (Costa Rica). Da Hausangestellte die Möglichkeit haben müssen, ihre Freizeit zu nutzen.

CFDT (Frankreich). Für alle Arbeitnehmer einschließlich der Hausangestellten.

UNT (Mexiko). Da Hausangestellte häufig keine Familie gründen, und da ihnen gesagt wird, sie gehörten zur Familie, was nicht der Realität entspricht, denn oft werden sie ohne Angabe von Gründen entlassen.

c) *die Beschäftigung von Hausangestellten in Berufskategorien fördern, die ihrer Bildung und Qualifikationen entsprechen?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 66.

Bejahend: 56. Albanien, Argentinien, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Ecuador, Ägypten, El Salvador,

Finnland, Frankreich, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Litauen, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Tunesien, Ukraine, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 7. Australien, Kanada, Tschechische Republik, Japan, Malaysia, Norwegen, Südafrika.

Sonstige: 3. Brasilien, Neuseeland, Polen.

Kommentare

Australien. Siehe Frage 59 a).

Belgien. Siehe Frage 59 a).

Brasilien. Es geht nicht darum, die Beschäftigung von Hausangestellten zu fördern, sondern dafür zu sorgen, dass sie tatsächlich die gleichen Rechte genießen wie andere Arbeitnehmer.

Kanada. Siehe Frage 59 a).

Kolumbien. Dies könnte ebenso wie für andere Arbeitnehmer durch die staatliche Berufsbildungsanstalt SENA geschehen.

Frankreich. Es ist nicht klar, ob der Status bzw. die Entlohnung der Hausarbeit oder die Kompetenzen gemeint sind; beide sollten ausdrücklich erfasst werden. Entlohnung und Status sollten von der Qualifikation des Arbeitnehmers abhängen, und die auszuübenden Tätigkeiten sollten den Qualifikationen des Arbeitnehmers entsprechen.

Guatemala (UMT). Durch die Einrichtung berufsbildender Programme würde der Sektor professionalisiert und die Löhne würden steigen.

Japan. Siehe Frage 35.

Niederlande. Siehe Frage 59 a).

Neuseeland. Siehe Frage 55.

Nicaragua. Diese Branche sollte schrittweise besser entlohnt und produktiver werden. Berufsschulen sollten auch Kurse für Hausangestellte anbieten.

Norwegen. Siehe Frage 59 a).

Peru. Es sollte eine Liste aufgestellt werden, die die Tätigkeiten von Hausangestellten gruppiert.

Polen. Sicherlich sollten Berufsbildung und Qualifizierung bei allen Beschäftigungen gefördert werden, doch eine formale Bildung und Qualifizierung ist angesichts der Natur der hauswirtschaftlichen Tätigkeit hier weniger wichtig als in anderen Bereichen. Praktische Erfahrung, persönlicher Kontakt und das Verhältnis zum Arbeitgeber und der Familie spielen häufig eine größere Rolle. Die Förderung der Beschäftigung entsprechend Bildung und Qualifikationen erscheint daher nicht sehr sinnvoll.

Südafrika. Siehe Frage 59 a).

Vereinigte Staaten. Insoweit die innerstaatliche Politik eine bildungs- und qualifikationsgemäße Beschäftigung aller Arbeitnehmer fördert.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 13.

Bejahend: 10. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), EK (Finnland), KT (Finnland), VTML (Finnland), ESEE (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama).

Verneinend: 3. HUP (Kroatien), SAV (Schweiz), IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Siehe Frage 59 a).

IOE. Siehe Frage 59 a). Der Wortlaut lässt nicht erkennen, ob hier die Hausarbeit als eine vorübergehende oder eine berufsmäßige Tätigkeit zu verstehen ist, und ob dies den Wünschen der Hausangestellten oder lediglich Vermutungen über sie entspricht.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 124.

Bejahend: 122. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CGIL (Italien), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CTA (Argentinien), CTM (Mexiko).

Kommentare

CFDT (Frankreich). Durch Einstufungs- und Lohntabellen und unter Berücksichtigung der Qualifikationen des Arbeitnehmers.

COSYGA, JOC (Gabun). Mit dem Ziel einer größeren Leistungsfähigkeit und Beherrschung des Berufs.

CTM (Mexiko). Je nach den im Haushalt auszuübenden Tätigkeiten sollten Stufen festgelegt werden. UNT (Mexiko). Sowie auch die Förderung ihrer Beschäftigungschancen.

CNT (Niger). Um Hausangestellten und ihren Angehörigen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen.

Fr. 60 *Sollte die Empfehlung vorsehen, dass Mitgliedern nahegelegt werden sollte, den Schutz der Hausangestellten insbesondere durch Zusammenarbeit auf bilateraler, regionaler und internationaler Ebene weiter zu verbessern? Bitte machen Sie nähere Angaben.*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 64.

Bejahend: 62. Albanien, Argentinien, Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Der Plurinationale Staat Bolivien, Brasilien, Kanada, Chile, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Kuba, Zypern, Tschechische Republik, Ecuador, Ägypten, El Salvador, Finnland, Guatemala, Indien, Indonesien, Italien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Republik Moldau, Montenegro, Marokko, Nepal, Niederlande, Nicaragua, Norwegen, Oman, Panama, Paraguay, Peru, Polen, Portugal, Katar, Rumänien, Saudi-Arabien, Serbien, Slowenien, Südafrika, Spanien, Sri Lanka, Suriname, Schweden, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand, Tunesien, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Verneinend: 2. Guinea, Japan.

Kommentare

China. Z. B. durch bilaterale/multilaterale Abkommen über die Beseitigung unnötiger Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität sowie bilaterale Abkommen zur Sozialen Sicherheit.

Kolumbien. In Übereinstimmung mit den Grundsätzen der Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer und der Nichtdiskriminierung.

Tschechische Republik. Im Rahmen der allgemeinen Bemühungen um eine ständige Verbesserung des Schutzes aller Arbeitnehmer.

Ägypten. Insbesondere durch Zusammenarbeit der Herkunfts- und der Aufnahmeländer.

El Salvador. Internationale Zusammenarbeit stärkt erwiesenermaßen die Institutionen und die technischen Kompetenzen des Personals.

Finnland. Dies ist wichtig für die Verbreitung von vorbildlichen Praktiken und von Informationen über die Rechte beider Parteien.

Guatemala (DPS). Eine Zusammenarbeit mit den Arbeitsministerien ist erforderlich, um eine Professionalisierung der Hausarbeit zu erreichen.

Guatemala (UMT). Die Regierung sollte sich gemeinsam mit der Zivilgesellschaft und der internationalen Gemeinschaft beständig darum bemühen, die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung zu überwachen.

Guatemala (ONAM). Die Förderung der Qualifizierung von Hausangestellten sollte ein gemeinsames Ziel der Regierung und der Zivilgesellschaft sein, das von der internationalen Gemeinschaft unterstützt wird. Dies würde die Situation vieler Frauen verbessern, die keine Chancen haben und ihr ganzes Leben lang unter Diskriminierung und Vernachlässigung leiden.

Guinea. Da es in Guinea Personen gibt, die nur vorübergehend als Hausangestellte arbeiten und dies nicht als Beruf gewählt haben.

Indien. Bilaterale Abkommen, gemeinsame Arbeitsgruppen und regionale Prozesse sollten gefördert werden.

Indonesien. Auf diese Weise kann der Schutz von Arbeitsmigranten verbessert werden.

Japan. Siehe Frage 35.

Lettland. Siehe Frage 38.

Mauritius. Der Schutz kann auch durch Informationsaustausch zwischen Mitgliedstaaten sowie dadurch verbessert werden, dass sie sich bei der Regulierung von Hausarbeit durch vorbildliche Praktiken anregen lassen.

Mexiko. Insbesondere benachbarte Mitgliedstaaten, zwischen denen intensive Migrationsströme festzustellen sind.

Marokko. Im Bereich der Achtung der Grundrechte der Arbeitnehmer.

Nepal. Das Herkunftsland kann die Rechte von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten durch Arbeitsabkommen mit den Aufnahmeländern sicherstellen, auf deren Grundlage alle Streitigkeiten bezüglich dieser Arbeitsmigranten beigelegt werden können. Das würde gewährleisten, dass sie die gleiche Fürsorge und den gleichen Schutz genießen wie in ihrem Heimatland. Regionale und internationale Zusammenarbeit kann bei der Formulierung eines gemeinsamen Programms hilfreich sein, das darauf abzielt, in einer ganzen Region den Status der Hausangestellten zu verbessern und den Menschenhandel in der Region zu reduzieren.

Niederlande. Soweit erforderlich.

Nicaragua. Das Übereinkommen könnte Gelegenheit geben, die Unterstützung von Hausangestellten auf die Tagesordnung internationaler Entwicklungshilfeorganisationen zu setzen.

Panama. Die Mitgliedstaaten sollten den Schutz der Hausangestellten mithilfe aller erforderlichen Mechanismen verbessern, darunter bilateraler, regionaler und internationaler Kooperationsabkommen. Hierfür sollten die Mitgliedstaaten unbedingt genügend Haushaltsmittel zur Verfügung stellen.

Paraguay. Bilaterale Kooperationsabkommen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern sollten gefördert werden, um Vermittlungsmodelle zu vereinbaren, welche es den Aufnahmeländern erlauben, Arbeitskräfte in den Herkunftsländern nach Verfahren zu suchen, die von der betreffenden Regierung in Konsultation mit den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entwickelt wurden. Kooperationsabkommen sollten zudem alle Fragen im Zusammenhang mit Heimschaffung und Rechtsansprüchen behandeln.

Peru. Gesetzesvergleiche, gemeinsame Bemühungen und Erfahrungsaustausch auf Weltebene würden es erlauben, dem Hauptanliegen der Urkunde, nämlich der Aufwertung der hauswirtschaftlichen Arbeit, zu entsprechen. Die Zusammenarbeit sollte folgende Aspekte umfassen: Kooperationen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern mit dem Ziel, die Migrationssteuerung zu verbessern, Stärkung der Arbeitsaufsicht, juristische Zusammenarbeit bei der Verhütung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Missbrauch, strenge Kontrolle der Anwerbe- und Vermittlungsagenturen. Gemeinsame Maßnahmen sollten auch auf die umgehende Verhütung und Eindämmung missbräuchlicher Praktiken durch Inanspruchnahme von Rechtsmitteln oder durch andere Mechanismen der Konfliktbeilegung abzielen.

Portugal. Gegenstand der Zusammenarbeit sollten nicht Fragen der Hausarbeit sein, sondern allgemeinere Themen wie z. B. die Beschäftigungspolitik.

Katar. Die Regierung, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer eines Landes müssen gemeinsam vorgehen. Herkunfts- und Aufnahmeländer sollten sich konsultieren und koordinieren, um einen angemessenen Schutz zu bieten.

Rumänien. Durch Tagungen, die über vorbildliche Praktiken in den Mitgliedstaaten informieren.

Südafrika. Ja. Dies sollte in Übereinstimmung mit anderen internationalen Urkunden auch Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels umfassen. Es wäre allerdings sinnvoller, dies nicht in einer Empfehlung aufzugreifen, sondern in einer Resolution.

Spanien. Indem eine Politik verfolgt wird, deren Ziel es ist, ihre Arbeitsbedingungen während der Vertragsdauer zu überprüfen und ihnen angesichts der Arbeitslosigkeit nach dem Ablauf des Vertrags und der Heimschaffung Unterstützung zukommen zu lassen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Bejahend: 7. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), KEF (Republik Korea).

Verneinend: 2. CONEP (Panama), SAV (Schweiz).

Sonstige: 1. IOE.

Kommentare

HUP (Kroatien). Es mag nützlich sein, den Ergebnissen für Hausangestellte und der Debatte der Sozialpartner auch weiterhin Aufmerksamkeit zu widmen, doch der Wortlaut sollte geändert werden. Was verbessert werden muss, sind die Ergebnisse und Erfahrungen – nicht das Niveau und der Geltungsbereich der Gesetze und Vorschriften.

JCC (Jordanien). Durch Informationsaustausch und Vereinbarung von Musterverträgen.

IOE. Die Diskussion unter den Sozialpartnern kann nützlich sein, doch es ist nicht das Niveau und der Geltungsbereich von Gesetzen, Vorschriften und Schutz, die verbessert werden müssen, sondern die Rechtsstellung und die Beschäftigung der Hausangestellten. Eine Empfehlung würde hierzu beitragen.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 122.

Bejahend: 120. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), CGT-FO (Frankreich), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Island), CFTUI (Indien), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KPSPI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), CISL (Italien), UGL (Italien), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CROC (Mexiko), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CS (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), CCOO (Spanien), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand),

CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Sonstige: 2. CTA (Argentinien), NTUC (Nepal).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), CSA-Bénin (Benin), FS und UGT (Brasilien), CLC (Kanada), CGT (Kolumbien), LO (Dänemark), CASC, CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CSTS und FEASIES (El Salvador), ASI (Island), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), LO (Norwegen), CUT-A (Paraguay), CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Siehe Frage 58.

BAK (Österreich). Eine nähere Konkretisierung erscheint wünschenswert und sollte auf Grund der Erfahrungen im staatenübergreifenden, regionalen Austausch von Gewerkschaften und den einschlägigen Verbänden von Hausangestellten präzisiert werden. Siehe auch den 2004 von der IAO verabschiedeten Multilateralen Rahmen für die Arbeitsmigration.

BILS (Bangladesch). Diese Zusammenarbeit sollte eine ungehinderte Arbeitskräftewanderung, kohärente Regelungen und Vorschriften, die weltweit die Rechte und Ansprüche von Hausangestellten regeln, sowie besondere Maßnahmen zum Schutz von Frauen und Kindern vor Menschenhandel gewährleisten.

FENATRAD (Brasilien). Siehe Frage 58. Es sollte eine effektive Zusammenarbeit gefördert werden, bei der auch die jeweiligen Verantwortlichkeiten zu klären sind, und es sollten Mindestrichtlinien festgelegt werden. Auch die Harmonisierung der innerstaatlichen Gesetzgebungen ist zu fördern.

ONSL (Burkina Faso). Ziel dieser Zusammenarbeit sollte es sein, die Migration besser zu steuern, Maßnahmen gegen Missbrauch zu entwickeln und für Lösungen im Hinblick auf Rechtsstreitigkeiten und Streitbeilegungsmechanismen einzutreten.

CTRN (Costa Rica). Indem die Gesetze harmonisiert werden und so den als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten der gleiche Rechtstatus und die gleichen Arbeitsrechte gewährt werden wie einheimischen Arbeitnehmern.

DEOK (Zypern). Dies ist sehr wichtig und sollte dringend umgesetzt werden.

COSYGA, JOC (Gabun). Wie mehrere Beispiele aus den Bereichen Soziale Sicherheit oder bilaterale Abkommen zeigen, müssen die Mitgliedstaaten den besonderen Charakter der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten berücksichtigen.

GSEE (Griechenland). Siehe Frage 30.

UNSITRAGUA (Guatemala). Diese Maßnahmen sollten auch die Legalisierung von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten ohne gültige Papiere umfassen. Darüber hinaus sollten Bildungs- und Berufsbildungsprogramme aufgestellt werden, um die hauswirtschaftliche Arbeit zu professionalisieren.

CGT (Honduras). Mitgliedstaaten mit kulturellen und sprachlichen Affinitäten und ähnlichen Gebräuchen könnten zusammenarbeiten.

HMS (Indien). Die Mitgliedstaaten sollten die vollständigen Daten eines jeden Arbeitnehmers registrieren und ihm helfen, wenn er Probleme hat.

CISL (Italien). Bilaterale Abkommen zwischen Herkunfts- und Aufnahmeländern sollten gefördert werden, damit die Hausangestellten besser geschützt sind und die Einhaltung ihrer Grundrechte einschließlich des Rentenanspruchs überwacht werden kann. Das IAA sollte bei der Förderung solcher Abkommen und der Überwachung ihrer Umsetzung eine Rolle spielen.

UIL (Italien). In Italien sind nur 10 Prozent der Hausangestellten Einheimische, alle übrigen sind Migranten. Es ist wichtig, diesen umfangreichen Migrationsstrom zu überwachen und die zwischenstaatliche Zusammenarbeit zu intensivieren.

COTU-K (Kenia). Siehe IAO Übereinkommen (Nr. 29) über Zwangsarbeit und die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen.

CTM (Mexiko). Internationale Übereinkommen sollten als Orientierung dienen.

UNT (Mexiko). Die Länder sollten Maßnahmen gegen Menschenhandel, Ausbeutung bei der Arbeit, Kinderarbeit im Haushalt und sexuelle Ausbeutung von Kindern beschließen und sicherstellen, dass als Hausangestellte tätige Arbeitsmigranten ohne gültige Papiere in den Aufnahmeländern geschützt sind.

FNV (Niederlande). Die Empfehlung sollte Bestimmungen zur Zusammenarbeit zwischen Herkunfts- und Zielländern von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten enthalten, und zwar Zusammenarbeit zwischen Entsende- und Aufnahmeländern mit dem Ziel, die Migration besser zu steuern, legale Kanäle für die Arbeitsmigration zu öffnen, die Arbeitsaufsicht zu stärken, in Fällen von Menschenhandel und Missbrauch juristisch zusammenzuarbeiten, Ansprüche auf Sozialleistungen einzuführen oder aufrechtzuerhalten, die Aktivitäten von Anwerbe- und Vermittlungsagenturen (in Übereinstimmung mit dem IAO-Übereinkommen Nr. 181) sowie von Unterauftragnehmern strengstens zu überwachen und zu kontrollieren, und den Missbrauch von Bürgschaftssystemen zu unterbinden. Entwicklung gemeinsamer Maßnahmen einschließlich Rechtsunterstützung mit dem Ziel, unverzüglich zu beginnen, missbräuchliche Praktiken zu unterbinden durch Inanspruchnahme von Rechtsmitteln oder durch andere verfügbare Mechanismen der Konfliktbeilegung.

CNT (Niger). Dies würde dem Menschenhandel abträglich sein.

PWF (Pakistan). Siehe Frage 58.

CS (Panama). Da in dieser Branche Millionen von Menschen in aller Welt tätig sind, die einen Beitrag zur Wirtschaft der Entwicklungsländer leisten.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Siehe Frage 57 a).

FNPR (Russische Föderation). In erster Linie durch eine Harmonisierung der Migrationsgesetze der Mitgliedstaaten übernationaler und regionaler Wirtschaftsbünde.

NWC (Sri Lanka). Bilaterale Abkommen sollten der Organisation der Arbeitsmigration einen geeigneten Rahmen geben und könnten dienlich sein für den Informationsaustausch und Maßnahmen gegen irreführende Werbung, für Bedingungen und Kriterien der Migration, die Organisation der Anwerbung, administrative Formalitäten einschließlich der Anwerbekosten, Beförderungsbedingungen, Reise und Unterhalt, Gleichbehandlung, Verpflegung, Unterkunft und Soziale Sicherheit, Arbeitsverträge, Beilegung von Streitigkeiten, Beschäftigungsstabilität und Rückreise, Gültigkeitsdauer eines Vertrags; individuelle Vereinbarungen sollten sich an einer landesweiten Mustervereinbarung orientieren.

PIT-CNT (Uruguay). Insbesondere durch regionale und internationale Zusammenarbeit.

Fr. 61 *Weist die Gesetzgebung oder Praxis in Ihrem Land Besonderheiten auf, die Schwierigkeiten bei der Durchführung der Urkunde(n) hervorrufen könnten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 60.

Bejahend: 35. Australien, Österreich, Bahrain, Belgien, Brasilien, Kanada, China, Kolumbien, Costa Rica, Kroatien, Zypern, Griechenland, Guatemala, Guinea, Indien, Indonesien, Japan, Republik Korea, Libanon, Malaysia, Mauritius, Marokko, Nepal, Nicaragua, Oman, Paraguay, Peru, Polen, Saudi-Arabien, Slowenien, Spanien, Suriname, Schweiz, Arabische Republik Syrien, Thailand.

Verneinend: 22. Albanien, Argentinien, Der Plurinational Staat Bolivien, Chile, Kuba, Ägypten, El Salvador, Finnland, Litauen, Mexiko, Republik Moldau, Niederlande, Portugal, Katar, Rumänien, Serbien, Südafrika, Schweden, Vereinigte Arabische Emirate, Uruguay, Bolivarische Republik Venezuela, Jemen.

Sonstige: 3. Neuseeland, Panama, Tunesien.

Kommentare

Argentinien. Sofern die Durchführung von ständigem Dialog und Medienkampagnen begleitet wird.

Australien. In Australien gehören Arbeitnehmer einschließlich der Hausangestellten entweder zur Kategorie der ‚Angestellten‘ oder zur Kategorie der ‚Selbstständigen‘. Beide stehen unter starkem gesetzlichen Schutz, der durch umfassende Kontrollen der Einhaltung ergänzt wird. Eine breite Anwendung des Übereinkommens auf alle in der hauswirtschaftlichen Arbeit tätigen Personen würde Probleme bei der Einhaltung aufwerfen, denn Ansprüche, die sich aus einer Anstellung herleiten, sind im Allgemeinen auf

„Angestellte“ beschränkt, betreffen „Selbstständige“ also nicht. Das neue Übereinkommen sollte daher vorsehen, dass Arbeitnehmer, die im Rahmen eindeutig handelsrechtlicher Vereinbarungen tätig sind, ausgenommen werden. Für Angestellte in Australien leiten sich aus der Beschäftigung gesetzliche Mindestansprüche ab; auf der Betriebsebene können die Parteien detailliertere Vereinbarungen treffen. Die Bestimmungen des Übereinkommens sollten sich auf die Festlegung der grundlegenden Rechte auf einzelne Ansprüche konzentrieren. Genaue Beschreibungen dieser Ansprüche sollten in die Empfehlung aufgenommen werden und der Orientierung dienen.

Österreich. Besondere Probleme könnten bei einer umfassenden Regelung der Bereitschaftszeiten insbesondere im Bereich der Betreuungstätigkeiten für pflegebedürftige Personen auftreten, da das Hausbetreuungsgesetz vorsieht, dass in bestimmten Fällen Arbeitsbereitschaft nicht als Arbeitszeit gilt.

Belgien. Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen Angestellten im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (siehe Frage 24); Ausnahme bestimmter Hausangestellter von der Sozialversicherung (siehe Frage 12 c).

Brasilien. Das Haupthindernis in Brasilien ist das Recht auf Unverletzlichkeit der Privatwohnung, die ein Tätigwerden der Arbeitsaufsicht einschränkt. Falls die Urkunde vorsieht, dass die Verbände der Hausangestellten das Recht zu Kollektivverhandlungen haben, dann muss Brasilien seine Gesetzgebung anpassen.

Kanada. Die kanadische Bundesregierung ist laut Gesetz für das Programm verantwortlich, das die Zuwanderung von Hausangestellten nach Kanada verwaltet. Eine im Haus lebende Pflegekraft kann in Kanada eine ständige Aufenthaltsgenehmigung beantragen, wenn sie die Anforderungen des Programms erfüllt. Die gesetzlichen Vorschriften zu Beschäftigungsstandards werden von den Provinzen und Territorien erlassen und sind daher hinsichtlich Inhalt und Geltungsbereich recht unterschiedlich. Infolgedessen sind die gesetzlich vorgeschriebenen Mindest-Arbeitsbedingungen und die Definitionen der Begriffe „häusliche Arbeit“ und „Hausangestellte“ nicht überall in Kanada gleich. Herkömmliche Muster von Arbeitsbeziehungen sind für die besondere Situation von Hausangestellten möglicherweise nicht geeignet, und daher sollte die Urkunde andere Vertretungsweisen und innovative Ansätze anerkennen.

China. Es ist schwierig, einheitliche Normen für hauswirtschaftliche Arbeit in Ländern aufzustellen, deren wirtschaftliche Situation und deren Entwicklungsstand unterschiedlich sind. Es sollte eingehender untersucht werden, ob die hauswirtschaftliche Arbeit in den Geltungsbereich der arbeitsrechtlichen Vorschriften fallen sollte. Es wird empfohlen, bei der Formulierung internationaler Urkunden den Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit bezüglich Arbeitsplatz, Arbeitsstunden und Entgelt Rechnung zu tragen.

Kolumbien. Die Einhaltung der Bestimmungen, die auf internationaler Ebene festgelegt wurden und über die innerstaatlichen Rechtsquellen hinausgehen, ist für manche Regierungen schwierig. In Kolumbien wurden die einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen bereits in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen; dieses sieht Mindeststandards für ausnahmslos alle Arbeitnehmer vor.

Costa Rica. Das Hauptproblem sind die Einschränkungen, denen die Arbeitsaufsicht bei der Überwachung der Arbeitsbedingungen von Hausangestellten unterliegt, denn ihr Arbeitsplatz ist eine Privatwohnung, deren Unverletzlichkeit durch die Verfassung garantiert ist.

Kroatien. Wenn eine internationale Urkunde so detailliert ist und eine so große Bandbreite von Arbeitnehmerrechten beschreibt, dann stellt ihre Anwendung immer ein Risiko dar. Deshalb sind einige zusätzliche Aktionen und Kampagnen erforderlich, um eine breite Zustimmung zu der Urkunde zu erlangen.

Kuba. In Kuba gibt es nur sehr wenige Hausangestellte, und da alle Arbeitnehmer den gleichen Sozialschutz und die gleichen Rechte genießen, sind Sonderregelungen für Hausangestellte, die mit der Annahme einer einschlägigen Urkunde eingeführt werden sollen, nicht notwendig.

Zypern. Die Anwendung der gesetzlichen Vorschriften zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit von Hausangestellten kann schwierig sein, denn die Verfassung garantiert die Unverletzlichkeit der Wohnung und der Privatsphäre des Arbeitgebers.

El Salvador. Die Gesetzgebung El Salvadors sieht vor, dass Hausangestellte im Hinblick auf Entgelt; Arbeitsstunden, Ruhezeiten, Jahresurlaub, Soziale Sicherheit, Entschädigung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und allgemeine Sozialleistungen Anspruch auf Schutz haben.

Griechenland. Im Haus des Arbeitgebers lebende Hausangestellte stehen in Griechenland weder unter dem Schutz des Arbeitsrechts noch des landesweiten Kollektivvertrags über den Mindestlohn. In der Regel gelten die Arbeitsschutzvorschriften nicht für Hausangestellte. Die Verfassung verbietet Arbeitsaufsichtsbeamten den Zutritt zu Privatwohnungen, sofern nicht ein Vertreter der Justiz anwesend ist, und dies auch nur in Fällen, die gesetzlich genau festgelegt sind. Allerdings können Arbeitnehmer das Sozialamt ersuchen zu intervenieren und bei der Lösung arbeitsbezogener Probleme behilflich zu sein.

Guatemala (DPS). Einheimische Gebräuche könnten die Anwendung der Urkunde erschweren.

Guatemala (UMT). Wirtschaftliche und politische Interessen der Entwicklungsländer beeinflussen häufig die Verabschiedung entsprechender Gesetze.

Guatemala (ONAM). In manchen Fällen zögern Arbeitgeber, die Bedingungen und den Schutz der Hausangestellten zu verbessern. Wenn jedoch deutlich gemacht wird, dass eine Verbesserung auch für die Arbeitgeber von Nutzen ist, könnte sich die Situation vielleicht ändern.

Guinea. Im Wesentlichen aufgrund der unzulänglichen Mittel der Verwaltung.

Indien. Da Hausangestellte nicht organisiert sind, ist es schwierig sie zu erfassen. Indien verabschiedete 2008 das Gesetz zur Sozialen Sicherheit der nicht organisierten Arbeitnehmer. Die Beschäftigung von Kindern im Haushalt ist seit Oktober 2006 verboten. Die Zentral- und die Regionalregierung in Delhi hat in Zusammenarbeit mit dem IAA ein Qualifizierungsprogramm für Hausangestellte/Hausgehilfen aufgelegt. Es wird im Rahmen von öffentlich-privaten Partnerschaften Schnellkurse über Hauswirtschaft anbieten.

Indonesien. Schwierigkeiten bei der Durchführung in der informellen Wirtschaft.

Japan. Wenn der Arbeitgeber eines Hausangestellten eine Privatperson ist, dann könnte es schwierig sein, ihm die gleichen Rechte und Pflichten aufzuerlegen wie einem Betrieb. Darüber hinaus ist es im Unterschied zu anderen Arbeitnehmern angesichts der Tatsache, dass ein Großteil der alltäglichen Arbeit in einem Haushalt nicht planbar ist, bei Hausangestellten zumeist schwierig, regelmäßige Arbeitsstunden und Ruhezeiten festzulegen und die Arbeit präzise zu beschreiben. Daher sollte es jedem Land freistehen, die Umsetzung jeder Bestimmung der neuen Urkunde(n) selbst zu gestalten und hierbei die tatsächliche Situation der Hausangestellten im Land zu berücksichtigen.

Republik Korea. In der Republik Korea sieht das Gesetz über Arbeitsnormen vor, dass Hausangestellte aufgrund der besonderen Merkmale ihrer Tätigkeit nicht dem Arbeitsrecht unterstehen. Daher gelten für sie nicht die gleichen Standards wie für andere Arbeitnehmer.

Libanon. Es wird schwierig sein, ein Gleichgewicht zu finden zwischen der Achtung der Privatsphäre des Arbeitgebers und der Achtung der Rechte des Hausangestellten.

Malaysia. Der Begriff „Arbeitsmigrant“ ist im malaysischen Recht unüblich, dort spricht man vom „ausländischen Arbeitnehmer“.

Mauritius. Die Anwendung könnte dadurch erschwert werden, dass die Arbeitsaufsicht keine Besuche in Haushalten abstattet, weil dies im Hinblick auf den Grundsatz der Unverletzlichkeit der Privatsphäre zu Konflikten führen könnte, und dass es für Hausangestellte aus praktischen Gründen und aufgrund der Isolierung im Haushalt nicht einfach ist, sich zu organisieren und an Kollektivverhandlungen teilzunehmen.

Mexiko. Generell unterstehen Hausangestellte der innerstaatlichen Gesetzgebung. In der Praxis könnte es sich jedoch als schwierig erweisen, geeignete Aktionspläne aufzustellen, da die von Hausangestellten ausgeübten Tätigkeiten sehr unterschiedlich sind, da sie mehrere Arbeitgeber haben und da sie sich nur für verhältnismäßig kurze Zeit am Arbeitsplatz aufhalten.

Marokko. Die Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit können in jedem Land praktische Probleme für die Anwendung aufwerfen.

Nepal. In Nepal ist die Beschäftigung von Hausangestellten weit verbreitet; hier werden nicht nur Erwachsene, sondern auch Kinder eingestellt. Die Kinder werden aus ländlichen Gegenden geholt, um in Verletzung des gesetzlichen Mindestalters in Haushalten zu arbeiten. Hausangestellte halten sich in der Regel ohne Unterbrechung bei ihrem Arbeitgeber auf, und dies verstößt gegen die Vorschrift der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten sowie des Jahresurlaubs. Ihr Bildungsniveau ist im Allgemeinen gering, und sie kennen ihre Rechte nicht. Zudem kommen sie aus sozial rückständigen Gemeinschaften, die kein Mitspracherecht in der Gesellschaft haben.

Neuseeland. Siehe Fragen 1 und 2. Neuseelands Arbeitsgesetzgebung gilt generell für alle Beschäftigten.

Nicaragua. Zu den Haupthindernissen zählen kulturelle Besonderheiten und wirtschaftliche Interessen.

Oman. Die Arbeitsbedingungen und die Kategorien der Hausangestellten variieren von Land zu Land stark und sind in Herkunfts- und Aufnahmeländern unterschiedlich.

Panama. Die Regierung von Panama wird sicherstellen, dass die Rechte aller im Land lebenden Menschen ungeachtet dessen, ob sie Inländer oder Ausländer sind, geschützt werden. Nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit obliegt anderen Ländern die gleiche Verpflichtung.

Paraguay. Die Bestimmungen des Arbeitsrechts in Bezug auf Hausangestellte wären nicht vereinbar mit den Urkunden. Sollten letztere angenommen werden, müsste das innerstaatliche Recht angeglichen werden.

Peru. Das Haupthindernis betrifft die Überwachung der Einhaltung, denn die Arbeitgeber sind nicht immer bereit, ihren Verpflichtungen nachzukommen und mit der Arbeitsaufsicht zusammenzuarbeiten.

Polen. Die Beschäftigung von Hausangestellten ist in Polen nicht sehr verbreitet. Abgesehen von der Betreuung von Kindern oder kranken Angehörigen (ständige Beschäftigungsverhältnisse) arbeiten Hausangestellte in der Regel nur vorübergehend (Reinigungsarbeiten in mehreren Haushalten), und es handelt sich bei ihnen meist um junge Menschen/Studierende oder Rentner, die nicht an einem regulären Beschäftigungsverhältnis interessiert sind. Diese Personen benötigen keine Sozialversicherung. Die Arbeitgeber wollen keine Verpflichtungen administrativer Natur eingehen, die ihnen angesichts des geringfügigen Arbeitsvolumens als unverhältnismäßige Belastung erscheinen. Die Bemühungen um die Umsetzung der Vorschriften bezüglich der Hausarbeit (Kinderbetreuung) stießen nicht auf großes Interesse.

Portugal. Mit Ausnahme bestimmter Fragen, die für verschiedene soziokulturelle Gegebenheiten spezifisch sind, auf die jedoch bei der Formulierung einer Urkunde eingegangen werden kann.

Saudi-Arabien. Die unterschiedlichen Begrifflichkeiten im Zusammenhang mit der Tätigkeit ausländischer Hausangestellter und Werkleistungen sowie die zwischen einigen Staaten festzustellenden Unterschiede zwischen religiösen Grundsätzen und Regeln und gesellschaftlichen Traditionen können die Wirksamkeit der Anwendung solcher Urkunden beeinträchtigen.

Slowenien. In Slowenien hat die Tätigkeit von Hausangestellten keine Tradition, und zurzeit gibt es nicht viele Hausangestellte, obwohl sich dies ändern kann. Aus diesem Grund ist diese Tätigkeit gesetzlich noch nicht im Einzelnen geregelt; zudem ist die Rechtsordnung grundsätzlich bestrebt, alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln. Darüber hinaus ist es für die Arbeitsaufsicht aufgrund des Rechts auf Privatsphäre nicht leicht, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu überwachen. Der Zutritt zu Privaträumen ist nur mit Zustimmung der Bewohner oder auf gerichtliche Anordnung zulässig. Angesichts der vielfältigen Aufgaben der Hausangestellten ist es im Übrigen auch fraglich, wie Aufsichtsbeamte während eines Besuchs feststellen sollen, ob das Arbeitsumfeld allen Arbeitsschutzvorschriften entspricht. Es kommt hinzu, dass die Überprüfung hauswirtschaftlicher Arbeitsplätze eine zusätzliche Belastung für die bereits

jetzt überlasteten Beamten darstellt. Die Umsetzung der Arbeitnehmerrechte hängt auch vom Personal und den technischen Kapazitäten des Aufsichtsgremiums ab.

Spanien. Der Grundsatz, nach dem alle arbeitsrechtlichen Vorschriften für Hausangestellte gelten, ist nicht mit der spanischen Rechtsordnung vereinbar, denn diese regelt die hauswirtschaftliche Arbeit als besonderes Beschäftigungsverhältnis, für das spezifische Bestimmungen gelten. Daher sind bei Hausangestellten die allgemeinen Bestimmungen nur auf diejenigen Aspekte anwendbar, die nicht durch besondere Bestimmungen geregelt sind. Z. B. nimmt das spanische Recht Hausangestellte vom Lohnschutz im Fall der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers und von der Unfallprävention am Arbeitsplatz aus. Des Weiteren haben zwar alle Arbeitnehmer das Recht auf Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen, doch von Hausangestellten werden diese Rechte nicht häufig wahrgenommen, denn da sie in Privathaushalten tätig sind, können sie sich nicht leicht organisieren und gewerkschaftlich aktiv werden. Die praktische Umsetzung der Urkunde hinsichtlich der Fragen 19, 22 und 24 (bezüglich des Inhalts eines möglichen Übereinkommens) und der Aspekte, die den Arbeitsschutz betreffen (bezüglich des Inhalts einer möglichen Empfehlung) könnte im Fall einer Annahme der Urkunde Schwierigkeiten hervorrufen.

Schweiz. Im Fall eines Übereinkommens könnte es zu verschiedenen Schwierigkeiten kommen: Die Kantone sind für die Erteilung von Aufenthaltsbewilligungen zuständig und erlassen Normalarbeitsverträge für Arbeitnehmer, die im Hausdienst angestellt sind. Es gibt unterschiedliche Regelungen für EU-17, EU-8, EU-2 und Drittstaaten (bei EU-17 wird der Arbeitsvertrag bei der Einreise nicht kontrolliert, bei den übrigen schon).

Arabische Republik Syrien. Die Gesetzgebung muss überprüft werden.

Thailand. Die geltenden innerstaatlichen Gesetze decken aufgrund unterschiedlicher Kulturen und Werte nicht alle der für die Urkunden in Frage kommenden Aspekte ab.

Tunesien. Die tunesische Gesetzgebung wird für diese Kategorie von Arbeitnehmern einen speziellen Schutz vorsehen.

Bolivarische Republik Venezuela. Die empfohlene Urkunde würde den Übergang von der geltenden Gesetzgebung zu einer Reform der gesetzlichen Vorschriften über die Rechte der Hausangestellten begünstigen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 6. CNI (Brasilien), HUP (Kroatien), ESEE (Griechenland), KEF (Republik Korea), CONEP (Panama), IOE.

Verneinend: 1. ANDI (Kolumbien).

Sonstige: 4. SEV (Griechenland), DPN APINDO (Indonesien), JCC (Jordanien), SAV (Schweiz).

Kommentare

CNI (Brasilien). Schwierigkeiten hinsichtlich Kollektivverhandlungen und Besuchen der Arbeitsaufsicht in Privatwohnungen.

HUP (Kroatien). Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten Grundprinzipien vereinbaren. Dies dürfte die Bereitschaft erhöhen, Maßnahmen auf Landesebene zu beschließen.

ESEE (Griechenland). Zunächst sind Gespräche mit den Vertretern der zuständigen staatlichen Behörden erforderlich.

SEV (Griechenland). Siehe Frage 11.

DPN APINDO (Indonesien). Nach Vereinbarung beider Parteien sollte ein Mindestentgelt festgelegt werden.

KEF (Republik Korea). Das koreanische Arbeitsrecht schließt Hausangestellte von seinem Geltungsbereich aus. Wenn die arbeitsrechtlichen Vorschriften unzweckmäßig auf Hausangestellte angewandt werden, kann es zu Arbeitsplatzverlusten kommen. Die meisten Hausangestellten unterhalten enge Beziehun-

gen zu ihren Arbeitgebern und werden von letzteren als Mitglieder der Familie betrachtet. Daher könnte ein formelles und unflexibles Beschäftigungsverhältnis, wie es für andere Lohnempfänger üblich ist, hier Probleme aufwerfen, denn es wird dieser Realität nicht gerecht.

SAV (Schweiz). Die Frage ist ungenau.

IOE. Diese Gefahr besteht sicherlich. Sie kann aber dadurch verringert werden, dass die Urkunde sich auf Wesentliches und Grundsätzliches konzentriert, das von Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbart werden kann, und dass nicht ein Übereinkommen, sondern eine Empfehlung angestrebt wird. Wichtig ist ferner die Bereitschaft, die in der Debatte angesprochenen landesweiten Fragen aufzugreifen, selbst wenn dies im Zusammenhang mit einer Urkunde geschieht, die so allgemein gehalten ist, dass sie von vielen Staaten ratifiziert werden kann.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 81.

Bejahend: 52. CTA (Argentinien), BAK (Österreich), BILS (Bangladesch), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CLC (Kanada), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), UGTE (Ecuador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), CGT (Honduras), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), SEKRIMA (Madagaskar), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NTUC (Nepal), FNV (Niederlande), CAUS (Nicaragua), CNT (Niger), PWF (Pakistan), CUT (Peru), NSZZ (Polen), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), NTUF (Sri Lanka), SGB (Schweiz), UGTT (Tunesien), TÜRK-İŞ (Türkei), FPU (Ukraine), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten).

Verneinend: 23. ÖGB (Österreich), BWU (Barbados), COB (Der Plurinationale Staat Bolivien), FENATRAHOB (Der Plurinationale Staat Bolivien), DEOK (Zypern), CMKOS (Tschechische Republik), LO (Dänemark), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabun), JOC (Gabun), UNSITRAGUA (Guatemala), HMS (Indien), CROC (Mexiko), NIDWU (Nepal), CATP (Peru), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), CCOO (Spanien), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad und Tobago), PIT-CNT (Uruguay).

Sonstige: 6. GFBTU (Bahrain), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CNTG (Guinea), CNTS (Senegal).

Kommentare

CTA (Argentinien). Mehr als 90 Prozent der Hausangestellten in Argentinien sind informell tätig, verfügen nicht über Rechtsschutz und erhalten Löhne, die weit unter dem Mindestentgelt liegen. Zudem wird die hauswirtschaftliche Arbeit durch besondere Vorschriften geregelt, die einen im Vergleich zu allen anderen Arbeitnehmern geringeren Schutz dieser Beschäftigten vorsehen. So sind sie in vielen Bereichen von Ungleichbehandlung betroffen: Die Vorschriften bezüglich ihrer Arbeitszeiten und wöchentlichen Ruhezeiten, der Beendigung des Vertrags (z. B. Kündigungsfrist und Entschädigung), Jahresurlaub, Arbeitsschutz usw. werden häufig nicht eingehalten.

BAK (Österreich). Beim vorliegenden Fragebogen besteht das Problem, dass, abgesehen von den anzustrebenden, die Arbeitsmigration und auch von den das Schutzzalter betreffenden Bestimmungen, eine Urkunde, die das bestehende rechtliche Schutzniveau unterschreitet, innerstaatlich eher Anlass zu unliebsamen Diskussionen in Richtung einer Verschlechterung bestehender gesetzlicher Regelung sein als zu Verbesserungen führen könnte. Insbesondere jener Teil des Fragebogens, der die Empfehlungen zum Inhalt hat, befasst sich detailliert mit wesentlichen Inhalten von Schutznormen, die sich jedoch erst dann als wirksam erweisen können, wenn sie den Status von einklagbaren verbindlichen Rechten haben. Aus der Sicht der BAK sollten der Vertragsschutz, Bestimmungen über ein Schutzzalter, die Regelung eines menschenwürdigen Entgelts und, für im Haushalt untergebrachte Beschäftigte, die Regelung menschenwürdiger Wohnbedingungen Mindestinhalte eines Übereinkommens sein.

BILS (Bangladesch). Hausangestellte sind derzeit vom Arbeitsrecht ausgenommen, doch einige andere gesetzliche Vorschriften wie etwa das Gesetz gegen schwerwiegenden Missbrauch sind anwendbar. Allerdings bieten die verfügbaren rechtlichen Instrumente den Hausangestellten keinen effektiven Rechtsschutz.

CSA-Bénin (Benin). Dem Arbeitgeber ist in Fragen Einstellung und Entlassung freie Hand gegeben.

FENATRAD (Brasilien). Die Möglichkeit einer Inspektion des Haushalts; die Festlegung der Arbeitszeiten; die Anerkennung von Beschwerden seitens der Hausangestellten.

FS (Brasilien). In Brasilien werden einige Abänderungen der einschlägigen Gesetze – darunter des Arbeitsgesetzbuches – erforderlich sein. Das größte Problem ist die in Artikel 7 der Verfassung verankerte Diskriminierung; dieser Artikel ist ebenfalls abzuändern.

CNTB (Burkina Faso). Schwierigkeiten könnten durch soziale und kulturelle Praktiken entstehen; des Weiteren durch die Unterscheidung zwischen verschiedenen Arten von Hausarbeit und zwischen Aufgaben, die in einem Vertrag festgelegt werden können und Aufgaben, die von Familienmitgliedern verrichtet werden können.

ONSL (Burkina Faso). Die logistischen Mittel der Arbeitsaufsicht reichen nicht aus, um sich einen Überblick über die Situation der Hausangestellten zu verschaffen. Dies ist eines der Hauptprobleme.

CFITU, CLUF, CWLFU (Kambodscha). Auf nationaler Ebene sollten die einschlägigen Gesetze eine Bestrafung von Zuwiderhandlungen vorsehen.

CLC (Kanada). In den kanadischen Provinzen Alberta, Ontario und New Brunswick ist es bestimmten Kategorien von Hausangestellten verboten, sich Gewerkschaften anzuschließen, obwohl das Oberste Gericht von Kanada kürzlich entschieden hat, dass alle kanadischen Arbeitnehmer laut Verfassung das Recht zu Kollektivverhandlungen haben. Die meisten dieser gesetzlichen Verbote werden als verfassungswidrig eingestuft und aufgehoben werden, sobald gerichtlich gegen sie vorgegangen wird.

CGT (Kolumbien). Wirtschaftliche und politische Schwierigkeiten.

CUT (Kolumbien). Kolumbien hat die Mehrheit der IAO-Übereinkommen nicht ratifiziert und wendet diejenigen, die es ratifiziert hat, nicht an.

ASTRADOMES (Costa Rica). Die innerstaatliche Gesetzgebung wäre zu revidieren, um Teilzeitarbeitnehmer und als Hausangestellte tätige Arbeitsmigranten zu schützen und sicherzustellen, dass Hausangestellte mit Mindestlohn den anderen Arbeitnehmern gleichgestellt sind.

CMTC (Costa Rica). Die gesetzlichen Vorschriften Costas Ricas zur hauswirtschaftlichen Arbeit sollten überprüft werden.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Siehe Frage 63.

COSYGA, JOC (Gabun). Ganz im Gegenteil – die Ratifizierung dieser neuen Urkunden wird in Gabun zur Stärkung der Gesetzgebung beitragen.

GSEE (Griechenland). Hauswirtschaftliche Arbeit gilt als atypisch und wird von der Gesetzgebung und durch die Praxis vom Arbeitsrecht und von wichtigen Bestimmungen der Sozialen Sicherheit ausgenommen; das Ausmaß informeller hauswirtschaftlicher Arbeit und die Tatsache, dass sie nicht überwacht werden kann; der Mangel an ausdrücklichen Schutzbestimmungen; die Tatsache, dass der Soziale Schutz des Hausangestellten im Fall einer Beschwerde nicht rückwirkend ist; usw.

UNSTRAGUA (Guatemala). Die Verfassung und das Arbeitsrecht zielen darauf ab, dass alle Arbeitnehmer den gleichen Schutz genießen. Entscheidend ist, dass sowohl bei den Arbeitgebern als auch bei der Regierung der politische Wille dazu vorhanden ist.

CGT (Honduras). Wirtschaftliche Probleme könnten zu Schwierigkeiten führen.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Insbesondere hinsichtlich der „familiären“ Beziehungen zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern.

ICTU (Irland). Der irische „Praxisleitfaden für den Schutz von Personen, die in Privathaushalten beschäftigt sind“ fördert die Einhaltung und die Achtung der Rechte von Hausangestellten in Irland. Doch ein IAO-Übereinkommen mit einer dazugehörigen Empfehlung wäre ein wichtiger Fortschritt und würde für Hausangestellte in Irland das Recht auf menschenwürdige Arbeit stärken.

UIL (Italien). Mit dem jüngsten Einwanderungsgesetz wurde die absurde Straftat der „illegalen Einwanderung“ eingeführt. Darüber hinaus wird dies offenbar eine Steuer mit sich bringen, die für die betroffenen Arbeitnehmer eine große Belastung darstellt.

JTUC-RENGO (Japan). Schwierigkeiten könnten im Hinblick auf die Anwendung der Urkunden – so z. B. bei den Arbeitsstunden – entstehen, je nachdem, wie die Begriffe „Hausangestellte“ und „hauswirtschaftliche Arbeit“ definiert werden.

COTU-K (Kenia). Armut, wirtschaftliche Rezession, knappe Ressourcen.

FKTU (Republik Korea). Gemäß Artikel 11 des Gesetzes über Arbeitsnormen (Republik Korea) werden Hausangestellte nicht von diesem Gesetz erfasst.

MTUC (Malaysia). Hausangestellte in Malaysia werden rechtlich als „Diener“ bezeichnet und sind als solche von den Vorschriften bezüglich Ruhetagen, Arbeitsstunden und Abfindungen ausgenommen. Der Begriff sollte geändert werden, damit diese Arbeitnehmer die gleichen Arbeitsrechte genießen wie andere Arbeitnehmer.

CROC (Mexiko). Einige Änderungen sind notwendig, um die innerstaatliche Gesetzgebung zu verbessern.

CTM (Mexiko). Dieses Thema ist sehr komplex, denn ein Haushalt ist nicht zu vergleichen mit einer öffentlichen Einrichtung oder einem Unternehmen.

UNT (Mexiko). Das mexikanische Recht anerkennt die Rechte von Hausangestellten im Allgemeinen; das Problem ist die Umsetzung. Eine internationale Urkunde fördert die notwendige Überarbeitung der einschlägigen Gesetze.

NIDWU (Nepal). Allerdings beträgt in Nepal das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung auch im Haushalt 16 Jahre und nicht 18 Jahre.

NTUC (Nepal). Es gibt keine einheitlichen Löhne für Hausangestellte, und bei der Entlohnung wird nach Geschlecht, Rasse, Region und Staatsangehörigkeit diskriminiert.

FNV (Niederlande). In den Niederlanden sind Hausangestellte auf Teilzeitbasis, die häufig in mehreren Haushalten arbeiten, von der regulären Sozialen Sicherheit und von Steuervergünstigungen ausgeschlossen. Die FNV schlägt vor, Privathaushalten zu erlauben, Steuern und Sozialversicherungsbeiträge steuerlich abzusetzen, damit persönliche Dienstleistungen erschwinglich bleiben, menschenwürdige Arbeitsbedingungen für Hausangestellte gewährleistet sind und diese Renten-, Erwerbslosen- und Invaliditätsversicherungen abschließen können.

PWF (Pakistan). Im Fall der Annahme eines IAO-Übereinkommens über Hausangestellte muss die Bundesregierung ihre Gesetzgebung und Praxis den Grundsätzen dieses Übereinkommens anpassen. Allerdings ist die Umsetzung Sache der Provinzregierungen, und diese müssen sich mit der Zentralregierung abstimmen, um das Übereinkommen zu ratifizieren und umzusetzen.

NSZZ (Polen). Nach polnischem Recht kann ein Arbeitsverhältnis durch einen (arbeitsrechtlichen) Beschäftigungsvertrag oder durch einen zivilrechtlichen Vertrag geregelt werden. In manchen Fällen ist die Wahl eines zivilrechtlichen Vertrags voll und ganz gerechtfertigt durch die Art des Verhältnisses zwischen den Vertragsparteien und ihrer tatsächlichen Freiheit und Gleichberechtigung. Sehr häufig jedoch werden Beschäftigungsverträge durch zivilrechtliche Verträge ersetzt, um die Kosten für den Arbeitgeber zu senken, und dadurch verringert sich der arbeitsrechtliche Schutz des Arbeitnehmers (Arbeitszeiten, bezahlter Urlaub, Mindestlohn). Das Arbeitsrecht betrachtet Hausangestellte nicht als eigene Arbeitnehmerkategorie. Wenn sie einen Beschäftigungsvertrag geschlossen haben, dann gelten für sie alle Bestimmungen, die auf Kleinbetriebe (bis zu 20 Arbeitnehmern) anwendbar sind. Eine Reform des Arbeitsrechts könnte diese Situation ändern, doch der Zeitpunkt einer solchen Reform ist schwierig zu bestimmen. Aufgrund der umständlichen administrativen Erfordernisse und Verfahren werden Arbeitnehmer nur selten durch Beschäftigungsverträge eingestellt. In der Regel arbeiten sie als selbstständige Erwerbstätige oder auf der Grundlage eines zivilrechtlichen Vertrags. Die Anwendung des Übereinkommens auf letztere Gruppe von Arbeitnehmern könnte als Einschränkung der Vertragsfreiheit betrachtet werden, und dies würde problematisch für die Umsetzung.

UGT-P (Portugal). Die gesetzlichen Vorschriften Portugals zu Hausangestellten schränken die Anwendung der Urkunden nicht ein.

CNS-Cartel Alfa (Rumänien). In Rumänien dürften Schwierigkeiten vor allem in der Praxis auftreten, denn die Arbeitsaufsicht ist nicht in der Lage, die Anwendung der Vorschriften zum Beschäftigungsverhältnis und zum Arbeitsschutz effektiv zu kontrollieren. Die Behörden, die für die Aufzeichnung und Überwachung der Anwendung der Vorschriften zu ausländischen Hausangestellten zuständig sind, müssen gestärkt werden.

COTRAF (Ruanda). Das Arbeitsgesetzbuch Ruandas sieht ausdrücklich vor, dass Arbeitnehmer des informellen Sektors, darunter namentlich Hausangestellte, nicht erfasst sind, mit Ausnahme der Vorschriften, die die Soziale Sicherheit, die gewerkschaftliche Organisation und den Arbeitsschutz betreffen.

CNTS (Senegal). Siehe Frage 58.

FEDUSA (Südafrika). Die wichtigsten Grundsätze des Beschäftigungsgesetzes könnten mit einigen Bestimmungen unvereinbar sein.

SADSAWU (Südafrika). Defizite bei der Anwendung der Arbeitsgesetze und Mangel an Informationen und/oder Kenntnis dieser Gesetze.

CCOO (Spanien). Im Fall einer Annahme der Urkunden wären die Bestimmungen Mindeststandards für den Schutz der Hausangestellten. Nach spanischem Recht ist der Vertrag zwischen einem Arbeitgeber und einem Hausangestellten ein Beschäftigungsvertrag besonderer Art, der durch ein separates Gesetz geregelt wird (Königlicher Erlass 1424/85 vom 1. August). Der Königliche Erlass enthält für Teilbereiche Mindestregeln, die die Anwendung der allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften dann vorsehen, wenn „dies mit den besonderen Merkmalen der fraglichen Arbeit vereinbar ist“. Das bedeutet, dass Hausangestellte von den für andere Arbeitnehmer geltenden Regeln ausgeschlossen sind (kein Lohnschutz im Fall einer Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers, eingeschränkter Kündigungsschutz, Einschränkung der Kontrollen durch die Arbeitsaufsicht). Auch die Soziale Sicherheit für Hausangestellte ist separat geregelt, und der Versicherungsschutz ist niedriger als bei der allgemeinen Sozialversicherung.

Die gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre haben dazu geführt, dass bezahlte Hausarbeit heute ein verbreitetes und komplexes Phänomen ist. 92 Prozent der Beschäftigten waren Frauen, und die weibliche Erwerbstätigkeit nahm in diesem Sektor mehr zu als in anderen Wirtschaftszweigen. Ausländer stellten 52 Prozent aller Hausangestellten. Die ausländischen Hausangestellten arbeiten im Allgemeinen vollzeitlich. Die hauswirtschaftliche Tätigkeit ist für Arbeitsmigrantinnen, die zu mehr als einem Drittel in Haushalten tätig sind, die wichtigste Einnahmequelle. Mit der Vereinbarung zur Sozialen Sicherheit, die am 13. Juli 2006 von der Regierung und den repräsentativsten Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unterzeichnet wurde, verpflichteten sich die Parteien, mit der Angleichung der Leistungen der separaten Sozialversicherung für Hausangestellte an die Leistungen der Standard-Sozialversicherung zu beginnen. Ende 2007 wurde im Rahmen des Sozialdialogs eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die diesen Reformprozess einleiten und den Sozialschutz und die Qualität der Beschäftigung in diesem Sektor verbessern soll.

NTUF (Sri Lanka). Derzeit gibt es in Sri Lanka kein Gesetz, das Hausangestellte erfasst. Einige Gesetze enthalten Bestimmungen, die bei der Anwendung der Urkunden Probleme aufwerfen würden (z. B. folgende: Das Abfindungsgesetz ist nur anwendbar, wenn die Dienstzeit mindestens fünf Jahre beträgt; das Gesetz über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist nur auf Betriebe anwendbar, die mindestens 15 Arbeitskräfte beschäftigen).

SGB (Schweiz). Siehe Frage 58.

TÜRK-İŞ (Türkei). Hausangestellte sind vom Arbeitsgesetz Nr. 4857 Abschnitt 4 ausgenommen.

FPU (Ukraine). Der Umfang des informellen Sektors in der Ukraine wird die Anwendung in der Praxis erschweren.

Fr. 62 *(Nur für Bundesstaaten.) Sollte(n) die Urkunde(n) angenommen werden, wäre für den Gegenstand eine Bundesmaßnahme oder hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte eine Maßnahme der Gliedstaaten des Bundes angezeigt?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 10.

Nur Bundesstaaten: 5. Brasilien, Mexiko, Schweiz, Vereinigte Arabische Emirate, Vereinigte Staaten.

Sonstige: 5. Australien, Österreich, Belgien (FÖD), Kanada, Indien.

Kommentare

Australien. Für den Gegenstand ist eine Bundesmaßnahme sowie hinsichtlich bestimmter Punkte auch eine Maßnahme der Gliedstaaten des Bundes (Staaten und Territorien) angezeigt.

Belgien. Der Bund und die Gliedstaaten müssen sich abstimmen, denn es ist zu berücksichtigen, dass in Belgien die Unterstützung/Betreuung von Kindern und Jugendlichen, die Gesundheitspolitik und die Altenpflege Sache der *communautés* sind, während die Regionen für die Wohnungs- und die Beschäfti-

gunbspolitik sowie persönliche Dienstleistungen zuständig sind. Die örtlichen Behörden müssen Hilfe und Informationen zur Verfügung stellen.

Kanada. Für den Gegenstand wären Maßnahmen auf Bundes-, Provinz- und Territorialebene angezeigt. Zudem sind in einigen Jurisdiktionen die Kommunen für Fragen wie etwa die Unterkunft zuständig.

Indien. In Indien ist nicht nur die Zentralregierung, sondern sind auch die Regierungen der Bundesstaaten und Unionsterritorien (UT) befugt, Gesetze zu verabschieden, die die Lage der Arbeitnehmer verbessern. Vier Bundesstaaten (Andhra Pradesh, Bihar, Karnataka, Rajasthan) sowie das UT Dadra und Nagar Haveli legten einen Mindestlohn für Hausangestellte fest.

Mexiko. Die Urkunde sollte auf Bundesebene angewandt werden. Allerdings sollten im Interesse einer besseren Umsetzung in jeder Region gründliche Untersuchungen der verschiedenen Gegebenheiten und Bedürfnisse durchgeführt werden.

Schweiz. Für den Schutz der Hausangestellten sieht das Schweizer Recht Normalarbeitsverträge für Hausangestellte vor, und die Zuständigkeit für die Regelung dieses Schutzes liegt bei den Kantonen bzw. dort, wo die Normalarbeitsverträge für mehrere Kantone gelten, beim Bund. Die meisten Kantone haben diesen Schutz bereits geregelt. In Ermangelung eines Zulassungsverfahrens auf Bundesebene ist der Bundesrat nicht befugt einzugreifen, um die von den Kantonen erlassenen Normalarbeitsverträge zu überwachen. Er darf lediglich dadurch intervenieren, dass er selbst einen Normalarbeitsvertrag erlässt, wenn ein solcher Vertrag in mehreren Kantonen oder im ganzen Land angewandt werden muss. Nach der Verabschiedung eines solchen Normalarbeitsvertrags durch den Bundesrat wären die Kantone nicht mehr befugt, für den gleichen Sektor einen Normalarbeitsvertrag zu erlassen. Die Annahme eines Normalarbeitsvertrags mit einem obligatorischen Mindestlohn gemäß Artikel 360 (a) des Obligationenrechts erfordert einen entsprechenden Vorschlag einer dreigliedrigen Kommission.

Vereinigte Staaten. Geltungsbereich und Inhalt der vorgeschlagenen Urkunden wären gemäß der Verfassung der USA teils für eine Bundesmaßnahme und teils für eine Maßnahme der Bundesstaaten angezeigt.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 0.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 11.

Bejahend: 4. GFBTU (Bahrain), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), FNPR (Russische Föderation).

Sonstige: 7. ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), CLC (Kanada), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), PWF (Pakistan).

Kommentare

ACTU (Australien). Zurzeit wäre der Gegenstand des Übereinkommens sowohl für eine Bundesmaßnahme als auch für eine Maßnahme der Bundesstaaten/Territorien angezeigt (je nach Arbeitgeber).

BAK (Österreich). Dies wird von den innerstaatlichen Gegebenheiten abhängen. Die wesentlichen arbeits- und sozialrechtlichen Inhalte sollten jedoch auf Bundesebene geregelt sein, regionale Unterschiede in den Bundesstaaten sind bei der Entlohnung denkbar. Dies würde eine Ratifikation für Österreich zumindest erleichtern.

ÖGB (Österreich). Bundesmaßnahmen, nur bei Lohnbestimmungen Landesregelung.

CLC (Kanada). In Kanada wären Maßnahmen auf Bundes-, Provinz- und Territorialebene angezeigt.

MTUC (Malaysia). Für den Gegenstand ist eine Bundesmaßnahme angezeigt.

CTM (Mexiko). Sie sollte auf Bundesebene angewandt werden. Jedoch sollten im Interesse einer besseren Umsetzung der Urkunde in jeder Region eingehende Untersuchungen der verschiedenen Gegebenheiten und Bedürfnisse durchgeführt werden.

UNT (Mexiko). In Mexiko sollte der Gegenstand auf Bundesebene behandelt werden.

NIDWU (Nepal). In Nepal wird zurzeit die Demokratische Bundesrepublik aufgebaut; sie ist jedoch noch nicht funktionsfähig.

PWF (Pakistan). Wenn die Bundesregierung das Übereinkommen annimmt, wird sie die Ratifikation vornehmen. Die Umsetzung jedoch liegt in den Händen der Provinzregierungen.

FNPR (Russische Föderation). Darüber hinaus können die Subjekte der Russischen Föderation ihre eigenen Gesetze und Standards beschließen, um die Situation der Arbeitskräfte im Rahmen der verfügbaren finanziellen Mittel zu verbessern.

Fr. 63 *Gibt es andere im vorliegenden Fragebogen nicht erfasste einschlägige Probleme, die bei der Ausarbeitung der Urkunde(n) berücksichtigt werden sollten?*

Regierungen

Gesamtzahl der Antworten: 40.

Bejahend: 21. Australien, Belgien, Costa Rica, Kuba, Tschechische Republik, Ecuador, El Salvador, Guatemala (UMT), Indonesien, Lettland, Libanon, Malaysia, Mexiko, Nepal, Panama, Paraguay, Peru, Südafrika, Thailand, Tunesien, Bolivarische Republik Venezuela.

Verneinend: 17. Albanien, Argentinien, Österreich, Bahrain, Brasilien, Chile, Kolumbien, Ägypten, Finnland, Indien, Litauen, Mauritius, Niederlande, Portugal, Katar, Vereinigte Arabische Emirate, Jemen.

Sonstige: 2. Rumänien, Uruguay.

Kommentare

Australien. Z. B. die Anwendung des Übereinkommens in Mitgliedstaaten mit einem hohen Anteil an arbeitsrechtlich nicht erfassten Hausangestellten, wenn diese Staaten nicht über das Fachwissen verfügen, das für einen höheren Abdeckungsgrad erforderlich ist.

Belgien. In den Industrieländern sind die meisten Hausangestellten teilzeitbeschäftigt (wenige Stunden pro Woche) und haben mehrere Arbeitgeber. Eine stärkere Regulierung der hauswirtschaftlichen Arbeit könnte zu vermehrter Schwarzarbeit führen. Hauptziel sollte es sein, Systeme so zu organisieren, dass die Nachfrage nach Hausangestellten befriedigt wird, den Hausangestellten gute Arbeitsbedingungen und Soziale Sicherheit geboten wird und die Tendenz hin zu einem einzigen Arbeitgeber geht. Das Übereinkommen sollte die Mitgliedstaaten ermutigen, Systeme wie die belgischen „*titres-services*“ in Erwägung zu ziehen, deren Gestaltung in der Empfehlung präzisiert werden könnte. Diese „*titres-services*“ erlauben Privatpersonen, für hauswirtschaftliche Tätigkeiten Arbeitskräfte einzustellen, die von einem Betrieb beschäftigt werden. Im Rahmen eines Beschäftigungsvertrags werden Hausangestellte zu Arbeitnehmern, denen die gleichen Arbeitsbedingungen und der gleiche soziale Schutz geboten wird wie anderen Arbeitnehmern. Für den Staat ist dieses System sehr kostspielig, da die Nutzer finanziell nicht zu stark belastet werden sollen, wenn es darum geht, den informellen Arbeitsmarkt zu verkleinern. Beachtung verdient auch das Problem der Ausbeutung von Hausangestellten durch diplomatisches Personal; sie wird aufgrund der diplomatischen Immunität nur selten geahndet.

Costa Rica. Siehe Frage 61.

Kuba. Für Länder, die dies wünschen, sollte technische Zusammenarbeit bereitgestellt werden.

Tschechische Republik. Es muss gewährleistet sein, dass die Annahme der Urkunde nicht dazu führt, dass Hausangestellte einen anderen Status erhalten als andere Arbeitnehmer. Die derzeitigen Vorschläge gehen über die für alle Arbeitnehmer geltenden Normen (z. B. Arbeitszeiten) hinaus. Werden sie angenommen, dürften auch die allgemeinen Normen angehoben werden.

Der Beschluss, ob (und welche) Bestimmungen nicht nur für Angestellte, sondern auch für selbstständig Erwerbstätige gelten sollen, ist sehr wichtig. Die Normen zu Arbeitszeit, Ruhezeiten und Bereit-

schaftsdienst können nur bei Arbeitnehmern in einem Beschäftigungsverhältnis eingeführt, durchgesetzt und überwacht werden. Desgleichen muss geklärt werden, ob Entlohnung außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses geregelt werden sollte. Besondere Förderung verdient in jedem Fall die technische Unterstützung durch das IAA, deren Ziel es ist, die Anwendung bestehender Übereinkommen zu fördern, die Mindestnormen für alle Beschäftigten enthalten.

Ecuador. Zurzeit sind Hausangestellte statistisch nicht erfasst. Daher wäre zu prüfen, ob geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollen um zu gewährleisten, dass die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich auch Hausangestellte erfassen. Ohne einschlägiges statistisches Material bleiben sie unsichtbar und damit verletzbar.

El Salvador. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sollte betont werden.

Guatemala (UMT). Auf den Schutz arbeitender Kinder und Jugendlicher, die potenzielle Opfer von sexueller Belästigung und Missbrauch sind, sollte in dem Teil eingegangen werden, der den Schutz von Hausangestellten behandelt.

Indonesien. Die örtlichen Gebräuche sollten berücksichtigt werden (darunter die Bereitstellung von Bildungsbeihilfen für Hausangestellte und ihre Kinder sowie von Gesundheitsversorgung und kostenloser Heimschaffung usw.).

Lettland. Zurzeit sind Hausangestellte statistisch nicht erfasst. Daher wäre zu prüfen, ob geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollen um zu gewährleisten, dass die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich auch Hausangestellte erfassen. Ohne einschlägiges statistisches Material bleiben sie unsichtbar und damit verletzbar.

Libanon. Wir schlagen einen zusätzlichen Absatz über die Beseitigung aller Formen von Gewalt, Diskriminierung und Ausbeutung vor. Wir schlagen des Weiteren vor, unter Frage 13 auch Urlaub, Urlaubsdaten und Urlaubsanspruch hinzuzufügen. Der Begriff „Privatsphäre des Arbeitnehmers“ in Frage 19 sollte präzisiert werden, da dieses Thema zur Erfassung nicht annehmbarer Aspekte wie uneheliche Schwangerschaften oder Prostitution führen könnte.

Malaysia. Die Notwendigkeit von Statistiken zu Hausangestellten.

Mexiko. Aufklärung über die Notwendigkeit, Hausangestellten Sozialschutz zu bieten, sollte als vordringlich erkannt werden. Der Großteil der Hausangestellten hat ein geringes Bildungsniveau, und daher sind ihre Bildung und ihre berufliche Qualifizierung zu fördern, indem die Arbeitgeber ihnen Unterstützung und Hilfen anbieten. Im Allgemeinen sind nur wenige Arbeitnehmer bei einem einzigen Arbeitgeber beschäftigt und erhalten von ihm Unterkunft und Verpflegung. Bei den meisten handelt es sich um Gelegenheitsarbeiter, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind. Ihr Aufenthaltsort ist unbekannt, denn sie haben dort, wo sie arbeiten, keinen festen Wohnsitz.

Nepal. Abbau der bei Löhnen praktizierten Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Kaste, Rasse. Freizügigkeit.

Panama. Es ist von entscheidender Bedeutung, in der Urkunde auf den Aspekt der Geschlechtergleichstellung einzugehen, denn es gibt weltweit Millionen Frauen, die als Hausangestellte arbeiten und die von jeher Opfer eines Systems sind, das Männer privilegiert und ihnen bessere Arbeitsbedingungen bietet als Frauen. Alle Indikatoren zeigen, dass hauswirtschaftliche Arbeit vorwiegend von Frauen verrichtet wird; daher sollten einschlägige internationale Urkunden sie in die Lage versetzen, menschenwürdige Arbeit zu finden, bei der ihr Leben, ihre Ehre und ihr Eigentum geschützt sind. Diese Urkunden sollten dazu dienen, die Gleichstellung mit dem Ziel zu fördern und auszuweiten, den Status der Frau zu stärken und auf ihre spezifischen Bedürfnisse aufmerksam zu machen.

Paraguay. Der Fragebogen nennt keine Bestimmung, die die Vereinigungsfreiheit der Hausangestellten garantieren würde. Desgleichen wird keine Hausarbeit erwähnt, die durch Unterkunft und Verpflegung entlohnt wird (in Paraguay als „*criadazgo*“ und in Peru als „*ahijaditas*“ bekannt). Dies ist in Lateinamerika vor allem für Kinder und junge Menschen eine verbreitete Praxis. Das Verbot von Zwangs-

arbeit wird zu den Grundprinzipien gezählt, doch ein Verbot von erzwungener Hausarbeit aufgrund von Schuldknechtschaft wird nicht angesprochen. Auch hauswirtschaftliche Arbeit in ländlichen Gebieten, in denen der Mann für die landwirtschaftliche Arbeit eingestellt ist und seine Frau für den Arbeitgeber unbezahlte Hausarbeit verrichtet, wird im Fragebogen nicht erwähnt.

Peru. Zurzeit sind Hausangestellte statistisch nicht erfasst. Daher wäre zu prüfen, ob geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollen um zu gewährleisten, dass die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich auch Hausangestellte erfassen. Ohne einschlägiges statistisches Material bleiben sie unsichtbar und damit verletzbar.

Rumänien. Da das Beschäftigungsverhältnis auf arbeitsrechtlichen Grundsätzen basiert, haben Hausangestellte die gleichen Rechte und Pflichten wie andere Arbeitnehmer.

Südafrika. Menschenhandel (sowohl grenzüberschreitend als auch innerhalb eines Mitgliedstaates) und seine Verknüpfung mit Hausangestellten; Ausweitung des Schutzes auf Angehörige der Hausangestellten.

Thailand. Die Zuständigkeiten der Arbeitgeber und der Vermittler. Die Bedingungen oder Voraussetzungen für ärztliche Untersuchungen mit dem Ziel, die Ausbreitung ansteckender Krankheiten auf die Angehörigen des Arbeitgebers zu verhüten. Eine Bestimmung, derzufolge Hausangestellte, die anfällige Kinder oder ältere Menschen betreuen, frei von übertragbaren Krankheiten und HIV sein müssen.

Tunesien. Die Probezeit und der spezielle Kündigungsschutz von Arbeitnehmern im Alter von 16 bis 18 Jahren.

Uruguay. In Uruguay tragen neue gesetzliche Vorschriften sowie die amtliche Statistik, die die verschiedenen Beschäftigungskategorien und den Anschluss an die Soziale Sicherheit registriert, dazu bei, dass die hauswirtschaftliche Arbeit sichtbar ist. Da größte Hindernis wäre die Gewerkschaftsmitgliedschaft und die Arbeiterbildung der Hausangestellten.

Bolivarische Republik Venezuela. Mehr Aufmerksamkeit sollte Hausangestellten aus gefährdeten Gruppen gelten, darunter neben Arbeitsmigranten auch Jugendliche, Menschen mit Behinderungen, Indigene und afrikanischstämmige Personen.

Arbeitgeber

Gesamtzahl der Antworten: 6.

Bejahend: 3. HUP (Kroatien), JCC (Jordanien), IOE.

Verneinend: 3. CNI (Brasilien), ANDI (Kolumbien), KEF (Republik Korea).

Kommentare

HUP (Kroatien). Die Urkunde muss flexibel sein, damit die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis berücksichtigt werden kann.

JCC (Jordanien). Keine Erwähnung finden die religiösen und persönlichen Überzeugungen des Hausangestellten und der Respekt des Arbeitgebers gegenüber diesen Überzeugungen sowie der Respekt des Arbeitnehmers gegenüber den Traditionen und Überzeugungen der Familie des Arbeitgebers. Im Fragebogen haben die Interessen der Arbeitnehmer mehr Gewicht, während die für Arbeitgeber interessanten Themen bezüglich der Pflicht des Arbeitnehmers, das Haus zu schützen und zu erhalten, nicht angesprochen werden.

IOE. Es gibt eine Reihe von Überlegungen bezüglich der hauswirtschaftlichen Arbeit, die vor jeder Normensetzung verstanden werden müssen, insbesondere diejenigen, die Änderungen der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis erforderlich machen. Der Entwurf einer flexiblen Norm sollte mit besonderer Aufmerksamkeit und im Licht der Angaben zu innerstaatlichen Gesetzgebungen und der entsprechenden Praxis formuliert werden.

Arbeitnehmer

Gesamtzahl der Antworten: 103.

Bejahend: 95. UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), ACTU (Australien), BAK (Österreich), ÖGB (Österreich), GFBTU (Bahrain), BILS (Bangladesch), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasilien), FS (Brasilien), UGT (Brasilien), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Kambodscha), CLUF (Kambodscha), CWLFU (Kambodscha), CUT (Chile), CGT (Kolumbien), CUT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Dänemark), CASC (Dominikanische Republik), CNTD (Dominikanische Republik), CNUS (Dominikanische Republik), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finnland), SAK (Finnland), STTK (Finnland), CFDT (Frankreich), DGB (Deutschland), GSEE (Griechenland), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Island), HMS (Indien), KSPI (Indonesien), KSPSI (Indonesien), KSBSI (Indonesien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), JTUC-RENGO (Japan), COTU-K (Kenia), FKTU (Republik Korea), KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), CTM (Mexiko), UNT (Mexiko), NIDWU (Nepal), CNV (Niederlande), FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CONATO (Panama), CUT-A (Paraguay), CATP (Peru), CTP (Peru), CUT (Peru), APL (Philippinen), FFW (Philippinen), TUCP (Philippinen), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS (Rumänien), CNS-Cartel Alfa (Rumänien), FNPR (Russische Föderation), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Südafrika), SADSAWU (Südafrika), UGT (Spanien), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), LCT (Thailand), NCPE (Thailand), SERC (Thailand), TTUC (Thailand), NUDE (Trinidad und Tobago), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO (Vereinigte Staaten), NDWA (Vereinigte Staaten), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL.

Verneinend: 3. CLC (Kanada), CTS (El Salvador), CFTUI (Indien).

Sonstige: 5. CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), NTUC (Nepal), CS (Panama), CTV (Bolivarische Republik Venezuela).

Kommentare

UGTA (Algerien), CGTRA (Argentinien), BILS (Bangladesch), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS und UGT (Brasilien), CGT (Kolumbien), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dänemark), CNTD und CNUS (Dominikanische Republik), CFDT (Frankreich), GSEE (Griechenland), ASI (Island), HMS (Indien), ICTU (Irland), Histadrut (Israel), UIL (Italien), FKTU und KFTU (Republik Korea), LBAS (Lettland), SEKRIMA (Madagaskar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malaysia), NIDWU (Nepal), CNV und FNV (Niederlande), LO (Norwegen), PWF (Pakistan), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP und CUT (Peru), NSZZ (Polen), UGT-P (Portugal), BNS und CNS-Cartel Alfa (Rumänien), COTRAF (Ruanda), CNTS (Senegal), UGT (Spanien), NATURE und NWC (Sri Lanka), LO (Schweden), SGB (Schweiz), CHODAWU (Vereinigte Republik Tansania), UGTT (Tunesien), TOLEYIS (Türkei), TUC (Vereinigtes Königreich), AFL-CIO und NDWA (Vereinigte Staaten), ZCTU (Simbabwe), IGB, IUL. Zurzeit sind Hausangestellte statistisch nicht erfasst. Daher wäre zu prüfen, ob geeignete Maßnahmen ergriffen werden sollen um zu gewährleisten, dass die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich auch Hausangestellte erfassen. Ohne einschlägiges statistisches Material bleiben sie unsichtbar und damit verletzbar.

ACTU (Australien). In vielen Ländern gibt es nicht genügend statistische Daten zu Hausangestellten. Infolgedessen ist die Politik nicht in der Lage, geeignete Strategien zu entwickeln. Ohne einschlägiges statistisches Material bleiben Hausangestellte unsichtbar und damit verletzbar. Die Urkunden sollten die Förderung von Maßnahmen vorsehen, die gewährleisten, dass die Arbeitsstatistiken so weit wie möglich auch Hausangestellte erfassen.

BAK (Österreich). Zumindest die geplante Empfehlung sollte regelmäßige Studien über die tatsächliche Lage der Beschäftigten in privaten Haushalten vorsehen. Weitere Bereiche, die in einer Empfehlung geregelt werden könnten, sind nähere Bestimmungen zur Ausgestaltung einer menschenwürdigen Unterbringung von Haushaltskräften, zur Arbeits- und Schutzkleidung sowie Maßnahmen zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

ÖGB (Österreich). Die Empfehlung sollte eine Aufforderung an die Mitgliedstaaten enthalten, ihre nationalen Politiken darauf auszurichten, Menschenhandel und sklavenähnliche Zustände im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Menschen in Haushalten zu verhindern.

FENATRAD (Brasilien). Das Übereinkommen sollte auch nicht entlohnte Kinderarbeit berücksichtigen und den Begriff der gefährlichen Arbeit definieren. Es sollte vorgeschlagen werden, dass die Gesetzgeber härtere Strafen für Verstöße gegen die Bestimmungen des Übereinkommens beschließen, und es sollten Aufklärungskampagnen für Zielgruppen wie Richter, Polizisten, Arbeitgeber usw. unterstützt werden. Kurse über Rechte bei der Arbeit sowie berufsbildende Lehrgänge für Hausangestellte, die gemeinsam vom Staat sowie Arbeitgebern, Gewerkschaften und Hochschulen angeboten werden, sollten gefördert werden. Arbeitnehmer sollten ohne Lohnkürzung beurlaubt werden, um an Bildungsveranstaltungen teilzunehmen. Auch Fragen der Sozialen Sicherheit sollten mehr berücksichtigt werden.

FS (Brasilien). Die Statistiken sollten Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft und Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer erfassen. Die Gründung von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer des hauswirtschaftlichen Sektors sollte gefördert werden, damit Kollektivverhandlungen und Kollektivvereinbarungen zur hauswirtschaftlichen Arbeit möglich werden. Um das Recht auf Mutterschaftsurlaub auf Hausangestellte auszudehnen, sollte das Übereinkommen (Nr. 103) über den Mutterschutz (Neufassung), 1952, dahingehend abgeändert werden, dass die in Artikel 7 c) vorgesehene Ausnahme aufgehoben wird.

ONSL (Burkina Faso). Eine Bestimmung zu geeigneten Maßnahmen zur Sammlung sachdienlicher statistischer Daten zu Hausangestellten.

CUT (Chile). Die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer, so etwa des Rechts auf Kollektivverhandlungen, und die Bedeutung einer Überwachung der Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften sollten unterstrichen werden.

CUT (Kolumbien). Es sollte auf die Situation von Arbeitnehmern mit mehreren Arbeitgebern eingegangen werden. Auch die Arbeitsbedingungen der Hausangestellten sollten überwacht werden, um Missbrauch zu verhüten.

ASTRADOMES (Costa Rica). Des Weiteren ist der Diskriminierung der zumeist weiblichen Hausangestellten aufgrund ihres Geschlechts Aufmerksamkeit zu widmen.

CTRN (Costa Rica). Alle amtlichen Datensammlungen sollten Hausangestellte erfassen, damit ihre Lebensumstände besser bekannt sind und damit ihre Gefährdung verringert werden kann.

CNUS (Dominikanische Republik). Es sollte hinzugefügt werden, dass Hausangestellten bei ihrem Ausscheiden alle noch ausstehenden Löhne einschließlich des Anteils an Sozialabgaben ausgezahlt werden sollten.

FEASIES (El Salvador). Siehe Frage 58.

AKAVA, SAK, STTK (Finnland). Derzeit liegt nicht genügend statistisches Material zu Hausangestellten vor. Ohne einschlägiges statistisches Material bleiben Hausangestellte unsichtbar und damit verletzbar.

DGB (Deutschland). Oftmals fehlt es an Statistiken bezüglich der Hausangestellten. Diesem Punkt sollte noch Beachtung gegeben werden, da die Hausangestellten ansonsten unsichtbar bleiben. Diplomatenhaushalte: Immunität darf Diplomaten nicht von ihrer Verpflichtung als Arbeitgeber entbinden.

GSEE (Griechenland). Anwendung des Schutzrahmens für Hausangestellte ungeachtet der Gültigkeit oder Nichtgültigkeit des Arbeitsvertrages; Einrichtung von Mechanismen oder Verfahren für die Behebung von Problemen, mit denen Hausangestellte und insbesondere als Hausangestellte tätige Arbeitsmigranten konfrontiert sind und die nicht durch ein Fehlverhalten ihrerseits verursacht wurden; die Notwendigkeit, dass die Beschäftigung im Haushalt nicht mehr als atypisch betrachtet wird und dass für Arbeitgeber Anreize geschaffen werden, ihre Hausangestellten anzumelden, z. B. mit Steuervergünstigungen (Absetzbarkeit der mit einer Anmeldung verbundenen Kosten von der Einkommenssteuer).

UNSITRAGUA (Guatemala). Es sollte berücksichtigt werden, dass die lange Dauer der gerichtlichen Verfahren letztlich zu Straffreiheit führt.

CNTG (Guinea). Fragen des Sozialschutzes von Hausangestellten und der Festlegung von Löhnen, die den Lebenshaltungskosten entsprechen. Der Austausch von Erfahrungen, Informationen und Fachwissen zwischen Hausangestellten des Südens und des Nordens sollte ebenfalls angesprochen werden.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesien). Insbesondere Probleme in Bezug auf die Verbreitung von Informationen über das dreigliedrige Überwachungs- und Schutzsystem sowie über die Ausarbeitung technischer Vorschriften gemäß den in der Empfehlung vorgesehenen Pflichten.

JTUC-RENGO (Japan). Es sollten geeignete Indikatoren festgelegt werden und so weit wie möglich Daten zu Hausangestellten in die Arbeitsstatistik aufgenommen werden.

COTU-K (Kenia). Menschenhandel, Kinderarbeit, Hauarrest, Vermittlungsagenturen, Datensammlung, Verletzung der Rechte von Hausangestellten.

CTM (Mexiko). Die Frage, ob hauswirtschaftliche Arbeit von Männern und von Frauen verrichtet wird, und ob eine unmittelbare Gefahr besteht, wenn ein Mann für diese Arbeit in einem Haushalt eingestellt wird, in dem nur Frauen leben. Hauswirtschaftliche Arbeit wird vorwiegend von Frauen verrichtet, die neben den Haushaltsarbeiten häufig auch die Kinder betreuen. Kein Arbeitgeber würde einen Mann mit der Aufgabe betrauen, für sein Haus, seine Frau und seine Kinder zu sorgen. Dies wäre gleichbedeutend mit einer Diskriminierung des Mannes im Hinblick auf die hauswirtschaftliche Arbeit.

UNT (Mexiko). Es mangelt an innerstaatlichen und internationalen Statistiken zu Hausangestellten, die die entlohnte Hausarbeit sichtbar machen würden. In der Präambel sollten sowohl Frauen als auch Männer genannt werden, obgleich Hausarbeit zumeist von Frauen verrichtet wird.

CS (Panama). Hausangestellte sind die am stärksten ausgebeuteten Arbeitnehmer. Sie sind rechtlich nicht erfasst, ungeschützt und gefährdet. Darüber hinaus leisten sie Zwangsarbeit und sind oft unmenschlichen Bedingungen unterworfen, weil sie aus den ärmsten Bevölkerungsgruppen kommen und zudem häufig Analphabeten und Migranten sind. Aus diesen Gründen ist es notwendig, eine Urkunde zu verabschieden, die ihren spezifischen Umständen entspricht. Wichtig wären zudem Maßnahmen, die die gewerkschaftliche Organisation der Hausangestellten erleichtern.

CUT-A (Paraguay). Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte das Recht der Hausangestellten auf die Ausübung ihrer Religion oder ihres Glaubens und ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit schützen. Sie sollte die Diskriminierung von Hausangestellten aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion, ihrer Rasse, ihrer Staatsangehörigkeit usw. verbieten. Das Übereinkommen sollte Hausangestellten erlauben, eigene repräsentative Organisationen zu bilden. Mehr und mehr Hausangestellte sind Migranten aus dem Ausland, die zusätzlich durch ihren Migrantenstatus, durch Sprachbarrieren, durch Mangel an Kenntnissen über das Aufnahmeland und durch diskriminierende Praktiken gefährdet sind. Das Übereinkommen muss auf folgende Aspekte eingehen: a) der vollumfängliche Schutz von als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten kann nicht lediglich durch arbeitsrechtliche Reformen gewährleistet werden, sondern erfordert eine Abstimmung mit den einwanderungsrechtlichen Vorschriften. In vielen Fällen ist nicht das Arbeitsministerium für die Kontrolle der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten zuständig, sondern das Innenministerium. Die Regierungen sollten Hausangestellte als Arbeitnehmer anerkennen und sie den Regulierungs- und Aufsichtsmechanismen des Arbeitsministeriums unterstellen; b) die Regierungen sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die einwanderungspolitischen Vorschriften die Arbeitsbewilligungen der Hausangestellten und ihren Status als Arbeitsmigranten nicht mehr an den Arbeitgeber binden.

APL, FFW, TUCP (Philippinen). Die Entwicklung geeigneter Politiken und Maßnahmen wird durch den Mangel an länderspezifischen Untersuchungen zur Situation der Hausangestellten in den Herkunfts- und Aufnahmелändern erschwert. Die Empfehlung sollte auch vorsehen, dass die Mitglieder Statistiken über Hausangestellte führen, die nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselt sind.

FNPR (Russische Föderation). Auf Landesebene sollten ein Aufsichtssystem sowie Statistiken zu Hausangestellten entwickelt werden. Private Agenturen, die als Arbeitgeber fungieren, sollten Gewerbebescheine benötigen, wie sie nach den innerstaatlichen Vorschriften ausgegeben werden (in Russland z. B. ist für die medizinische Versorgung und für das Lehramt ein Gewerbebeschein erforderlich). In Russland wird eine Debatte über die Rolle, die Rechte und die Befugnisse privater Arbeitsvermittlungsstellen geführt.

FEDUSA (Südafrika). Die Öffentlichkeit sollte über die Rechte von Hausangestellten aufgeklärt werden. Das Mindestalter sollte auf 18 Jahre angehoben werden.

SADSAWU (Südafrika). Den Arbeitnehmern sollte mehr Fortbildung geboten werden, und die Beschäftigung von Hausangestellten sollte verstärkt erforscht werden.

TUF (Sri Lanka). Bei der Formulierung der Urkunde muss geklärt werden, ob Frage 18, in der davon ausgegangen wird, dass Hausangestellte nicht verpflichtet sein sollten, im Haus des Arbeitgebers zu wohnen, mit den Fragen 19, 38 i), 43 und 44 über eine menschenwürdige Unterkunft vereinbar ist. Als Hausangestellte tätige Migrantinnen, die im Nahen Osten arbeiten, müssen ausnahmslos im Haus ihrer Arbeitgeber wohnen.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Thailand). Zurzeit gibt es keine Statistiken zu Hausangestellten. Die Urkunden sollten Maßnahmen in Erwägung ziehen, die darauf abzielen, Hausangestellte in Arbeitsstatistiken zu berücksichtigen.

NUDE (Trinidad und Tobago). Bestandfähigkeit der Organisationen von Hausangestellten, Ausbildung von Hausangestellten, institutionelle Stärkung von Gewerkschaften der Hausangestellten.

AFL-CIO, NDWA (Vereinigte Staaten). Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte das Recht der Hausangestellten auf Ausübung ihrer Religion oder ihres Glaubens und ihr Recht auf Vereinigungsfreiheit schützen. Das Mindestalter für die hauswirtschaftliche Arbeit sollte schrittweise über die in Übereinkommen Nr. 138 vorgesehene Schwelle angehoben werden. Hinsichtlich der als Hausangestellte tätigen Arbeitsmigranten sollte das Übereinkommen vorsehen, dass der Schutz von Arbeitsmigranten mit den Einwanderungsvorschriften abgestimmt wird. Dennoch sollten die Regierungen Hausangestellte den Regulierungs- und Aufsichtsmechanismen des Arbeitsministeriums und nicht des Innenministeriums unterstellen.

PIT-CNT (Uruguay). Die gewerkschaftliche Organisation der Hausangestellten sollte geschützt und ihre Gewerkschaften sollten rechtlich anerkannt werden.

CTV (Bolivarische Republik Venezuela). Einige Fragen wurden nicht beantwortet, weil die Durchführbarkeit der Vorschläge problematisch erschien. Innerstaatliches und internationales Recht sollte nicht gesetzt werden, um dann niemals angewandt zu werden. In der Bolivarischen Republik Venezuela gibt es zahlreiche Gesetze, doch nur wenige werden angewandt, weil die Beteiligten sie entweder vernachlässigen oder nicht kennen, und weil die Demokratie wenig glaubwürdig ist. Die innerstaatliche Gesetzgebung verhängt bei Verstößen gegen Gesetze keine Strafen, und die Bürger sind hilflos.

IUL. Diplomaten und Ausländer, die in einem Land Privilegien genießen und die Hausangestellte beschäftigen, sollten die gleichen Pflichten haben wie alle anderen Arbeitgeber von Hausangestellten in diesem Land.

KOMMENTAR DES AMTES

Allgemeine Bemerkungen

Zahlreiche Antworten verweisen auf die Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit, was zeigt, wie wichtig die Ausarbeitung einer spezifischen Norm über diese Frage ist, um die Bedingungen von Hausangestellten zu verbessern, indem u.a. ihre Unsichtbarkeit, ihre Anfälligkeit für Ausbeutung und ihr Ausschluss aus Gesetzen und Kollektivverhandlungen verringert und ihre bedeutende Rolle in der Gesellschaft und in der Wirtschaft anerkannt wird. In manchen Kommentaren werden als Prioritäten für die IAO-Urkunde(n) Fragen wie Gesundheit und Sicherheit, Soziale Sicherheit, die Notwendigkeit von Sensibilisierungskampagnen gegen Missbräuche und die Notwendigkeit starker gesetzlicher Schutzmaßnahmen aufgeführt. In dieser Hinsicht wird in zwei Antworten die Notwendigkeit betont, Hausangestellte in bereits bestehende Regelungsstrukturen einzubeziehen und die Normen an die Bedingungen im Haushalt oder bestimmte Gruppen von Hausangestellten, wie Au-pairs und Babysitter, anzupassen.

Eine Regierung schlägt vor, dass die Verbesserung und Förderung der Gleichbehandlung von Hausangestellten und anderen Arbeitnehmern angestrebt werden sollte und dass dieses Ziel regelmäßig überprüft werden sollte. Zwei Arbeitgebervertreter erklären jedoch ausdrücklich, dass Vergleiche mit anderen allgemeinen gewerblichen Regelungen, beispielsweise in Bezug auf Mindestlöhne und Arbeitsschutzpflichten, weder möglich noch angebracht seien. Eine Hauptsorge der Arbeitgebervertreter ist, dass jede übermäßig zwingende und unpraktische Norm einer Unterstützung und Durchführung im Wege stehen wird, daher sollte das Schwergewicht auf der Förderung flexibler Maßnahmen liegen. Drei Arbeitgebervertreter machen geltend, dass die persönlichen Rechte der Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Privatsphäre der Wohnung in Betracht gezogen werden müssen.

Kommentar zu einzelnen Fragen

FRAGE 1 UND 2

Form der internationalen Urkunde(n)

Die meisten Befragten sprechen sich für die Annahme einer solchen Urkunde oder solcher Urkunden aus. Es besteht weitgehend Einvernehmen darüber, dass Hausangestellte eine gesonderte Behandlung und Normen verdienen, die auf ihre spezielle Situation zugeschnitten sind, weil sie im Rahmen des internationalen und nationalen Rechts unzureichend geschützt sind. Dies und die Tatsache, dass hauswirtschaftliche Arbeit unterbewertet und unsichtbar ist und überwiegend von Frauen ausgeführt wird, von denen viele Migrantinnen sind, macht Hausangestellte besonders anfällig für Verletzungen grundlegender Menschenrechte und für Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen. Die Entwicklung internationaler Normen würde daher eine große Lücke in der Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle schließen, praktische Leitlinien für die Verbesserung der arbeitsrechtlichen Vorschriften für Hausangestellte bieten und für eine robuste Ausweitung der hauswirtschaftlichen Beschäftigung sorgen.

Eine beträchtliche Mehrheit der Befragten spricht sich für die Annahme eines Übereinkommens aus, entweder in einer traditionellen Form, in einer Form, die verbindliche und nichtverbindliche Bestimmungen miteinander verbindet, oder in Form einer ergänzenden Empfehlung. Als Argument für ein traditionelles Übereinkommen wird der verbindliche Charakter eines solchen Instruments ins Feld geführt. Eine ergänzende Empfehlung würde Orientierungshilfe zur sinnvollen Umsetzung der Bestimmungen des Übereinkommens bieten, die Mitgliedstaaten zur Anpassung ihrer innerstaatlichen Politik auffordern, es jedem Land ermöglichen, Rechtsvorschriften im Einklang mit seinen jeweiligen innerstaatlichen Bedingungen zu erlassen, und Staaten zugute kommen, denen die Ratifizierung des Übereinkommens Schwierigkeiten bereitet. Die wenigen Befragten, die sich für ein Übereinkommen mit verbindlichen und nichtverbindlichen Bestimmungen aussprechen, weisen darauf hin, dass ein solches Instrument universelle Grundprinzipien festlegen und es gleichzeitig gestatten würde, spezifische innerstaatliche Bedingungen zu berücksichtigen. Eine Minderheit der Befragten spricht sich lediglich für eine Empfehlung aus unter Hinweis darauf, dass ein solches Instrument eine gewisse Flexibilität in Bezug auf innerstaatliche Vielfalt gestatten und praktische Orientierungshilfe zur Anwendung bestehender Normen bieten würde.

FRAGE 3

Präambel: Anwendung der internationalen Arbeitsnormen auf alle Arbeitnehmer

Die Mehrheit der Befragten stimmt darin überein, dass die Präambel darauf hinweisen sollte, dass die internationalen Arbeitsübereinkommen, sofern nichts anderes bestimmt wird, für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Hausangestellten, gelten sollten. Dies würde die Anwendung der bestehenden IAO-Normen auf Hausangestellte verbessern, für eine genauere Auslegung dieser Urkunden sorgen und die Rechtssicherheit der Hausangestellten erhöhen. In einigen Antworten wird darauf hingewiesen, dass die grundlegenden IAO-Übereinkommen, wie die Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 138 und 182, auf Hausangestellte anwendbar sind. Eine Regierung betont, dass die Nichtaufnahme dieser Bestimmung einer Diskriminierung der Hausangestellten gleichkommen würde, die oft vom Geltungsbereich bestehender IAO-Übereinkommen ausgenommen sind. Eine andere Regierung befürwortet ihre Aufnahme unter der Voraussetzung, dass Übereinkommen und Empfehlungen ausdrücklich ihre Anwendung auf Hausangestellte vorsehen. Nach Auffassung einiger Arbeitgeberverbände sollten, soweit Normen bestehen und für hauswirtschaftliche Arbeit gelten, keine neuen Bestimmungen festgelegt werden, und Vorbehalte oder Ausnahmen hinsichtlich der Anwendung bestehender Normen auf hauswirtschaftliche Arbeit sollten nicht aufgehoben werden bzw. Gegenstand von Abweichungen sein.

FRAGE 4

Präambel: Hinweis auf die besonderen Bedingungen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit durchgeführt wird und die es wünschenswert machen, die allgemeinen Normen durch spezielle Normen zu ergänzen

In der großen Mehrheit der Antworten wird diese Frage bejaht. Zahlreiche Befragte betonen, dass viele der Probleme, mit denen Hausangestellte konfrontiert sind, auf die Art und Besonderheit ihrer Tätigkeit zurückzuführen sind, die es wünschenswert erscheinen lassen, die allgemeinen Normen durch spezifische Normen zu ergänzen. Andere meinen, dass ein Hinweis auf die Besonderheit hauswirtschaftlicher Arbeit den Mitgliedstaaten helfen würde, die Beweggründe und das Ziel der Urkunde(n) zu verstehen, und eine wirksame Anwendung sicherstellen würde. Zu den besonderen Umständen der hauswirtschaftlichen Arbeit, die erwähnt werden, gehören die Arbeitszeitstrukturen, die Isolierung, die geringe Bezahlung und die Entgeltmethoden, fehlende Ausbildung oder Information, die Unterbringung in der Wohnung des Arbeitgebers, Schwierigkeiten bei der Gründung von Gewerkschaften oder beim Beitritt zu Gewerkschaften und die verschwommene Grenze zwischen beruflichen und persönlichen Beziehungen. Laut einigen Antworten sollte

die Präambel klar zum Ausdruck bringen, dass Hausangestellte wie alle anderen Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis stehen oder dass ihre spezielle Situation keine ungünstigere Behandlung zur Folge haben sollte als die, die im Rahmen der allgemeinen Regelung der Arbeitsbedingungen vorgesehen ist.

FRAGE 5

Präambel: Andere Erwägungen

Nach Auffassung vieler Befragten, insbesondere der Arbeitnehmerverbände, sollte in der Präambel anerkannt werden, dass Schlüsselaspekten der Lage von Hausangestellten im internationalen und nationalen Recht unzureichende Beachtung geschenkt wird (in vielen Ländern unterliegen Hausangestellte nicht der Arbeitsgesetzgebung), und auf die Empfehlung Nr. 198 Bezug genommen werden. Nahezu übereinstimmend wird die Auffassung geäußert, dass die Präambel den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft anerkennen sollte. Einige Befragte, insbesondere Arbeitgeberverbände, unterstreichen die Notwendigkeit aufzuzeigen, wie hauswirtschaftliche Arbeit die Erwerbsmöglichkeiten für Arbeitnehmer mit Familienpflichten, insbesondere berufstätige Mütter, erhöht. Eine andere weitgehend geteilte Auffassung lautet, dass die Work-Life-Balance auch für Hausangestellte anerkannt werden muss und dass alle einschlägigen neuen Normen in Verbindung mit dem Übereinkommen Nr. 156 und der Empfehlung Nr. 165 betrachtet werden sollten. Regierungen und Arbeitnehmerverbände schlagen auch vor, zusätzlich darauf hinzuweisen, dass Hausangestellte oft Frauen aus historisch benachteiligten Gemeinschaften und Regionen sind, die unter sozialer Ausgrenzung leiden und außerhalb des Geltungsbereichs der innerstaatlichen Arbeitsgesetzgebung und Durchführungsmechanismen tätig sind. Sie regen ferner an, das VN-Übereinkommen über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau und die Bedeutung des „Gender Mainstreaming“ zur Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter zu erwähnen. In Anbetracht des hohen Migrantenanteils unter den Hausangestellten schlagen viele Befragte vor, dass in der Präambel auf die Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit hingewiesen werden sollte, die in den Übereinkommen Nr. 97 und Nr. 143 niedergelegt sind. Einige Regierungen verweisen auf die Internationale Konvention der VN zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen oder auf andere internationale Übereinkünfte über Wanderarbeitnehmer allgemein.

Eine kleine Anzahl von Befragten hält auch die Aufnahme eines Hinweises auf die Übereinkommen Nr. 138 und Nr. 182, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und andere internationale Übereinkünfte über Kinder, das Verbot der Zwangsarbeit und die IAO-Übereinkommen über Soziale Sicherheit für erforderlich.

In Anbetracht der vorstehenden Bemerkungen sind die Punkte 4 a), b), c) und f) in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen worden. Aufgrund der allgemeinen Bezugnahme auf internationale Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen in Punkt 4 d) werden besondere IAO-Urkunden nicht eigens erwähnt.

FRAGE 6

Begriffsbestimmungen

Hauswirtschaftliche Arbeit. Die große Mehrheit der Regierungen und Arbeitgeberverbände und alle Arbeitnehmerverbände bis auf einen stimmen zu, dass der Begriff „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit, die in einem Haushalt und für einen Haushalt durchgeführt wird, bezeichnen und Haushaltstätigkeiten, Kinderbetreuung und andere Betreuungsdienste umfassen sollte. In vielen Fällen wird auch vorgeschlagen, dass die Definition Tätigkeiten von Gärtnern, Chauffeuren, Wachpersonal und andere haushaltsbezogene Tätigkeiten wie Wagenwaschen und Einkaufen einschließen sollte. Einige Regierungen regen an, dass unterschiedliche Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit in einer nichterschöpfenden Liste aufgeführt werden sollten, wenngleich eine andere

vor einer übermäßig detaillierten Aufzählung warnt und geltend macht, dass mit dem steigenden Lebensstandard der Menschen und der zunehmenden sozialen Entwicklung weitere Arten von hauswirtschaftlicher Tätigkeit entstehen könnten. Einige regen an, den Begriff „hauswirtschaftliche Arbeit“ durch die Begriffe „private Haushaltsarbeit“, „bezahlte Haushaltsarbeit“ oder einfach „Haushaltsarbeit“ zu ersetzen. Andere Befragte regen die Verwendung der Formulierung „in einem Haushalt und für dessen Bedürfnisse“, „in einem Haushalt *oder* für einen Haushalt“ oder „*hauptsächlich* im und für den Haushalt“ statt „in einem Haushalt und für einen Haushalt“ an. Eine kleine Anzahl von Mitgliedstaaten, insbesondere Regierungen, befürwortet eine engere Begriffsbestimmung und weist darauf hin, dass die Betreuung von Kindern, älteren und kranken Menschen ausgenommen werden sollte, weil dies spezifische Fertigkeiten und Qualifikationen verlangt. Die Notwendigkeit einer Definition des Begriffs „andere Betreuungsdienste“ wird von verschiedenen Befragten unterstrichen. Eine Regierung schlägt vor, den Begriff „andere Betreuungsdienste“ in „die Betreuung anderer Haushaltsmitglieder“ zu ändern, während eine andere darauf hinweist, dass der Begriff „häusliche Gesundheitsfürsorge“ aufgenommen werden sollte.

Hausangestellte. Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass der Ausdruck „Hausangestellte“ jede Person bezeichnen sollte, die auf Voll- oder Teilzeitgrundlage gegen Entgelt hauswirtschaftliche Arbeit durchführt. Einige Befragte betonen, dass der Ausdruck nur Arbeit im Rahmen eines Beschäftigungsvertrags, gekennzeichnet durch Abhängigkeit, Unterstellung oder den Erhalt eines Lohns, umfassen und selbständige Erwerbstätigkeit ausschließen sollte. Die Frage, ob Arbeitnehmer, die von Dritten zur Erbringung von Dienstleistungen für einen Haushalt beschäftigt werden, wie juristische Personen, Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit und ohne Erwerbszweck oder öffentliche Stellen, die Betreuungsdienste im Rahmen von Sozialfürsorgeprogrammen anbieten, erfasst werden sollten, wird nur von wenigen Regierungen bejaht.

Einige Regierungen und Arbeitgeberverbände und auch ein Arbeitnehmerverband sprechen sich gegen die Einbeziehung von Teilzeitkräften oder Hausangestellten aus, die jede Woche, alle 14 Tage oder jeden Monat nur während kurzer Zeiten arbeiten und Mehrfachstätigkeiten ausüben. Zwei Regierungen regen an, dass nicht zwischen Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung unterschieden werden sollte, sondern dass der Geltungsbereich auf der Grundlage von Schwellenwerten hinsichtlich der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden bestimmt werden sollte. In einigen Antworten wird ein breiter Entgeltbegriff befürwortet, wobei eine Regierung den Wortlaut „Entgelt oder Sachleistungen“ vorschlägt. Manche Regierungen und Arbeitnehmerverbände schlagen eine Änderung des Begriffs „Hausangestellte“ vor, weil der Wortbestandteil „Haus-“ als herabsetzend und beleidigend für den Arbeitnehmer empfunden wird. Als Alternativen werden „private Haushaltsarbeiter“, „Haushaltsarbeiter“, „bezahlte Haushaltsarbeiter“ oder „Arbeitnehmer im Haushalt“ vorgeschlagen.

Bereitschaft. Die überwältigende Mehrheit der Antworten unterstützt die Definition des Ausdrucks „Bereitschaft“ als Zeiten, während deren ein Hausangestellter nicht nach eigenem Gutdünken über seine Zeit verfügen kann. Einige Befragte halten die Definition jedoch für unklar. Als Alternative schlägt eine Regierung vor, dass der Ausdruck „Bereitschaft“ die Zeit bezeichnen sollte, in der der Angestellte, ohne sich ständig und unverzüglich zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, verpflichtet ist, im Haus oder in dessen Nähe zu bleiben, um bei Bedarf geholt werden zu können, während nach Auffassung eines anderen Befragten der Begriff die Zeit bezeichnet, in der der Arbeitnehmer sich ausruhen kann, auf Wunsch des Arbeitgebers aber verfügbar und anwesend sein sollte. Statt „Bereitschaft“ wird auch der Begriff „auf Abruf“ vorgeschlagen. Einer der Befragten, die Bereitschaftszeit mit effektiver Arbeitszeit gleichsetzen, unterstreicht, dass Bereitschaft dahingehend definiert werden sollte, dass die betreffende Person nicht verpflichtet ist, sich außerhalb der planmäßigen Arbeitszeit zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten. Dagegen werden einige Einwände vorgebracht mit der Begründung, dass die ständige Anwesenheit von Hausangestellten in der Arbeitsstätte in der Natur hauswirtschaftlicher Arbeit liegt, die von im Haushalt wohnenden Angestellten verrichtet wird, und dass solche Arbeit ihrer Natur nach mit Unter-

brechungen durchgeführt wird. Eine kleine Zahl von Mitgliedern ist schließlich der Auffassung, dass die Frage der Bereitschaft nicht geregelt werden muss, vor allem dort, wo Arbeitszeitvorschriften bestehen, da dadurch eine „Grauzone“ geschaffen würde, in der die Grenze zwischen Dienstzeit und Freizeit verwischt würde.

Mittelspersonen. Die meisten Befragten, hauptsächlich Arbeitnehmerverbände, sind der Auffassung, dass sowohl gegen Entgelt arbeitende private Agenturen, die als Vermittler zwischen migrantischen Haushaltsangestellten aus Herkunftsländern und Arbeitgebern in Bestimmungsländern fungieren, als auch Agenturen, die Arbeitnehmer einstellen, um Haushaltstätigkeiten für individuelle Nutzer im Haushalt oder für deren Haushalt durchzuführen, als Arbeitgeber anzusehen sind. Dagegen weist eine erhebliche Zahl von Regierungen darauf hin, dass nur Agenturen, die Haushaltsangestellte zur Verrichtung von Haushaltsdiensten für Dritte einstellen oder die Rolle von Arbeitgebern spielen (die mittelbar oder unmittelbar für die Beschäftigung und/oder die Bezahlung eines Haushaltsangestellten verantwortlich sind) als Arbeitgeber angesehen werden sollten (es wurde auf das Übereinkommen Nr. 181 Bezug genommen). Nach Auffassung der Hälfte der Regierungen, der Mehrheit der Arbeitgeberverbände und einiger Arbeitnehmerverbände sind nur Vermittlungsagenturen als Mittelspersonen anzusehen, und sie haben als solche keine Arbeitgeberpflichten. Es wird allgemein als notwendig bezeichnet, den Begriff „Mittelsperson“ getrennt von dem des „Arbeitgebers“ zu definieren und die jeweiligen rechtlichen Pflichten und Verantwortlichkeiten festzulegen.

Andere Ausdrücke. Während sich viele Arbeitnehmerverbände eine Antwort vorläufig vorbehalten, unterstreicht die Mehrheit der Befragten, insbesondere Regierungen, die Notwendigkeit, auch andere Begriffe zu definieren. Diese umfassen Begriffe im Zusammenhang mit: Vermittlung (insbesondere der Ausdruck „Mittelsperson“ (siehe Frage 6 d)), aber auch die Ausdrücke „Unternehmer“, „Agent“ und „Anwerbeagentur“; Arbeitsverträge, die zu verrichtenden Aufgaben und Gruppen von Hausangestellten; die Begriffe „Arbeitgeber“ (siehe auch Frage 6 d)), „Arbeitsstätte“, „Haushalt“, „im Haushalt wohnende Arbeitnehmer“, „außerhalb des Haushalts wohnende Arbeitnehmer“, „Nachtarbeit“, „Arbeitszeit“, „Überstunden“, „Ruhezeiten“, „Jahresurlaub“, „Entgelt“, „Mindestlöhne“, „Sachleistungen“ und „Soziale Sicherheit“; Kinderarbeit (die Ausdrücke „kindlicher Hausangestellter“ und „jugendlicher Hausangestellter“) und Wanderarbeitnehmer (der Ausdruck „als Hausangestellte tätige Wanderarbeitnehmer“). Erforderlich sind auch Definitionen der Ausdrücke „Kinderbetreuung und andere Betreuungsdienste“ und „Betreuungsdienste“ (siehe Frage 6 a)). Eine Regierung betont, dass auch die „Rechtsbeziehung zwischen einem Arbeitgeber und einem Hausangestellten“ definiert werden muss. Mehrere Befragte schlagen mögliche Begriffsbestimmungen vor.

Die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen enthalten Definitionen der Ausdrücke „hauswirtschaftliche Arbeit“ und „Hausangestellte“, wobei den in den Antworten geäußerten Auffassungen Rechnung getragen wird. In Punkt 3 a) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wird auf Hinweise auf besondere Arten von Arbeit verzichtet, um die Inklusivität und dauerhafte Relevanz der Begriffsbestimmung sicherzustellen, während gleichzeitig vorgeschlagen wird, dass die Urkunden Arbeit betreffen würde, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird. Das Amt hat die Anregungen, einen anderen Ausdruck als „hauswirtschaftliche Arbeit“ zu verwenden, zwar zur Kenntnis genommen, hat aber beschlossen, in Erwartung der Erörterung dieser Frage durch die Konferenz bei dem Begriff zu bleiben, der in der Bezeichnung des Punktes verwendet wird, der auf die Tagesordnung der Konferenz gesetzt worden ist. In Anbetracht der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen insgesamt ist das Amt der Auffassung, dass Definitionen von Ausdrücken wie „Bereitschaft“, „Mittelspersonen“ oder anderen Ausdrücke nicht erforderlich sind.

FRAGE 7 UND 8

Geltungsbereich und Ausnahmen

Die Befragten sind sich weitgehend darin einig, dass die vorgeschlagene(n) Urkunde(n) den größtmöglichen Geltungsbereich aufweisen sollte(n), wobei als Hauptgrund dafür angeführt wird, dass die Ausnahme von Hausangestellten von vielen Bestimmungen der internationalen Arbeitsnormen einer der Hauptgründe für ihre Defizite im Bereich der menschenwürdigen Arbeit und ihre Verletzlichkeit ist. Mehrere Befragte berufen sich auf den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und betonen, dass es für einen Ausschluss keine vertretbaren Gründe gibt. Einige Befragte erwähnen ausdrücklich bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern, die in eine Norm einbezogen werden müssen, beispielsweise Arbeitnehmer, die außerhalb des Haushalts tätig sind, aber die gleichen Aufgaben wie im Haushalt verrichten (z. B. in Krankenhäusern), Hausfrauen, Migranten ohne Papiere und Au-pairs.

In bestimmten Antworten wird jedoch der Wunsch zum Ausdruck gebracht, vom Geltungsbereich der Urkunde(n) Arbeitnehmer auszunehmen, die nicht auf Vollzeitgrundlage arbeiten, wie Gelegenheits- und Teilzeitkräfte, Arbeitnehmer, die nur eine kurze Zeit lang in einem Haushalt arbeiten (beispielsweise einmalige Reparaturarbeiten) und Beschäftigte von Mittelspersonen. Mehrere andere unterstreichen die Notwendigkeit, nur Personen, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags tätig sind, einzubeziehen und Familienangehörige, Babysitter oder Unternehmer auszuschließen. Ein Befragter schlägt vor, dass mögliche Ausnahmen von bestimmten Leistungen und Systemen der Sozialen Sicherheit für Personen, die angemessene Schwellenwerte hinsichtlich Entlohnung, Arbeitszeit oder Soziale Sicherheit unterschreiten, Beschränkungen unterliegen sollten, und ein anderer schlägt vor, auf im Haushalt wohnende Arbeitnehmer, ländliche Arbeitskräfte oder von mehreren Arbeitgebern beschäftigte Arbeitnehmer bestimmte Änderungen anzuwenden. In einigen Antworten wird festgestellt, dass Ausnahmen auf innerstaatlicher Ebene zugelassen werden könnten, wenn sie im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen oder innerstaatlichen dreigliedrigen Konsultationen festgelegt werden oder sie durch von der Regierung vorgelegte empirische Fakten gestützt werden.

Die Frage des Geltungsbereichs ist durch Punkt 5 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen abgedeckt, wobei sowohl das breite Einvernehmen unter den Befragten, dass die Urkunde den größtmöglichen Geltungsbereich vorsehen sollte, als auch die Auffassung, dass in einigen bestimmten begrenzten Fällen eine Erfassung nicht möglich sein könnte, berücksichtigt wurde.

FRAGE 9

Grundlegende Prinzipien und Rechte

Die Mehrheit der Befragten spricht sich dafür aus, dass die Mitglieder Maßnahmen treffen sollten, um sicherzustellen, dass Hausangestellte in den Genuss der vier Gruppen von Grundprinzipien und Grundrechten bei der Arbeit kommen. Arbeitgeberverbände weisen allgemein darauf hin, dass die Norm an die einzigartigen Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit angepasst werden muss, statt die Grundprinzipien einfach aufzuzählen. Es wurden die einschlägigen IAO-Normen erwähnt (Übereinkommen Nr. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 und 182).

Vereinigungsfreiheit und das Recht zu Kollektivverhandlungen. Einige Regierungen erklären sich damit einverstanden, dass Hausangestellte diese Rechte auf der gleichen Grundlage in Anspruch nehmen sollten wie alle anderen Arbeitnehmer, und halten es für wichtig, diese Rechte für sie ausdrücklich zu bekräftigen, sind sich aber darüber im Klaren, dass insbesondere die Sicherstellung der Ausübung des Rechts zu Kollektivverhandlungen sich als schwierig erweisen kann. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, die in der Lage sind, für diesen Sektor Verhandlungen zu führen, existieren nicht unbedingt. Einige Befragte bemerken, dass in bestimmten Ländern Hausangestellte kaum die gesetzlichen Anforderungen erfüllen würden, denen Gewerkschaft-

ten genügen müssen, um in Kollektivverhandlungen eintreten zu können. Ein Arbeitnehmerverband meint, dass die Empfehlung vorbildliche Praktiken umfassen sollte, die aufzeigen, wie Hausangestellte mit oder in Gewerkschaften zusammenarbeiten. Eine Regierung schlägt vor, diese Bestimmung so umzuformulieren, dass die Mitglieder dazu verpflichtet werden, die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit für Hausangestellte in gutem Glauben zu achten, zu fördern und umzusetzen. Die Notwendigkeit, Hausangestelltenverbände anzuerkennen und Verbände häuslicher Arbeitgeber zu bilden, wird unterstrichen.

Zwangsarbeit. Manche Befragte, sowohl Regierungen als auch Arbeitnehmerverbände, betonen, dass Hausangestellte, insbesondere solche ohne Papiere, besonders anfällig für Zwangsarbeit sind.

Kinderarbeit. Diese Frage sollte in Verbindung mit den Fragen 10 und 11 gesehen werden. Eine Regierung macht geltend, dass die Praxis, dass Kinder ihren Eltern, ihrer Familie oder Freunden gelegentlich bei Hausarbeiten helfen, und sie dafür „Taschengeld“ bekommen, sozial wünschenswert und für die Kinder nützlich ist, sofern die Arbeitsbedingungen weder ausbeuterisch noch ungesund sind und die Schulbildung der Kinder nicht beeinträchtigen. Ein Arbeitnehmerverband bemerkt, dass viele junge Menschen sich durch Arbeit in einem Haushalt die erforderlichen Mittel für den Zugang zu Bildung verschaffen. Ein Arbeitgeberverband wünscht Nachweise dafür, wie etwaigen Bedenken hinsichtlich der Schulbildung von kindlichen Hausangestellten Rechnung getragen worden ist, und für das Bestehen von Praktiken, durch die die Aufnahme hauswirtschaftlicher Arbeit durch junge Menschen begünstigt wird.

Nichtdiskriminierung. In den Antworten wird auf Nichtdiskriminierung aufgrund des Geschlechts und aus anderen im Übereinkommen Nr. 111 bezeichneten Gründen, Nichtdiskriminierung in Bezug auf die Löhne (Übereinkommen Nr. 100), Gleichbehandlung für migrantische Hausangestellte und die Unterbewertung hauswirtschaftlicher Arbeit Bezug genommen. Eine Regierung schlägt vor, „und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen“ nach den Worten „die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“ hinzuzufügen. Ein Arbeitgeberverband wirft die Frage auf, ob die Vorlieben für bestimmte Eigenschaften, die Familien möglicherweise zum Ausdruck bringen, wenn sie beispielsweise ein Kindermädchen einstellen, auf Diskriminierung hinauslaufen würden oder als eine rechtlich zulässige Ausnahme angesehen würden. Eine Regierung äußert Bedenken hinsichtlich der Durchsetzbarkeit dieser Bestimmung in der Praxis und schlägt vor, sie in den Katalog der nichtverbindlichen Bestimmungen aufzunehmen.

FRAGE 10

Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit

Es besteht allgemeines Einvernehmen darüber, dass ein Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit im Einklang mit den IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182 und den einschlägigen innerstaatlichen Gesetzen festgelegt werden muss. Während viele Befragte der Auffassung sind, dass die allgemeinen Bestimmungen der innerstaatlichen Gesetzgebung zum Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung auch für hauswirtschaftliche Arbeit gelten (im Allgemeinen 15 Jahre oder die obere Altersgrenze für die Erfüllung der Schulpflicht), sind viele andere der Meinung, dass das Mindestalter 18 Jahre betragen oder einem anderen Volljährigkeitsalter (18 bis 21 Jahre) entsprechen sollte. Als Hauptgrund dafür wird angeführt, dass hauswirtschaftliche Arbeit für die Gesundheit, Sicherheit und Sittlichkeit junger Menschen voraussichtlich gefährlich ist und zur Folge haben kann, dass ihnen Bildungsmöglichkeiten entgehen. Die meisten Arbeitgeberverbände verlangen ein gewisses Maß an Flexibilität in der innerstaatlichen Praxis, auch im Hinblick auf das Babysitting (damit Teenager die Möglichkeit haben, von Fall zu Fall und informell als Babysitter zu arbeiten, beispielsweise für Nachbarn), und regen an, dass Babysitting, insbesondere gelegentliches Babysitting, von diesen Bestimmungen ausgenommen werden sollte. In einigen Antworten wird vorgeschlagen, unterschiedliche Altersgrenzen für die Zulas-

sung zur Beschäftigung je nach Art der hauswirtschaftlichen Arbeit festzusetzen, beispielsweise Haushaltstätigkeiten (insbesondere auf Teilzeitbasis) und Betreuungsarbeit (insbesondere von im Haushalt wohnenden Personen).

Punkt 7 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen ist so formuliert worden, dass das allgemeine Einvernehmen zum Ausdruck gebracht wird, dass in der innerstaatlichen Gesetzgebung ein Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit festgelegt werden sollte. Ein solches Mindestalter müsste von den betreffenden Mitgliedern im Einklang mit ihren jeweiligen sonstigen internationalen Verpflichtungen festgelegt werden (siehe auch Punkt 21 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen).

FRAGE 11

Mindestalter von 18 Jahren für im Haushalt arbeitende Migranten

Es besteht weitgehend Einvernehmen darüber, dass das Mindestbeschäftigungsalter von im Haushalt arbeitenden Migranten 18 Jahre betragen sollte, weil junge im Haushalt arbeitende Migranten Menschenhandel, kommerzieller sexueller Ausbeutung, Zwangsarbeit und anderen Missbräuchen stärker ausgesetzt sind als Inländer. Einige Befragte regen an, dass das Alter für die Zulassung zur Beschäftigung noch weiter angehoben werden sollte, nämlich auf 21 Jahre. Eine kleine Anzahl von Regierungen und die meisten Arbeitnehmerverbände sind der Auffassung, dass diese Bestimmung im Einklang steht mit Artikel 3 Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 138, der bestimmt, dass das Mindestalter für die Zulassung zu Arbeit, die wegen ihrer Art oder der Verhältnisse, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für das Leben, die Gesundheit oder die Sittlichkeit der Jugendlichen gefährlich ist, nicht unter 18 Jahren liegen darf, und mit Artikel 3 d) des Übereinkommens Nr. 182, der solche Arbeit zu den schlimmsten Formen der Kinderarbeit zählt, die für junge Menschen unter 18 Jahren zu verbieten sind. In einigen Antworten wird angemerkt, dass 18 Jahre das Mindestalter für alle Hausangestellten, gleich ob Inländer oder Migranten, sein sollte (siehe Frage 10). Dementsprechend bezweifeln etliche Befragte, dass es angemessen wäre, für im Haushalt arbeitende Migranten ein höheres Mindestalter vorzusehen, da dies gegenüber einheimischen Hausangestellten diskriminierend wäre.

In einer Stellungnahme wird angeregt, den Mitgliedstaaten die Annahme flexibler Bestimmungen zu ermöglichen, die es gestatten, das Mindestalter für Migranten schrittweise auf 18 Jahre zu erhöhen. Ein Arbeitgeberverband verlangt eine weitere Erörterung dieser Frage auf der Grundlage von Informationen über das Mindestalter für die Arbeitsmigration und etwaiger Schutzvorschriften für junge Menschen im Rahmen von Zuwanderungsgesetzen.

Unter Berücksichtigung der Bedenken, die hinsichtlich des möglicherweise diskriminierenden Charakters eines unterschiedlichen Mindestalters für inländische Hausangestellte und migrantische Hausangestellte angemeldet wurden, wird diese Frage in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen nicht behandelt. Die Notwendigkeit, allen jungen Hausangestellten besondere Beachtung zu schenken, wird in Punkt 25 angesprochen.

FRAGE 12

Arbeits- und Lebensbedingungen und Soziale Sicherheit

Diese Frage wird von der Mehrheit der Befragten bejaht. Hinsichtlich des Satzteils „*wie alle Arbeitnehmer*“ erklärt ein Arbeitgeberverband mit Nachdruck, dass er nicht aufgenommen werden sollte, da seine Bedeutung unklar ist (Hausangestellte können im Vergleich zu anderen Arbeitnehmern nicht besser gestellt werden, wenn bestimmte Leistungen in der allgemeinen Gesetzgebung nicht vorgesehen sind), wohingegen eine Regierung die Anwendung solcher Maßnahmen durch die Mitgliedstaaten billigt, sofern sie für die meisten Arbeitnehmer im formellen

Sektor gelten. Eine andere Regierung stellt fest, dass in Anbetracht der Besonderheit der hauswirtschaftlichen Arbeit ein einfacher Vergleich mit anderer Vollzeitbeschäftigung unangebracht ist.

Faire Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdige Arbeits- und Lebensbedingungen. Mehrere Befragte bezeichnen diese Anforderungen als für alle Arbeitnehmer geltende Mindestarbeitsnormen oder als allgemeine Menschenrechte, und einige Arbeitnehmerverbände weisen auf die Diskriminierung hin, der Hausangestellte diesbezüglich ausgesetzt sind. Eine Regierung und nahezu alle Arbeitnehmerverbände erklären, dass diese Frage im Übereinkommen weiter ausgeführt werden sollte. Es wird auch Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis verlangt. Einige Regierungen und Arbeitgeberverbände halten die Ausdrücke „fair“ und „menschenwürdig“ für unklar und ungenau, und ein Arbeitgeberverband meint, sie müssten unter Berücksichtigung der Besonderheit der hauswirtschaftlichen Arbeit schärfer formuliert werden. Derselbe Arbeitgeberverband ist jedoch der Auffassung, dass der Teil der Frage 12, der sich auf die Lebensbedingungen bezieht, aufgrund der Frage 19 überflüssig ist.

Sicherer Arbeitsplatz. Dieser Punkt kann in Verbindung mit Frage 24 gelesen werden. Manche Regierungen sind der Auffassung, dass die Besonderheiten der hauswirtschaftlichen Arbeit berücksichtigt werden müssen, da es schwierig ist, den Arbeitgebern von Hausangestellten die gleichen Arbeitsschutzpflichten aufzuerlegen wie anderen Arbeitgebern. Während zwei Regierungen das Schwergewicht auf die Prävention legen, hebt eine andere hervor, dass Hausangestellten die Verwendung giftiger Erzeugnisse oder gefährlicher Werkzeuge verboten sein sollte und dass die im Haushalt zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen vorgeschrieben werden müssen. Ein Arbeitnehmerverband weist darauf hin, dass hauswirtschaftliche Arbeit trotz der damit verbundenen Gefahren irrtümlich als sicher und ungefährlich wahrgenommen wird. Zwei Arbeitgeberverbände sprechen sich dafür aus, die Sicherheit im Haushalt allgemein zu fördern und die Regierungen dazu zu ermutigen, Dienstleistungen und Ausbildung im Hinblick auf die Sicherheit im Haushalt zu bieten, statt den Arbeitgebern in einer Norm die Verantwortung für den Arbeitsschutz aufzubürden.

Soziale Sicherheit, einschließlich Mutterschutz. Dieser Punkt kann in Verbindung mit Frage 25 gelesen werden. Viele Regierungen und nahezu alle Arbeitnehmerverbände bezeichnen den Mutterschutz als unerlässlich (einige erwähnen, dass auch Möglichkeiten zum Bruststillen gewährleistet werden sollten). Es wird darauf hingewiesen, dass das Recht von Hausangestellten auf Mutterschutz oft verletzt wird und dass solche Arbeitnehmer häufig Diskriminierung aufgrund der Schwangerschaft ausgesetzt sind. Eine Regierung betont, dass die Urkunde den Mitgliedstaaten bei der Festlegung des Geltungsbereichs und der Einzelheiten der Gesetzgebung über Soziale Sicherheit genügend Spielraum zur Berücksichtigung der außergewöhnlichen Situation von privaten Arbeitgebern lassen sollte. Zwei Regierungen und die meisten Arbeitnehmerverbände stellen fest, dass die Empfehlung spezifische Mechanismen vorsehen sollte, um die besondere Situation von Hausangestellten anzugehen, die für mehrere Arbeitgeber arbeiten, um ihnen Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit zu gewähren. Nationale Systeme, die auf Teilzeitbasis und gelegentlich tätigen Hausangestellten die Zahlung der Löhne und einige Leistungen der Sozialen Sicherheit garantieren, wie Dienstleistungsschecks in Frankreich und Belgien, werden als vorbildliche Praktiken angeführt.

Diese Frage wird in Punkt 8 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen behandelt. Die Ausdrücke „fair“ und „menschenwürdig“ sind beibehalten worden, da sie in anderen Urkunden verwendet worden sind. Hinzugefügt worden ist der Begriff der Privatsphäre, deren Bedeutung in vielen Antworten unterstrichen wurde (siehe deren Bemerkungen unter Frage 19). Die Fragen der Arbeitsplatzsicherheit und der Sozialen Sicherheit werden in Punkt 15 behandelt.

FRAGE 13

Information über Beschäftigungsbedingungen

Alle in Frage 13 angesprochenen Themen stoßen auf überwältigende Zustimmung. Einige Befragte regen an, dass die Beschäftigungsbedingungen in einem schriftlichen Vertrag festgelegt werden sollten; andere erklären, dass diese Informationen auch im Fall eines mündlich geschlossenen Vertrags gegeben werden sollten. Es wird eingeräumt, dass eine solche Bestimmung problematisch sein kann, wenn der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nicht dieselbe Sprache sprechen (die Regierungen sollten daher dazu ermutigt werden, Hilfe zu leisten). Neben den in dieser Frage angesprochenen Themen schlagen einzelne Befragte die Aufnahme weiterer Punkte vor, beispielsweise Informationen über bezahlten Urlaub, Kündigungsbedingungen, insbesondere für im Haushalt wohnende Hausangestellte, Zugang zu Rechtshilfe, Gründe, die eine Kündigung rechtfertigen und gesetzliche Ansprüche (z. B. Soziale Sicherheit). Aufgrund mehrerer Querverweise in den Antworten sollten die Bemerkungen zu den Fragen 13, 37 und 38 zusammen behandelt werden. In Antworten auf die Frage 13 wird betont, dass diese Fragen besser in den Teil mit den nichtverbindlichen Bestimmungen der Urkunde(n) aufgenommen werden sollten; dass die Beschäftigungsbedingungen von Hausangestellten die gleichen (und nicht besser) sein sollten wie diejenigen aller anderen Arbeitnehmer und dass andere Fragen, die durch die innerstaatliche Gesetzgebung vorgesehen sind, auf Hausangestellte ausgedehnt werden sollten.

Name und Anschrift des Arbeitgebers. Ein Befragter stellt fest, dass die Angabe des Namens und der Anschrift des Arbeitgebers im Fall einer Streitigkeit dazu beitragen würde, die Parteien zu bestimmen, und ein anderer stellt fest, dass eine solche Maßnahme dazu beitragen würde, die Einhaltung der Verwaltungsvorschriften zu gewährleisten. Eine Regierung betont, dass solche Informationen nur relevant sind, wenn Arbeitnehmer über Mittelspersonen in einen Haushalt vermittelt und nicht unmittelbar vom Haushalt beschäftigt werden.

Art der zu leistenden Arbeit. Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass eine solche Bestimmung verhindern würde, dass Arbeitnehmern Aufgaben zugewiesen werden, auf die man sich vorher nicht geeinigt hatte, für Klarheit und Schutz sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer sorgen würde und im Fall einer Streitigkeit hilfreich wäre. In einer Antwort wird angeregt, dass auch Informationen über die Art von Arbeit aufgenommen werden sollten, die nicht verrichtet werden soll. Einige Befragte schlagen jedoch vor, eine relativ allgemeine Regelung zuzulassen oder eine Probezeit vorzusehen, während der beide Parteien bestimmen könnten, ob die Beschäftigungsbedingungen für beide Seiten zufriedenstellend sind. Einzelne Befragte betonen, dass die Liste der Aufgaben erst nach einer Vereinbarung zwischen den Parteien geändert werden sollte.

Entgelt, Berechnungsmethode und Zahlungsintervall. In dieser Frage konnte sehr weitgehend Zustimmung festgestellt werden. Ein Befragter betont, dass die Beschäftigungsbedingungen der innerstaatlichen Gesetzgebung entsprechen sollten; ein anderer unterstreicht, dass auch Ort, Termin und Form der Zahlung festgelegt werden sollten. In zwei Antworten wird betont, dass eine solche Bestimmung den Arbeitnehmern helfen würde, ihr Leben zu organisieren, oder zur Beilegung von Streitigkeiten beitragen würde. In einigen anderen Antworten werden die Entgeltbedingungen erwähnt (beispielsweise das Verbot von Sachleistungen), worauf in anderen Abschnitten dieses Berichts eingegangen wird.

Normalarbeitszeit. Mehrere Stellungnahmen gehen über den Kerninhalt der Frage hinaus und sprechen die Gestaltung der Arbeitszeit an (beispielsweise werden spezifische Grenzen der täglichen Arbeitszeit vorgeschlagen), eine Frage, die unter den jeweiligen Fragen im Bericht behandelt wird. Einige Befragte unterstreichen die Notwendigkeit klarer Festlegungen nicht nur in Bezug auf die Normalarbeitszeit, sondern auch in Bezug auf potentielle Bereitschaftszeiten, die Überstundenbedingungen und -bezahlung, den Arbeitsplan, die Pausen und die Ruhezeiten. In anderen Antworten wird betont, dass eine solche Bestimmung dazu beitragen würde, Streitigkei-

ten zu regeln oder zu verringern und lange Arbeitszeiten und Bitten um unbezahlte Mehrarbeit zu vermeiden.

Vertragsdauer. In vielen Antworten wird die Auffassung geäußert, dass diese Bestimmung nur für befristete Verträge relevant ist, während für unbefristete Verträge eine Probezeit und die Bedingungen für die Beendigung der Beschäftigung angegeben werden sollten. In einigen Bemerkungen wird eine bestimmte Vertragsdauer angeregt (beispielsweise ein Jahr, höchstens zehn Jahre) oder unterstrichen, dass die Vertragsdauer zwischen den Parteien vereinbart werden muss; eine Regierung schlägt vor, bei Fehlen einer solchen Vereinbarung eine allgemeine Regel festzulegen. In manchen Antworten wird darauf hingewiesen, dass eine solche Bestimmung zur Wahrung der psychologischen, sozialen und wirtschaftlichen Stabilität des Arbeitnehmers beitragen würde und bei Streitigkeiten hilfreich wäre.

Verpflegung und Unterkunft. In einigen Stellungnahmen wird angeregt, dass die Beschäftigungsbedingungen den Wert von Verpflegung und Unterkunft festlegen sollten, um anzugeben, ob die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft eine Sachleistung ist, und welche Auswirkungen dies auf die Berechnung des Entgelts hat. Außerdem wird vorgeschlagen, in den Beschäftigungsbedingungen anzugeben, welche Mahlzeiten eingeschlossen sind. In anderen Antworten wird angegeben, wie Verpflegung und Unterkunft bereitgestellt werden sollten und wie dies bei der Berechnung des Entgelts berücksichtigt werden sollte; auf diese Frage wird in den jeweiligen Abschnitten dieses Berichts näher eingegangen.

Probezeit. Die meisten Stellungnahmen gehen über den Kerninhalt dieser Frage hinaus und sprechen hauptsächlich die Umstände an, unter denen eine Probezeit vorgesehen werden sollte und weshalb, und die Länge solcher Zeiten.

Heimschaffungsbedingungen. Nahezu alle Befragten erklären sich mit einer Bestimmung der vorgeschlagenen Art einverstanden. In zwei Antworten wird jedoch betont, dass diese Bestimmung sich nur auf die individuell vereinbarten Heimschaffungsbedingungen und nicht auf die allgemein geltenden Heimschaffungsbedingungen beziehen sollte. In anderen wird darauf hingewiesen, dass die Heimschaffungsbedingungen im Allgemeinen nur für Arbeitnehmer relevant sind, die ihre Arbeitgeber in ein anderes Land begleiten oder die der Arbeitgeber geholt hat. In den meisten Kommentaren wird die Frage der Verantwortung für die Heimschaffung und deren Umstände angesprochen. Diese Kommentare müssen daher in Verbindung mit denjenigen unter Frage 28 gelesen werden.

FRAGE 14

Schutz vor Missbrauch

Nahezu alle Befragten sind sich darin einig, dass es wichtig ist, Maßnahmen zum Schutz von Hausangestellten vor Missbrauch vorzusehen in Anbetracht der Tatsache, dass diese Arbeitnehmer, insbesondere Migranten und weibliche Arbeitnehmer, aufgrund ihrer spezifischen Umstände für Ausbeutung und Belästigung anfällig sind. Während in einigen Antworten unterstrichen wird, dass spezifische Maßnahmen angebracht sind, wird in anderen betont, dass die allgemeinen Rechtsvorschriften gelten sollten, wie für andere Beschäftigungsarten. Ein Befragter regt an, dass die Urkunde Anhaltspunkte dafür liefern könnte, was die erwähnten „Maßnahmen“ beinhalten könnten. Andere schlagen spezifische Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen vor, die von der Registrierung von Hausangestellten bei den Kommunalbehörden zur Überwachung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen bis zur Einrichtung von Kontakt- und Beratungsstellen und Beschwerdemechanismen, zu Entschädigungsleistung für ungerechte Behandlung und unentgeltlichen Rechtsdiensten im Fall von Streitigkeiten und zur Förderung von vorbildlichen Praktiken reichen. Es werden auch Vorschläge für eine Umformulierung der Frage vorgebracht: beispielsweise Streichung der Worte „allen Formen“ und „einschließlich“ im Hinblick auf konkrete Festlegungen in Bezug auf die erfassten Szenarien.

Punkt 10 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen trägt diesen Anregungen Rechnung. Die Konferenz wird vielleicht erörtern wollen, ob die Empfehlung weitere praktische Orientierungshilfe zu Maßnahmen vorsehen sollte, um Missbrauch und Belästigung zu verhindern und anzugehen. Die in den Fragen 18, 21, 29 und 51 angesprochenen Sachverhalte sind zusammengefasst worden und werden in Punkt 11 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen behandelt.

FRAGE 15

Mindestlöhne

Die Mehrheit der Regierungen und der Arbeitnehmerverbände befürwortet die Aufnahme einer Bestimmung, um sicherzustellen, dass Hausangestellte einen Mindestlohnschutz erhalten, wo ein solcher besteht; die Hälfte der Arbeitgeber lehnt eine solche Bestimmung dagegen ab. Es wird auf die einschlägige innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge sowie Mechanismen und Politiken zur Festlegung von Mindestlöhnen Bezug genommen. In vielen Bemerkungen wird angeregt, dass in Ländern, in denen Mindestlöhne nach Berufszweig festgesetzt werden, besondere Maßnahmen getroffen werden sollten, um sicherzustellen, dass die mit hauswirtschaftlicher Arbeit verbundenen Fertigkeiten und Verantwortlichkeiten und die Arbeitsbedingungen, unter denen sie verrichtet wird, ohne geschlechtsspezifische Diskriminierung bewertet werden. Dies wird als wichtig erachtet, um die Unterbewertung hauswirtschaftlicher Arbeit zu überwinden. Andere Befragte weisen darauf hin, dass die Mindestlohnsätze für Hausangestellte – soweit solche für sie gelten – durchweg niedriger sind als für andere Arbeitnehmer, und fordern, dass sie schrittweise an die allgemeinen Mindestlöhne angeglichen oder auf einer Höhe festgesetzt werden sollten, die das für ähnliche Arten von Arbeit übliche Mindestlohniveau nicht unterschreitet. Einige Befragte stellen fest, dass in der Praxis die Zahlung von Mindestlöhnen davon abhängt, inwieweit unterschiedliche Haushalte sich Hausangestellte leisten können. Die meisten Arbeitgeber sind gegen die Aufnahme eines Mindestlohnernfordernisses für hauswirtschaftliche Arbeit in eine Norm mit der Begründung, dass hauswirtschaftliche Arbeit sich grundlegend von anderen Tätigkeiten unterscheidet, für die Mindestlöhne festgesetzt werden, wegen des intermittierenden Charakters hauswirtschaftlicher Arbeit und der verbreiteten Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft, deren Kosten bei der Berechnung des Gesamtentgelts von Hausangestellten oft berücksichtigt werden. Darüber hinaus werfen sie die Frage auf, auf welcher Höhe ein Mindestlohn für Hausangestellte in Ländern festgesetzt würde, in denen es mehrere Mindestlöhne gibt.

Da die Mehrheit der Befragten sich für eine Bestimmung ausspricht, die Hausangestellten einen Mindestlohnschutz sichert, wo ein solcher Schutz besteht, hat das Amt diese Frage in Punkt 13 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen. Hinzugefügt worden ist ein Hinweis auf die Festsetzung von Lohnsätzen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, da in vielen Antworten darauf hingewiesen wird, dass eine solche Diskriminierung in der hauswirtschaftlichen Arbeit gegeben ist.

FRAGE 16

Zeitabstände der Entlohnung

Die Mitgliedstaaten sind sich fast ausnahmslos darin einig, dass Hausangestellte in Zeitabständen entlohnt werden sollten, die einen Monat nicht überschreiten sollten. Verschiedene Antworten nehmen auf die einschlägige innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis Bezug, und mehrere Regierungen beziehen sich auf das Übereinkommen Nr. 95 und regen konkret an, dass Artikel 12 als Bezugsmodell für diese Bestimmung herangezogen werden sollte. Falls diese Anregung aufgegriffen wird, würden alle Hausangestellten in regelmäßigen Zeitabständen entlohnt und nicht weniger häufig, als dies durch die innerstaatliche Gesetzgebung für die meisten Arbeitnehmer im formellen Sektor vorgeschrieben wird. Ein Arbeitgeberverband stellt fest, dass für Hausangestellte keine günstigeren Normen gesetzt werden sollten, es sei denn, es gibt eindeutige Gründe dafür.

Die Frage der Zeitabstände der Zahlungen wird in Punkt 14(1) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen angesprochen. Das Erfordernis, dass die Zahlungen in „in einem gesetzlichen Zahlungsmittel“ zu leisten sind, würde auch die Möglichkeit einschließen, dass Hausangestellte per Banküberweisung, Bankscheck, Postscheck oder Zahlkarte bezahlt werden.

FRAGE 17

Sachleistungen

Während rund ein Viertel der Regierungen und einige wenige Arbeitnehmerverbände diese Frage eindeutig verneinen, ist sich eine erhebliche Mehrheit der Befragten darin einig, dass eine Teilentlohnung in Sachleistungen, soweit gestattet, streng begrenzt und reguliert werden sollte, um Missbräuche zu verhindern. Dahinter steht die Überlegung, dass Sachleistungen zu Ausbeutung und Missbräuchen führen, die Lohnvorschriften unterlaufen und das Lohnniveau von Schwankungen des Wertes der Güter abhängig machen dürften. Einige Befragte geben an, dass Sachleistungen zum Grundentgelt hinzukommen sollten. Viele Befragte sind der Auffassung, dass eine Teilentlohnung in Sachleistungen von den Parteien vorher vereinbart werden oder der vorherigen Zustimmung des Arbeitnehmers bedürfen sollte. Eine kleine Anzahl von Regierungen erklärt, dass Arbeitnehmer Sachleistungen ablehnen können sollten, selbst wenn dies vorher vereinbart worden ist, oder wenn die gesetzlichen Erfordernisse nicht eingehalten worden sind, während ein Arbeitgeberverband eine solche Bestimmung für überflüssig hält, da die Arbeitnehmer frei entscheiden können, ob die Bedingungen fair sind oder nicht und ob sie in ein Arbeitsverhältnis eintreten wollen oder nicht. Eine Regierung weist darauf hin, dass Sachleistungen in erster Linie zum Nutzen des Arbeitnehmers, nicht des Arbeitgebers bereitgestellt werden sollten.

Verschiedene Befragte erklären, dass eine Teilentlohnung in Sachleistungen gegebenenfalls nur einen sehr kleinen Prozentsatz der Löhne ausmachen sollte und dass durch die innerstaatliche Gesetzgebung ein Plafond festgelegt werden sollte. Mehrere Befragte werfen die Frage der Berechnung des Wertes von Sachleistungen auf. Einigen Regierungen zufolge sollte ihre Berechnung entweder auf objektiven Kriterien beruhen (beispielsweise dem Marktwert der Leistungen) oder von den Parteien vereinbart werden; außerdem sollte der den Sachleistungen zugemessene Wert den Wert der Leistungen nicht übersteigen. Die meisten Arbeitnehmerverbände erklären, dass die Sachleistungen fair und angemessen sein sollten, während zwei Arbeitgebervertreter die Annahme eines Mechanismus vorschlagen, der als vorbildliche Praxis gefördert werden sollte, mit dessen Hilfe den Arbeitgebern Instrumente für eine genauere Berechnung des Wertes von Verpflegung und Unterkunft an die Hand gegeben wird. Die meisten Arbeitnehmerverbände und eine Regierung nehmen ausdrücklich Bezug auf Artikel 8 Absatz 1 und Artikel 4 Absatz 1 des Übereinkommens Nr. 95, wonach die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge und Schiedssprüche die einzige gesetzliche Grundlage für Lohnabzüge sind; andere Befragte beziehen sich auf die innerstaatliche Gesetzgebung. Zwei Arbeitgeberverbände äußern die Auffassung, dass jede Norm der Besonderheit hauswirtschaftlicher Arbeit mit ihren oft erheblichen Abzügen für Unterkunft, Verpflegung und Gesundheitsfürsorge Rechnung tragen muss und dass dies und die Frage, ob solche Leistungen als Teilentlohnung, Abzüge oder angepasste Lohnsätze betrachtet werden sollen, durch die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis bestimmt werden sollte.

Was die besonderen Umstände angeht, unter denen eine Teilentlohnung in Sachleistungen gestattet werden kann, so äußern mehrere Befragte die Auffassung, dass eine solche Entlohnung auf Verpflegung und Unterkunft und in sehr wenigen Fällen auf die Erfüllung anderer Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer wie Bekleidung, Konsumgüter, Bildung und medizinische Ausgaben beschränkt bleiben sollte. Ein Arbeitnehmerverband regt an, dass die Urkunde keinerlei Sachleistungen oder Abzüge für Verpflegung und Unterkunft gestatten sollte, aber flexibel genug sein sollte, um den Mitgliedstaaten Sachleistungen in Form anderer Güter zu gestatten.

Das Amt hat Punkt 14(2) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen im Licht des Spektrums der eingegangenen Bemerkungen formuliert. Außerdem werden in Punkt 34 zusätzliche Anleitungen zu Schutzmaßnahmen in Fällen einer Teilentlohnung in Sachleistungen gegeben.

FRAGE 18

Verpflichtung, beim Arbeitgeber zu wohnen

Die Mehrheit der Befragten aus den drei Gruppen spricht sich dafür aus, dass Hausangestellte durch innerstaatliche Rechtsvorschriften nicht verpflichtet werden sollten, beim Arbeitgeber zu wohnen. Dafür werden zwei Hauptgründe angeführt: die Notwendigkeit, die Anfälligkeit von Hausangestellten für Missbräuche zu verringern, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeiten, und die Notwendigkeit sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer über eine Work-Life-Balance verfügen. Viele Befragte bemerken, dass das Wohnen beim Arbeitgeber fakultativ sein und entweder von den Parteien vereinbart werden oder dem Arbeitnehmer anheimgestellt werden sollte. Es wird jedoch auch vorgebracht, dass es den Arbeitgebern freistehen sollte, hauswirtschaftliche Arbeit unter der Bedingung anzubieten, dass die Arbeitnehmer im Haushalt wohnen. Einige Befragte bemerken dagegen, dass ein solches Erfordernis notwendig sein kann, insbesondere mit Blick auf zugewanderte weibliche Hausangestellte, da sie möglicherweise keine andere Bleibe haben, und auch wegen der Haftung des Arbeitgebers. Eine Unterbringung im Haus des Arbeitgebers lässt sich unter Umständen auch nicht vermeiden, wenn ein kranker oder älterer Mensch zu betreuen ist. Ferner wird darauf hingewiesen, dass die Unterbringung im Haushalt des Arbeitgebers auch Vorteile mit sich bringen kann, z. B. die Tatsache, dass es nicht notwendig ist, spät abends nach Hause zurückzukehren, wenn die öffentlichen Verkehrsmittel nicht mehr fahren. Zwei Arbeitgeberverbände sehen diese Frage als unklar an, die ihrer Ansicht nach weitere Untersuchungen der innerstaatlichen Gepflogenheiten erforderlich macht, und ein anderer erklärt, dass die Hausangestellten wegen der Haftung des Arbeitgebers im Haushalt des Arbeitgebers wohnen und die dort üblichen Gepflogenheiten, Traditionen und religiösen Überzeugungen respektieren sollten.

FRAGE 19

Verpflegung und Unterkunft

Die Auffassung, dass die Unterkunft sicher und menschenwürdig sein und die Privatsphäre des Arbeitnehmers respektieren sollte und dass die Mahlzeiten von guter Qualität und ausreichender Menge sein sollten, wenn Unterkunft und Verpflegung vom Arbeitgeber bereitgestellt werden, wird weitgehend geteilt. Einige Befragte meinen, dass Hausangestellte in Bezug auf vom Arbeitgeber bereitgestellte Mahlzeiten und Unterkunft Anspruch auf die gleichen Regelungen haben sollten, wie sie für andere Arbeitnehmer gelten. Hinsichtlich der Frage der Privatsphäre der Arbeitnehmer bemerkt eine Regierung, dass Arbeitsschutzaspekte berücksichtigt werden müssen, während eine andere betont, dass die Privatsphäre von beiden Seiten geachtet werden sollte. Verschiedene Befragte, darunter ein Arbeitgeberverband, erklären, dass örtlichen Gepflogenheiten und kulturellen Faktoren Rechnung getragen werden muss, insbesondere bei der Bestimmung der Bedeutung der Formulierung „von guter Qualität und ausreichender Menge“. Einige Regierungen schlagen vor, dass die die Mahlzeiten betreffenden Anforderungen (einer Regierung zufolge auch die die Unterkunft betreffenden Anforderungen) nicht verbindlich sein sollten, da konkrete Bestimmungen schwer festzulegen und durchzusetzen wären; eine andere regt an, dass die Regelung dieser Angelegenheit den Parteien überlassen bleiben sollte. Von einigen Arbeitgeberverbänden wird die Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit dieser Bestimmung in Zweifel gezogen.

Unter Berücksichtigung der Antworten auf diese Frage hält es das Amt für zweckmäßiger, spezifische Fragen hinsichtlich Verpflegung und Unterkunft in der Empfehlung zu behandeln (Punkt 37 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen), während der Grundsatz der menschenwür-

digen Lebensbedingungen, die die Privatsphäre des Arbeitnehmers achten, in Punkt 8 zum Ausdruck gebracht wird.

FRAGE 20

Arbeitszeit-Rechtsvorschriften

Regierungen und Arbeitnehmerverbände sind sich darin einig, dass die Arbeitszeitvorschriften die gleichen bzw. nicht ungünstiger sein sollten als diejenigen, die für alle anderen Arbeitnehmer gelten. Eine Regierung betont jedoch, dass der Vergleich mit Beschäftigten vorgenommen werden sollte, die die gleiche Art von Tätigkeit ausüben, und mehrere andere regen an, dass die Arbeitszeiten schrittweise aneinander angeglichen werden sollten.

Zwar wird der Vorschlag von einer kleinen Minderheit allgemein abgelehnt, die die wöchentliche Ruhezeit und den Jahresurlaub betreffenden Punkte werden jedoch von nahezu allen Befragten aus den drei Gruppen bejahend beantwortet. Hinsichtlich der die allgemeine Arbeitszeit, die Überstunden und die tägliche Ruhezeit betreffenden Punkte besteht eine ebenso breite Übereinstimmung. Einige Befragte verweisen auf die Besonderheit und den diskontinuierlichen Charakter hauswirtschaftlicher Arbeit mit ihrer unterschiedlichen Intensität und ihrem unterschiedlichen Rhythmus, insbesondere was im Haushalt wohnende Arbeitnehmer angeht. Die Auffassungen gehen jedoch auseinander in der Frage, ob aufgrund einer solchen Bestimmung Vorschriften, die auf gemessenen Arbeitszeiten allgemein beruhen, einschließlich Vorschriften über Überstunden, tägliche Ruhezeiten und allgemeine Arbeitszeiten, oder nur einzelne Elemente davon, nicht angewendet werden könnten. Andere kommen zu dem Schluss, dass für Flexibilität gesorgt werden muss, schon allein deshalb, um unterschiedliche innerstaatliche Umstände zu berücksichtigen oder um die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern hinsichtlich des Zeitpunkts der wöchentlichen Ruhezeit und des Jahresurlaubs miteinander in Einklang zu bringen.

In Punkt 12 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen werden die Angelegenheiten zusammengefasst, die in den Fragen 20, 22 und 23 behandelt werden. Der Wortlaut von Punkt 12(1) trägt der breiten Unterstützung für den allgemeinen Grundsatz Rechnung, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften die Arbeitszeit von Hausangestellten nicht ungünstiger regeln sollten als diejenige anderer Arbeitnehmer. Punkt 12(3) betrifft Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht nach Gutdünken verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten. Statt des Ausdrucks „Bereitschaftsarbeit“, der in verschiedenen innerstaatlichen Kontexten unterschiedliche Bedeutungen hat, wird eine beschreibende Formulierung verwendet und die detaillierte Regelung der Angelegenheit innerstaatlichen Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträgen oder anderen der innerstaatlichen Praxis entsprechenden Mitteln überlassen.

FRAGE 21

Bewegungsfreiheit während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit

Eine sehr große Mehrheit von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden spricht sich für die Aufnahme dieser Bestimmung in das Übereinkommen aus. Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass dies den Arbeitnehmern Zugang zu Dienstleistungen, Arbeitnehmervereinigungen und Ausbildung verschaffen und ihnen den Besuch ihrer Familie ermöglichen würde, während gleichzeitig eine unrechtmäßige Einschränkung ihrer Bewegungsfreiheit, ihre Ausbeutung oder die Verpflichtung, auch während der Ruhezeiten zu arbeiten, vermieden würden. In zahlreichen Antworten wird betont, dass die Arbeitnehmer über ihre Freizeit nach Gutdünken verfügen können sollten, gegebenenfalls einschließlich der Entscheidung, im Haushalt zu bleiben, wenn sie es möchten. Einige andere meinen, dass der Ort, an dem die Ruhezeit verbracht wird, von den Parteien vereinbart werden sollte. In Erweiterung des Geltungsbereichs der Frage sprechen viele Befragte das Recht von im Haushalt wohnenden Hausangestellten an, während der Ruhezeiten den Besuch von Verwandten und Freunden zu empfangen. In mehreren Antworten wird einge-

wendet, dass eine Überwachung notwendig ist, wenn junge Frauen ausgehen oder Besucher empfangen, während andere betonen, dass die Arbeitgeber in Fällen von Gefahr oder Missbrauch während der Ruhezeiten für die Arbeitnehmer nicht verantwortlich sind.

Andere, einschließlich Arbeitgeberverbänden, befürworten die die wöchentliche Ruhezeit betreffende Formulierung, erwähnen jedoch, dass das Verlassen des Haushalts während der täglichen Ruhezeit Probleme für Arbeitnehmer verursachen könnte, die Kinder oder andere abhängige Personen betreuen; sie stellen fest, dass die Bestimmung daher möglicherweise nicht auf hauswirtschaftliche Arbeit zutrifft. In einigen Antworten wird vorgeschlagen, eine gewisse Flexibilität für Fälle höherer Gewalt oder für den Fall der Betreuung von kranken Menschen vorzusehen.

FRAGE 22

Bereitschaft und Arbeitszeit

Die unter dieser Frage aufgeworfenen Punkte sollten in Verbindung mit denjenigen behandelt werden, die unter den Fragen 6 c) und 47 zur Sprache gebracht worden sind. Der Vorschlag, eine Bestimmung über Bereitschaft und Arbeitszeit aufzunehmen, ist auf weitgehende Zustimmung der Regierungen und Arbeitnehmerverbände gestoßen, während er von Arbeitgeberverbänden abgelehnt wird.

Mehrere Befragte unterstreichen die Bedeutung einer solchen Bestimmung, um übermäßige Arbeitszeiten und Missbräuche von Ruhezeiten als Bereitschaftszeit verhindern zu helfen und um Anpassungen an innerstaatliche Besonderheiten zu ermöglichen. Die Mehrheit der Befragten stimmt darin überein, dass Bereitschaftszeit als Arbeitszeit angesehen werden sollte, und mehrere von ihnen gehen ausführlicher auf diese Bestimmung ein. Ein Befragter beispielsweise betont, dass zwischen tatsächlicher Arbeitszeit und Bereitschaftszeit nicht unterschieden werden sollte. Einige andere Befragte erklären, dass sie es vorziehen würden, Bereitschaftszeit als Überstunden anzusehen (wobei sie zum Teil angeben, dass dies für die über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Arbeitszeiten gelten sollte) oder Grenzen für die Inanspruchnahme von Bereitschaftszeit festzulegen (wobei sie vorschlagen, dass die Höchstzahl der Bereitschaftsstunden durch die innerstaatliche Gesetzgebung geregelt werden sollte und dass Bereitschaftszeit sich nicht schädlich auf die physische, mentale und geistig-seelische Gesundheit der Arbeitnehmer auswirken sollte). Einige Regierungen betonen, dass Bereitschaftszeit als eine außergewöhnliche, auf im Haushalt wohnende Arbeitnehmer zutreffende Praxis angesehen werden sollte, die der Zustimmung der Parteien bedarf. Was die Entlohnung für Bereitschaftszeiten angeht, so regen mehrere Befragte an, dass solche Zeiten als Überstunden abgegolten werden sollten, während andere eine Vereinbarung der Parteien zu dieser Frage vorziehen würden. Ein Befragter schlägt vor, dass Bereitschaftszeiten zum normalen Satz abgegolten werden sollten, sofern nicht ein geringerer Satz oder ein Freizeitausgleich vereinbart wird, während ein anderer hervorhebt, dass solche Zeiten anders entlohnt werden sollten als diejenigen, in denen tatsächlich Arbeit geleistet wird.

Einwände betreffen die Nichtanwendbarkeit oder Undurchführbarkeit eines auf gemessenen Arbeitszeiten beruhenden Ansatzes und daher von Bereitschaftszeitregelungen wegen der Besonderheit hauswirtschaftlicher Arbeit (insbesondere in Bezug auf von im Haushalt wohnenden Personen geleistete Arbeit und die Tatsache, dass Hausangestellte Teil des Haushaltszyklus sind).

FRAGE 23

Ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden

Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass Hausangestellten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zur Erhaltung oder Verbesserung ihrer physischen und geistig-seelischen Gesundheit gewährt werden sollte. Zahlreiche Befragte geben an, dass eine wöchentliche Ruhezeit gewährt werden sollte, die nicht ungünstiger oder die gleiche ist wie für

andere Arbeitnehmer. Mehrere andere empfehlen höhere Grenzen, mindestens 30 Stunden, 36 Stunden oder zwei Tage. Ein Befragter erklärt sich mit der Grenze von 24 Stunden einverstanden, regt aber an, zusätzlich 36 Stunden zu empfehlen, während ein anderer meint, dass je nach Verantwortung, Schwere und Belastung und für manche weibliche Arbeitnehmer (wie alleinstehende Mütter und Frauen mit hochriskanten Schwangerschaften) die wöchentliche Ruhezeit verlängert werden könnte.

In mehreren Antworten wird erklärt, dass der Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 24 Stunden von der tatsächlichen Arbeitszeit abhängig gemacht werden sollte und dass ein gewisses Maß an Flexibilität vorgesehen werden sollte. Andere Befragte bemerken, dass es den Arbeitnehmern freistehen sollte, die wöchentliche Ruhezeit zu nehmen oder sie ihrem Jahresurlaub hinzuzufügen, während einige andere die Meinung vertreten, dass wöchentliche Ruhezeiten zwischen den Parteien vereinbart und dass keine Vorschriften festgelegt werden sollten, da eine genaue Regelung der Arbeitszeit im Fall hauswirtschaftlicher Arbeit praktisch nicht möglich ist.

FRAGE 24

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

Nahezu alle Regierungen und alle Arbeitnehmerverbände unterstützen diese Bestimmung, während die Hälfte der Arbeitgeberverbände sie ablehnt. Die wenigen Einwände, die erhoben werden, stellen jedoch den Grundsatz der Gleichbehandlung nicht in Frage, der verlangt, dass gleiche oder vergleichbare Situationen nicht anders behandelt werden dürfen und dass unterschiedliche Situationen nicht gleich behandelt werden dürfen. Wie von einer Regierung betont wird, sollte Gleichbehandlung nicht zwangsläufig die gleichen Durchsetzungsmechanismen und -verfahren nach sich ziehen, sondern eher eine Gleichheit der Ergebnisse in Bezug auf sichere und gesunde Arbeitsplätze. Viele Befragte räumen zwar ein, dass Hausangestellte wie alle Arbeitnehmer Anspruch darauf haben, unter sicheren Bedingungen zu arbeiten, bemerken jedoch, dass Arbeitsschutznormen wohl kaum für Hausangestellte gelten können, da häusliche Arbeitgeber keine volle Verantwortung und Haftung für den Arbeitsschutz übernehmen können und auch nicht die entsprechenden Kapazitäten haben. Andere weisen darauf hin, dass es schwierig wäre, den Inhalt von Arbeitsschutzverpflichtungen festzulegen in Anbetracht der Verschiedenartigkeit sowohl hauswirtschaftlicher Arbeit als auch der beschäftigenden Haushalte. Indessen stellt eine Regierung fest, dass das Problem durch die Verwendung eines Systems wie das belgische System der Dienstleistungsgutscheine (*titre-service*) geregelt werden könnte, wonach der Arbeitgeber, der die Arbeitsschutzpflichten hat, ein Unternehmen ist. Viele Befragte regen an, dass konkrete Bestimmungen, zusätzlich oder in Ergänzung zu den allgemeinen Vorschriften, festgelegt werden sollten, um Hausangestellten ein Mindestschutzniveau zu sichern; eine kleine Anzahl der Befragten verlangt jedoch, dass die Urkunde einfach die Verpflichtung des Arbeitgebers festlegen sollte, für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu sorgen. Ein Arbeitgeberverband nimmt auf das Übereinkommen Nr. 155 als den relevanten Rahmen Bezug und äußert die Auffassung, dass eine weitere Regelung nicht notwendig ist, während ein anderer betont, dass der Regelungsrahmen praktisch umsetzbar sein muss. Arbeitgeberverbände schlagen vor, entweder auf den Hinweis auf Gleichbehandlung zu verzichten oder detaillierte Hinweise auf Arbeitsschutzmaßnahmen zu vermeiden, und regen an, dass die IAO vorbildliche Praktiken für Familienangehörige und Hausangestellte und Ausbildung für Hausangestellte fördern sollte (indem beispielsweise Staaten dazu ermutigt werden, Hausangestellte gegen Krankheit oder Unfall zu versichern). Es wird festgestellt, dass die Durchsetzung eine weitere Herausforderung darstellt, insbesondere in Anbetracht der Schwierigkeit, einen privaten Haushalt zu besichtigen, ohne die Privatsphäre des Heims zu verletzen.

Hinsichtlich der Frage, ob diese Maßnahmen schrittweise angewendet werden sollten, sprechen sich die meisten Arbeitnehmerverbände für eine unverzügliche Anwendung aus, während eine kleine Mehrheit der Regierungen eine schrittweise Anwendung befürwortet. Eine Regierung

und die meisten Arbeitnehmerverbände sprechen sich für die Annahme einer Verbindung von Maßnahmen aus: Sensibilisierung und Ausbildung für Hausangestellte und ihre Arbeitgeber in Bezug auf ihre jeweiligen Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten; ein Regelungsrahmen, der einen sinnvollen Schutz bietet; und ein System der Überwachung und Durchsetzung (beispielsweise durch fliegende Arbeitsschutzvertreter).

Der Arbeitsschutz wird in Punkt 15 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zusammen mit der Sozialen Sicherheit (Frage 25) behandelt, mit dem Ziel, Hausangestellten in diesen Bereichen einen Schutz auf der gleichen Grundlage wie anderen Arbeitnehmern zu sichern. Der vorgeschlagene Wortlaut sieht vor, dass Maßnahmen unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit getroffen werden sollen, wobei solche Maßnahmen nicht unbedingt die gleichen oder dieselben sind, die für andere Arbeitnehmer oder Arbeitsstätten gelten. Punkt 15(2) sieht vor, dass die Maßnahmen in diesen Bereichen schrittweise angewendet werden können.

FRAGE 25

Soziale Sicherheit

Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen sollten, um die Anwendung von Systemen der Sozialen Sicherheit, einschließlich des Mutterschutzes, auf Hausangestellte zu gewährleisten. Einige Befragte verweisen auf die übermäßige Belastung, die dies für die Arbeitgeber nach sich ziehen würde. Verschiedene Befragte erklären, dass Hausangestellten der gleiche oder ein ähnlicher Schutz durch die Soziale Sicherheit geboten werden sollte wie allen anderen Arbeitnehmern, nämlich allgemeine Gesundheitsvorsorge, Mutterschutz, Entschädigung für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten, Altersvorsorge, Leistungen bei Arbeitslosigkeit und auch Vaterschaftsschutz, Leistungen an Hinterbliebene und Familienzulagen. Die Notwendigkeit einer Übereinstimmung mit der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis wird unterstrichen, insbesondere von einigen Arbeitgeberverbänden, die die Anwendung von Systemen der Sozialen Sicherheit auf Hausangestellte nur insoweit als vernünftig erachten, wie ein solcher Schutz in dem betreffenden Land bereits besteht. Einige Befragte betonen, wie wichtig es ist, die einschlägigen Gesetze zu überwachen und durchzusetzen, die Mechanismen zur Bestrafung derjenigen zu stärken, die die Zahlung von Sozialbeiträgen umgehen, und unter den Arbeitgebern das Bewusstsein für die Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften auf Hausangestellte zu steigern. Die Arbeitgeber stehen der Frage zwar positiv, aber skeptischer gegenüber, u.a. wegen des Mangels an Ressourcen, Sachverstand und Beratung, die Haushalten verfügbar sind. Es wird angeregt, dass sich die Urkunde auf eine verbesserte Einhaltung der Vorschriften konzentrieren sollte, beispielsweise durch vereinfachte Mechanismen für die Entrichtung von Beiträgen (siehe auch Frage 54).

Die Mehrheit der Arbeitnehmerverbände und einige Regierungen befürworten eine unverzügliche Anwendung, zumindest im Hinblick auf bestehende Systeme, und stimmen einer schrittweisen Anwendung nur in Bezug auf verbesserte Vorkehrungen der Sozialen Sicherheit zu, vorausgesetzt, dass zum Zeitpunkt der Ratifizierung ein Zeitrahmen gesetzt wird und die Mittel zur Verwirklichung eines umfassenderen Sozialschutzes für Hausangestellte bereitgestellt werden. Andere Befragte, hauptsächlich Regierungen, ziehen einen flexiblen Ansatz vor, zumindest für einige Maßnahmen und je nach den innerstaatlichen Umständen (beispielsweise in Entwicklungsländern) und Systemen der Sozialen Sicherheit. Einige geben die Maßnahmen an, deren schrittweise Anwendung vorgesehen werden könnte. In etlichen Antworten wird angeregt, dass die IAO Maßnahmen zur technischen Unterstützung für Staaten vorsehen könnte, denen die Entwicklung von Systemen der Sozialen Sicherheit Schwierigkeiten bereitet.

FRAGE 26

Schutz für Hausangestellte, insbesondere Migranten, die von Arbeitsvermittlern angeworben oder vermittelt werden

Es besteht allgemein Einvernehmen über die Notwendigkeit sicherzustellen, dass von Arbeitsvermittlern angeworbene oder vermittelte Hausangestellte, insbesondere zugewanderte Hausangestellte, vor missbräuchlichen Praktiken geschützt sind. Nach Auffassung vieler Befragter sollten die Mitgliedstaaten: strenge Kriterien für die Registrierung und Zulassung von Arbeitsvermittlern festlegen, die Bedingungen der Anwerbung zwischen Hausangestellten und Vermittlern, die Ausbildung und die Vermittlung regulieren, die Arbeitsvermittler regelmäßig überprüfen, um die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und Vorschriften sicherzustellen (insbesondere um sicherzustellen, dass die Arbeitsvermittler im Einklang mit dem Übereinkommen Nr. 181 den Arbeitnehmern keine Gebühren oder Kosten in Rechnung stellen), leicht zugängliche Beschwerdemechanismen für Hausangestellte einrichten und erhebliche Strafen für Zuwiderhandlungen vorsehen. Es sollten staatliche registrierte Stellen eingerichtet werden, denen die Verantwortung dafür übertragen werden sollte, den Arbeitnehmern sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und der zuständigen staatlichen Stelle über die vermittelten Arbeitnehmer und ihre Lebens- und Arbeitsbedingungen Bericht zu erstatten. Einige Regierungen betonen, dass Entsende- und Bestimmungsländer gemeinsam für den Schutz von zugewanderten Hausangestellten verantwortlich sind, während eine bemerkt, dass nur Entsendestaaten die Verantwortung tragen sollten. Die wenigen Einwände, die überwiegend von Arbeitgeberverbänden vorgebracht werden, betreffen sowohl Arbeitsvermittler als auch Agenturen, die Arbeitnehmer zur Verrichtung von häuslichen Dienstleistungen beschäftigen. Im erstgenannten Fall, so argumentieren sie, hat der Vermittler nach Abschluss des Vertrags keine weitere vertragliche Beziehung mehr mit den beiden Parteien und kann daher nicht garantieren, dass der Beschäftigte vom Arbeitgeber gut behandelt werden wird. Im letztgenannten Fall, so stellen sie fest, sind Arbeitnehmer, die von einer Agentur beschäftigt werden, keine Hausangestellten und sollten daher nicht unter eine Norm über hauswirtschaftliche Arbeit fallen.

FRAGE 27

Schriftlicher Vertrag mit den Mindestbeschäftigungsbedingungen für als Hausangestellte arbeitende Migranten, der vor dem Passieren von Landesgrenzen zu vereinbaren ist

Die überwältigende Mehrheit der Befragten stimmt dieser Anforderung zu unter Hinweis darauf, dass dies nicht nur helfen würde, Menschenhandel und Missbräuche zu verhindern, sondern auch zur Formalisierung des Arbeitsverhältnisses beitragen und es den Arbeitnehmern leichter machen würde, ihre Rechte im Fall von Verstößen geltend zu machen. Mehrere Befragte wünschen, dass der schriftliche Arbeitsvertrag entweder in der Muttersprache der Arbeitnehmer abgefasst bzw. in diese Sprache übersetzt oder in einer für sie leicht verständlichen Sprache abgefasst bzw. in diese Sprache übersetzt werden sollte, andere wünschen, dass die Sprache für beide Parteien verständlich sein sollte; und wiederum andere wünschen, dass die Sprache im Beschäftigungsland offiziell anerkannt sein und der Vertrag dort rechtlich durchgesetzt werden können sollte. Einige wünschen, dass der Vertrag vom Arbeitsministerium überprüft und genehmigt werden sollte, während andere fordern, dass er zuvor vom Arbeitgeber unterzeichnet werden sollte. Eine Regierung weist darauf hin, dass in Fällen, in denen schriftliche Verträge in einem gegebenen Land nicht üblich sind, die Arbeitsbedingungen in einer Form festgelegt werden sollten, die gleichwertige Garantien bietet. Während einige Antworten diese Bestimmung an das Verfahren für die Beschaffung einer Arbeitserlaubnis für einen zugewanderten Hausangestellten koppeln, betonen andere, dass das Nichtvorhandensein eines schriftlichen Arbeitsvertrags die Parteien nicht von ihren jeweiligen Verpflichtungen entbindet und sie nicht daran hindert, Forderungen geltend zu machen. Die Bestimmung sollte auch keine Einschränkung der Inanspruchnahme von Mindestnormen für menschenwürdige Arbeit darstellen und darf nicht dazu dienen, Wanderarbeitneh-

mern, die bereits im Gastland leben, das Recht auf Beschäftigung vorzuenthalten, oder als Vorwand für ihre Ausweisung. Von einigen Befragten werden die in den Arbeitsvertrag aufzunehmenden Mindestbeschäftigungsbedingungen angegeben (beispielsweise zu verrichtende Tätigkeiten, Entlohnung, Zeitabstände der Entlohnung und Arbeitszeit). Eine Regierung verweist auf die Richtlinie 91/533/EWG des Rates der Europäischen Gemeinschaft über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen, die eine schriftliche Erläuterung der Beschäftigungsbedingungen vor Beginn der Beschäftigung im Ausland verlangt. Es werden einige wenige Vorbehalte vorgebracht, hauptsächlich von Regierungen, überwiegend mit der Begründung, dass die innerstaatliche Arbeitsgesetzgebung für alle Arbeitnehmer ungeachtet ihres Migrantenstatus gilt, oder mit der Begründung, dass diese Bestimmung ein Hindernis für die Beschäftigung von zugewanderten Hausangestellten darstellen kann.

Die Fragen 27, 28 und 30 zu migrantischen Hausangestellten sind in Punkt 16 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zusammengefasst worden. Die unentgeltliche Heimschaffung von migrantischen Hausangestellten stieß grundsätzlich auf breite Unterstützung. Das Amt hat die Formulierung jedoch angepasst, um der Vielfalt von Bedingungen Rechnung zu tragen, die diesbezüglich auf innerstaatlicher Ebene bestehen können (Punkt 16(2)). Was die Frage der Zusammenarbeit angeht, so hat das Amt den Wortlaut erweitert, um alle Bereiche abzudecken, in denen eine Zusammenarbeit nützlich wäre.

FRAGE 28

Kostenlose Heimschaffung des Arbeitnehmers am Ende oder bei Beendigung des Arbeitsvertrags

Diese Bestimmung wird von der Mehrheit der Befragten unterstützt. Viele von ihnen geben an, dass die Arbeitgeber oder ihre Vertreter stets die entsprechenden Heimschaffungskosten tragen sollten, während viele andere erklären, dass die Bestimmung auf Fälle beschränkt werden sollte, in denen der Vertrag aus anderen Gründen als dem Verschulden des Arbeitnehmers beendet wird. Andere Befragte schlagen einen noch restriktiveren Ansatz vor, wonach die kostenlose Heimschaffung der Hausangestellten nur in Fällen gilt, in denen der Vertrag entweder normal endet oder vom Arbeitgeber ohne triftigen Grund beendet wird, so dass die Fälle ausgeschlossen werden, in denen der Vertrag vor dem Ablaufdatum vom Arbeitnehmer beendet wird. Die meisten Arbeitnehmerverbände und eine Regierung wünschen, dass zusätzliche Bestimmungen in das Übereinkommen aufgenommen werden sollten über Ausweisung, rückständige Löhne und die Rechte von zugewanderten Hausangestellten, die ihre Beschäftigung ohne eigenes Verschulden verlieren. Sie nehmen insbesondere auf Artikel 8 und Artikel 9 Absätze 1 und 2 des Übereinkommens Nr. 143 Bezug. Einige Arbeitnehmerverbände erklären, dass zugewanderte Hausangestellte nicht zur Rückkehr verpflichtet sein sollten, wenn ihr Vertrag endet, und dass die Rückführung die Arbeitgeber keinesfalls von ihren gesetzlichen Verpflichtungen entbinden sollte. Es wird auch die Notwendigkeit betont, der Weigerung des zugewanderten Hausangestellten, sich heimschaffen zu lassen, Rechnung zu tragen.

Mehrere Befragte, sowohl Befürworter als auch Gegner dieser Bestimmung, erklären, dass diese Angelegenheit im Arbeitsvertrag geregelt werden sollte. Eine Regierung regt an, dass die Parteien sich auf die Erstattung der Heimschaffungskosten einigen sollten und dass die Regierung des Beschäftigungslandes sich diese Kosten vom Arbeitgeber erstatten lassen sollte, wenn ein Arbeitnehmer, der einer Zwangsrückführung unterliegt, das Land nach Beendigung des Vertrags nicht verlässt. Andere wiederholt vorgebrachte Einwände betreffen die geltende innerstaatliche Gesetzgebung, nämlich Zuwanderungsgesetze; Gesamtarbeitsverträge; ratifizierte internationale Vereinbarungen; unterschiedliche internationale Gepflogenheiten; und die Entscheidung der zuständigen Stellen hinsichtlich des für diesen Gegenstand relevanten Rahmens. Eine Regierung wünscht, dass die für die Bestreitung der Kosten verantwortliche Partei angegeben werden sollte,

während einige Befragte wollen, dass die Fälle, die das Recht auf Heimschaffung begründen, aufgeführt werden sollten. Ein Arbeitgeberverband hält es für wichtig, über weitere Informationen zu der einschlägigen innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis zu verfügen, einschließlich zu den allgemeinen Pflichten von Arbeitgebern gegenüber Wanderarbeitnehmern und den Zahlungsverpflichtungen von Regierungen oder Arbeitgebern.

FRAGE 29

Verbot der Einbehaltung der Dokumente von Hausangestellten durch Arbeitgeber

Die überwältigende Mehrheit der Befragten pflichtet dieser Bestimmung bei unter Hinweis darauf, dass sie dazu beitragen würde, missbräuchliche Praktiken, Menschenhandel, Ausbeutung, Zwangsarbeit und Kinderarbeit zu verhindern. Andere Befragte bemerken, dass Hausangestellte, die ohne ihre persönlichen Dokumente angetroffen werden, Gefahr laufen würden, von den zuständigen Stellen als illegal angesehen zu werden. Einige Befragte verweisen auf die einschlägige innerstaatliche Gesetzgebung als den gültigen Rechtsrahmen. Mehrere Befragte erklären, dass der Entzug der persönlichen Dokumente der Arbeitnehmer einer Verletzung der grundlegenden Menschenrechte (beispielsweise Bewegungsfreiheit) gleichkommen und ihre Menschenwürde verletzen würde.

Nur wenige Befragte lehnen die Bestimmung ab unter Hinweis darauf, dass die Einbehaltung der Dokumente der Arbeitnehmer notwendig ist, um sie daran zu hindern, von dem Arbeitgeber, der sie eingestellt hat, zu einem anderen Arbeitgeber zu wechseln, und zu fliehen oder zu stehlen. Von den beiden Arbeitnehmerverbänden, die diese Bestimmung nicht unterstützen, macht einer geltend, dass diese Angelegenheit in die Zuständigkeit der betroffenen Behörden fällt, während der andere sie als unnötig bezeichnet, da solche Dokumente naturgemäß persönlich und unantastbar sind.

FRAGE 30

Zusammenarbeit der Mitglieder, um sicherzustellen, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten vergleichbare Leistungen erhalten wie die eigenen Staatsbürger

Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass die Mitglieder zusammenarbeiten sollten, um sicherzustellen, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten vergleichbare Leistungen erhalten wie die eigenen Staatsbürger. Viele Befragte erklären, dass im Einklang mit den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und der Gleichheit alle Arbeitnehmer, einschließlich der Hausangestellten, Anspruch auf den gleichen Arbeitnehmerschutz haben sollten, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit. Diesbezüglich verweist eine Regierung auf die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, während ein anderer die vorgeschlagene Rahmenrichtlinie der Europäischen Union (EU) über die Rechte von Arbeitnehmern aus Drittländern erwähnt. Hervorgehoben wird auch, dass es wichtig ist, die Übereinstimmung mit den einschlägigen innerstaatlichen Gesetzen sicherzustellen. Viele Befragte – Regierungen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände – schlagen verschiedene Formen einer zwischenstaatlichen Zusammenarbeit vor wie Weitergabe von Informationen, auch über Migrationsströme und betrügerische Agenturen und Arbeitgeber; Sicherstellen, dass Wanderarbeitnehmer vor dem Verlassen ihres Heimatlandes in vollem Umfang über ihre Rechte unterrichtet werden; Förderung der Migration durch regulierte Kanäle, um die mit undokumentierter Migration verbundenen Risiken, Ausbeutung und begrenzten Zugang zu den Justizsystemen zu vermeiden; und zweiseitige Abkommen oder Vereinbarungen zwischen Entsende- und Aufnahmeländern. Nach Auffassung eines Arbeitgeberverbands ist dies ein Bereich, in dem die IAO Unterstützung leisten und vorbildliche Praktiken fördern könnte; außerdem sollte der Wortlaut der Bestimmung geändert werden, um sicherzustellen, dass der Vergleich mit „inländischen Hausangestellten“ und nicht mit Inländern allgemein vorgenommen wird.

Es werden einige Einwände vorgebracht, hauptsächlich von Regierungen, aber auch von einem Arbeitnehmerverband, die bemerken, dass die Rechte von zugewanderten Hausangestellten die gleichen sein sollten wie die aller anderen Wanderarbeitnehmer und dass für inländische und zugewanderte Arbeitnehmer nicht die gleichen Leistungen gelten könnten, da die Beschäftigung von zugewanderten Arbeitnehmern befristet ist und ihre Rechte durch den Arbeitsvertrag festgelegt werden.

FRAGE 31

Streitbeilegungsverfahren

Nahezu alle Befragten stimmen zu, dass ein leichter Zugang zu fairen und wirksamen Streitbeilegungsverfahren für Hausangestellte sichergestellt werden sollte. Zahlreiche Befragte stellen klar, dass dies den Zugang zu Gerichten, zu Ausschüssen und Gremien für Streitbeilegung und zu für hauswirtschaftliche Arbeit zuständige Stellen einschließen sollte. Eine Regierung fügt hinzu, dass auch wirksame Durchsetzungsmechanismen vorgesehen werden müssen. Mehrere Befragte betonen, dass in Anbetracht des besonderen Vertrauensverhältnisses zwischen Hausangestellten und ihren Arbeitgebern freiwillige Schlichtungsdienste zur friedlichen Beilegung von Streitigkeiten sichergestellt werden sollten, bevor Rechtsansprüche geltend gemacht werden. Mehrere andere Befragte weisen darauf hin, dass der Zugang zu Verfahren der gleiche oder nicht günstiger sein sollte als für andere Arbeitnehmer und dass bestehende Gremien und Gerichte in Anspruch genommen und gestärkt werden sollten. Ferner wird häufig unterstrichen, dass Strafmaßnahmen wirksam, zügig, abschreckend und angemessen sein und der Schwere der Vergehen entsprechen müssen und dass Zugang zu unentgeltlicher Rechtshilfe und Rechtsmitteln vorgesehen werden sollte.

FRAGE 32

Die Einhaltung der Rechtsvorschriften sicherstellen (Arbeitsaufsicht)

Eine überwältigende Mehrheit von Befragten bejaht diese Frage. Einige Anregungen mit dem Ziel, die Einhaltung der Gesetze zu verbessern, betreffen die Pflicht, Hausangestellte bei den zuständigen Behörden zu melden und vor Genehmigung der Beschäftigung die Arbeitsbedingungen zu beurteilen.

Was die Arbeitsaufsicht angeht, so betonen viele Befragte, dass die bestehenden Arbeitsaufsichtsdienste auch Hausangestellte erfassen sollten oder dass besondere Arbeitsaufsichtsdienste eingerichtet werden sollten. Mehrere andere schlagen vor, dass die Arbeitsaufsicht schrittweise angewendet werden sollte. Ein allgemeines Anliegen ist, dass die Inspektionen die Privatsphäre der Arbeitgeber nicht beeinträchtigen sollten; es wird auf die innerstaatliche Gesetzgebung Bezug genommen, die entweder Inspektionen privater Haushalte verbietet oder Inspektionen erst nach vorhergehender gerichtlicher Ermächtigung gestattet. Einige Befragte schlagen vor, dass Regeln für das Betreten von Privatwohnungen festgelegt werden sollten, und dass die Inspektionen nur nach Einreichung einer Beschwerde durchgeführt werden sollten. Nur eine Regierung stellt ausdrücklich fest, dass die Rechte von Hausangestellten Vorrang haben sollten vor der Privatsphäre des Arbeitgebers.

Einwände gegen Überprüfungen durch die Arbeitsaufsicht werden von einem Befragten unter Hinweis auf die Natur und Privatsphäre der Arbeitsstätte gerechtfertigt. Ein anderer Befragter bezweifelt die Notwendigkeit einer solchen Bestimmung, da die Polizei und die Einwanderungsbehörden die Befugnis haben, einen Haushalt zu betreten, und regt statt dessen an, dass die Haushalte gebeten werden sollten, einen Fragebogen zu beantworten. Aus der Bestimmung sollte klar hervorgehen, dass ein Mitgliedstaat nicht dazu verpflichtet ist, eine staatliche Inspektion von Familienwohnungen vorzuschreiben oder ihr Betreten zu gestatten.

In den Antworten wird allgemein betont, dass die Vorkehrungen zur Sicherstellung der Einhaltung der einschlägigen Rechtsvorschriften an die besonderen Umstände angepasst werden müssen, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird. Dies kommt in Punkt 18 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zum Ausdruck. Die Arbeitsaufsicht, die diesbezüglich eine wichtige Rolle spielen kann, ist nicht eigens erwähnt worden, da wirksame Vorkehrungen zur Sicherstellung der Einhaltung der Vorschriften sehr unterschiedliche Formen annehmen können.

FRAGE 33

Innerstaatliche Durchführung des Übereinkommens

Diese Frage wird in nahezu allen Antworten bejaht. Einige Befragte betonen die Notwendigkeit, allgemeine Maßnahmen anzunehmen und Hausangestellten die gleichen Rechte zu gewähren wie anderen Arbeitnehmern, während andere Befragte sich für spezifische Maßnahmen aussprechen, entweder allein oder zusätzlich zu allgemeinen Gesetzen, die für Hausangestellte gelten. Einige Befragte sind nicht damit einverstanden, dass den Mitgliedern vorgeschrieben werden soll, wie sie das Übereinkommen durchführen sollten, wobei sie darauf hinweisen, dass eine solche Bestimmung nicht erforderlich wäre, wenn nur eine Empfehlung angenommen wird.

FRAGE 34

Anhörung der Sozialpartner

Es besteht Einvernehmen darüber, dass die Sozialpartner bei der Durchführung der Bestimmungen des Übereinkommens angehört werden sollten. Dafür werden hauptsächlich zwei Gründe angeführt: Stärkung der Verwaltungsführung und Sicherstellung der Durchführung in einer Weise, die mit den Umständen von Hausangestellten im Einklang steht. Mehrere Befragte verweisen auf das weitgehende Fehlen von Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und Arbeitgeberverbänden und auf die Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Gründung solcher Verbände. Sie betonen die Notwendigkeit, dass die Staaten potentielle Hindernisse für ihre Bildung beseitigen und dass sie Gewerkschaften zur Aufnahme von Hausangestellten und Organisationen und Vertretern von Hausangestellten in Entscheidungsgremien ermutigen. Eine Regierung betont, dass Vereinigungen von Arbeitsvermittlern ebenfalls einbezogen werden sollten. Arbeitgeberverbände erwähnen, dass der Hinweis auf „die in Frage kommenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer“ irreführend sein könnte und durch die Worte „die maßgebenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände“ ersetzt werden sollte.

FRAGE 35

Schaffung von Kapazität fördern

Eine sehr große Mehrheit von Befragten spricht sich für eine Bestimmung zur Förderung der Schaffung von Kapazität für die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Hausangestellten aus, obschon einige Regierungen und Arbeitgeberverbände eine solche Bestimmung ablehnen.

Manche Antworten gehen auf die Herausforderungen und Beschränkungen im Zusammenhang mit der Organisierung von hauswirtschaftlicher Arbeit ein in Anbetracht ihres einzigartigen und höchst individuellen Charakters und der Tatsache, dass in vielen Fällen keine Arbeitgeberverbände bestehen. Mehrere andere regen an, dass die Maßnahmen sich auf die Unterstützung bestehender Strukturen oder Bemühungen zur Förderung der Schaffung von Kapazität für Hausangestellte konzentrieren sollten. Andere Befragte, gleich ob sie die Frage bejahen oder verneinen, heben hervor, dass Hausangestellte entsprechend den innerstaatlichen Verhältnissen und Gepflogenheiten und nicht anders als andere Arbeitnehmer behandelt werden sollten. Um die Organisierung von Hausangestellten und Arbeitgebern von Hausangestellten zu erleichtern, schlagen einige Befragte vor, dass der Zugang zu Informationen über eine wirksame Vertretung von Hausange-

stellten sichergestellt werden sollte, und sie erklären, dass die Unterstützung der IAO in diesem Bereich unerlässlich ist.

Die Einwände, die gegen eine solche Bestimmung vorgebracht werden, stützen sich hauptsächlich auf das Argument, dass Kollektivverhandlungen Sache der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind und der Staat sich nicht einmischen sollte und dass Verträge im Bereich der hauswirtschaftlichen Arbeit weiterhin individuell abgeschlossen werden sollten, da Kollektivverhandlungen dazu bestimmt sind, Verhandlungen von mehreren Arbeitnehmern zu unterstützen.

Diese Frage ist in Punkt 23 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgegriffen worden, wobei auch die Antworten auf Frage 9 berücksichtigt wurden. Bemühungen um den Kapazitätsaufbau der Verbände von Hausangestellten und ihrer Arbeitgeber sind im Zusammenhang mit der Förderung der Vereinigungsfreiheit in Erwägung gezogen worden. Da in vielen Antworten auch auf gesetzliche oder administrative Einschränkungen oder andere Hindernisse für die Inanspruchnahme der Vereinigungsfreiheit durch Hausangestellte hingewiesen wird, ist auch diese Frage aufgenommen worden.

FRAGE 36

Junge Hausangestellte

Die große Mehrheit der Befragten stimmt darin überein, dass es notwendig ist, den Bedürfnissen junger Hausangestellter besondere Beachtung zu schenken. Mehrere Befragte regen an, die Maßnahmen auf die nationalen und internationalen Rechtsvorschriften über die Beschäftigung und den Schutz von Minderjährigen abzustimmen (insbesondere die Übereinkommen Nr. 138 und 182). In vielen Antworten auf diese Frage wird auf die Fragen 10 und 11 zurückverwiesen, die Bemerkungen dazu sollten daher in Verbindung mit dieser Frage gelesen werden.

Was bestimmte Schutzbereiche angeht, so schlagen viele Befragte vor, jungen Hausangestellten übermäßig lange Arbeitszeiten zu untersagen, ihre Überstunden und Bereitschaftszeiten auf eine angemessene Dauer zu begrenzen oder ihre Arbeitszeit zu beschränken, beispielsweise auf sechs Stunden pro Tag. Ferner wird häufig vorgeschlagen, jungen Hausangestellten Aufgaben zuzuweisen, die ihrem Alter, ihrer Erfahrung und ihrer Körperkraft angemessen sind und ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit nicht gefährden (beispielsweise sollte es ihnen nicht erlaubt sein, in großen Höhen zu arbeiten oder elektrische Geräte zu reparieren). Viele Befragte erwähnen die Notwendigkeit, jungen Hausangestellten einen besonderen Schutz gegen Zwangsarbeit und Missbrauch zu gewährleisten und ihnen Zeit zum Lernen, einschließlich des obligatorischen Schulbesuchs und der beruflichen Qualifizierung, zu gewähren.

Andere Befragte erklären jedoch, dass der Schutz im Einklang mit der innerstaatlichen Gesetzgebung stehen oder nur dem anderer Arbeitnehmer entsprechen sollte, wobei einige es vorziehen, dass diesbezüglich keine besonderen Bestimmungen vorgesehen werden sollten, da alle Hausangestellten ungeachtet ihres Alters gleichermaßen geschützt sein sollten. Ein Befragter regt an, dass, wenn eine vorgeschlagene Bestimmung für Hausangestellte über die für alle Arbeitnehmer geltenden IAO-Normen hinausgeht (z. B. im Bereich der Arbeitszeit), auch die allgemeinen Normen angehoben werden können.

FRAGE 37 UND 38

Beschäftigungsbedingungen

Die Fragen 37 und 38 stoßen auf überwältigende Zustimmung.

Wie von einigen Befragten vorgeschlagen, könnten die Antworten auf die Fragen 13, 37 und 38 zusammen betrachtet werden, und zwar in Anbetracht der zahlreichen Querverweise und Anre-

gungen zur Behandlung dieses Themas entweder durch ein Übereinkommen oder eine Empfehlung. Was die Fragen 37 und 38 angeht, gleich ob sie sie bejaht oder verneint haben, so weisen mehrere Befragte darauf hin, dass Hausangestellte den innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder denselben Vorschriften wie andere Arbeitnehmer unterliegen sollten. Ein Befragter schlägt eine schrittweise Einführung der Bestimmungen unter den Fragen 37 und 38 vor.

Hinsichtlich der Frage 37 betonen mehrere Befragte, dass die Angaben in einen Arbeitsvertrag aufgenommen werden sollten, der in einer Sprache, die der Arbeitnehmer versteht, abgefasst ist und vor Beginn der Beschäftigung ausgearbeitet wird, um Unklarheiten zu vermeiden und beide Parteien im Fall von Streitigkeiten zu schützen.

Was die Frage 38 angeht, so werden in der großen Mehrheit der Antworten Anregungen hinsichtlich weiterer in die Beschäftigungsbedingungen aufzunehmender Angaben gemacht, die sich zum Teil mit den in Frage 13 erwähnten Punkten überschneiden. Die Anregungen umfassen Informationen über: das System der Sozialen Sicherheit; die persönlichen Daten der Arbeitnehmer und ihrer Familien; das Recht junger Hausangestellter auf Bildung; Regelungen für die Zahlung der Löhne in Geld; die zu verrichtenden Aufgaben; die Verpflegungsbedingungen; die Entlassungsbedingungen; zeitliche Begrenzungen von Überstundenarbeit; die Vergütung von Freizeit; Jahresurlaub; geltende Gesamtarbeitsverträge; Ort und Intervall der Zahlung; Nichtdiskriminierung; Arbeitsschutzbedingungen; Unterkunft; Prozentsatz und Wert von Sachleistungen; Entgelt; und die Rechte des Arbeitnehmers in Bezug auf das Tragen einer Uniform.

Zwei Befragte betonen jedoch, dass spezifische Fragen, die durch geltende Vorschriften geregelt werden, im Allgemeinen nicht im Arbeitsvertrag aufgeführt zu werden brauchen (z. B. das Recht auf Jahresurlaub), und ein anderer unterstreicht, dass die Beschäftigungsbedingungen auf das Arbeitsrecht und Kollektivvereinbarungen Bezug nehmen müssen. Eine Regierung betont, dass die Beschäftigungsbedingungen nicht unbedingt in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden müssen, sondern dass sie in weitverbreiteten Rechtsvorschriften erscheinen sollten. Zwei Befragte erklären, dass die Empfehlung nur einen Förderungsrahmen vorsehen sollte und dass etwaige Beschäftigungsbedingungen nicht über die Regelungen hinausgehen sollten, die in das Übereinkommen aufgenommen werden.

Einige Befragte äußern Bedenken hinsichtlich der Aufnahme eines detaillierten Aufgabenverzeichnisses (Frage 38 b)) unter Hinweis darauf, dass die hauswirtschaftlichen Aufgaben vielfältig sind und sich nicht (immer) vorhersehen lassen.

Der wesentliche Inhalt der Fragen 37 und 38 ist unter Berücksichtigung der eingegangenen Antworten in Punkt 26(1) und (2) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen zum Ausdruck gebracht worden. Die Frage 39 wird in Punkt 26(3) behandelt.

FRAGE 39

Mustervertrag

Eine beträchtliche Mehrheit der Antworten bejaht diese Frage unter Hinweis auf die Bedeutung eines Mustervertrags für die Festlegung fairer Beschäftigungsbedingungen und die Verhinderung von Missbräuchen durch Arbeitgeber. Einige Befragte, darunter die meisten Arbeitgeberverbände, sprechen sich jedoch gegen einen Mustervertrag aus.

Es besteht weitgehend Übereinstimmung darüber, dass der Mustervertrag die obligatorischen Mindestnormen enthalten sollte und dass die in Betracht kommenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei seiner Abfassung hinzugezogen werden sollten. Einige Befragte schlagen vor, auch Arbeitsvermittler, nichtstaatliche Organisationen oder andere repräsentative Organisationen hinzuzuziehen, während ein Befragter erklärt, dass keine Organisationen ohne Vertretungsstatus hinzugezogen werden sollten. Andere Befragte meinen, dass ein solcher Mustervertrag

möglicherweise weniger bedeutend ist, wenn bestimmte Beschäftigungsbedingungen vorgeschrieben sind.

Eine ziemlich kleine Minderheit von Befragten weist darauf hin, dass Verträge von den Parteien frei festgelegt werden sollten, doch könnten sich die Parteien an den in die Empfehlung aufzunehmenden Mindestanforderungen orientieren. Einige stellen auch fest, dass die Ausarbeitung eines Mustervertrags den Mitgliedstaaten überlassen bleiben sollte, damit er an die innerstaatlichen Gegebenheiten angepasst werden kann. Ein Arbeitgeberverband spricht sich gegen einen Mustervertrag aus mit der Begründung, dass dies echte Verhandlungen der Gewerkschaften im Hinblick auf einen Mustervertrag schwächen und den Arbeitgeberverbänden Mitglieder entziehen könnte, was dazu führen könnte, dass Arbeitgeber Verträge ohne ordnungsgemäßen rechtlichen Rat oder Informationen über gesetzliche Verpflichtungen verwenden.

FRAGE 40

Ärztliche Untersuchungen

Die meisten Befragten stimmten dem Recht der Arbeitnehmer auf Privatsphäre und dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung in Bezug auf ärztliche Untersuchungen zu, und eine erhebliche Anzahl von ihnen ist dafür, dass diese Bestimmung in das Übereinkommen aufgenommen wird, da sie sich auf das grundlegende Recht auf Nichtdiskriminierung bezieht. Zahlreiche Befragte, gleich ob sie die Frage bejahen oder verneinen, geben jedoch Fälle an, in denen die Privatsphäre der Arbeitnehmer nicht Vorrang haben sollte und ärztliche Untersuchungen gestattet sein sollten, um Familienangehörige vor ansteckenden Krankheiten zu schützen. Während einige Befragte die Notwendigkeit hervorheben, ärztliche Informationen nur soweit preiszugeben, wie sie für die betreffende Arbeit relevant sind, weisen andere darauf hin, dass die Arbeitgeber wissen müssen, ob der Arbeitnehmer gesundheitlich und körperlich in der Lage ist, die Arbeit durchzuführen. Eine Regierung erklärt, dass in wohlbegründeten Fällen die gesundheitliche Verfassung ein Grund zur Ablehnung oder Beendigung der Beschäftigung sein könnte. Mehrere Befragte betonen, dass für ärztliche Untersuchungen die gleichen Bestimmungen gelten sollten wie für andere Arbeitnehmer, oder verlangen die Einhaltung des Entwurfs der IAO-Empfehlung betreffend HIV/Aids. Sehr wenige Befragte wollen die Regelung dieser Angelegenheit den Mitgliedstaaten überlassen.

Das Amt hat den Wortlaut im Licht der Antworten angepasst und in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Hinweise auf Schwangerschaft und HIV/Aids aufgenommen, hat aber den Zusammenhang zwischen der Beseitigung von Diskriminierung, der Privatsphäre und Untersuchungen allgemeiner hervorgehoben (Punkt 24 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen).

FRAGE 41

Schriftliche Aufstellung der Zahlungen

Es besteht allgemein Einvernehmen über die Notwendigkeit schriftlicher Zahlungsaufstellungen, da dies dazu beitragen würde, im Fall von Arbeitsstreitigkeiten das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses zu beweisen. Einige Befragte machen Anregungen zu Form und Inhalt einer solchen Aufstellung, einschließlich einer vom Arbeitnehmer unterzeichneten Quittung und der Aufnahme eines Zahlungsnachweises mit Angaben über Lohnabzüge, beispielsweise für Kranken- und Sozialversicherungsbeiträge. Ein Befragter weist darauf hin, dass private Arbeitgeber nicht über moderne Lohnabrechnungskapazitäten verfügen, und schlägt vor, dass die Regierungen sie diesbezüglich unterstützen sollten.

Einige Befragte, gleich ob sie sich für oder gegen eine solche Bestimmung aussprechen, geben an, dass Abrechnungen wie für alle anderen Arbeitnehmer oder im Einklang mit der ein-

schlägigen innerstaatlichen Gesetzgebung (oder, in Ermangelung einer solchen, im Einklang mit den geltenden nationalen Lohnabrechnungsvorschriften) zur Verfügung gestellt werden sollten.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Bemerkungen hat das Amt Punkt 35 in die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen. Der Gedanke einer unverzüglichen Zahlung der ausstehenden Löhne bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist ebenfalls aufgenommen worden.

FRAGE 42

Lohnschutz

Nahezu alle Befragten sprechen sich für eine Ausweitung der innerstaatlichen Rechtsvorschriften zum Lohnschutz auf Hausangestellte aus. Mehrere Befragte betonen, dass Hausangestellte in gleicher Weise behandelt werden sollten wie andere Arbeitnehmer, während andere erklären, dies sollte den Mitgliedstaaten überlassen bleiben. Ein Befragter weist darauf hin, dass Überregulierung Arbeitgeber von der Beschäftigung von Hausangestellten abhalten könnte, und schlägt statt dessen ein Gruppensystem vor, zu dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleiche Beiträge leisten könnten, so dass der Arbeitnehmer im Fall der Zahlungsunfähigkeit oder des Todes seines Arbeitgebers eine Entschädigung erhalten kann.

Andere Befragte weisen darauf hin, dass Insolvenzen von Einzelpersonen nach ihrem innerstaatlichen Recht nicht möglich sind, dass die Rechte und Möglichkeiten von zahlungsunfähigen Einzelpersonen und insolventen Unternehmen unterschiedlich sind und dass es unmöglich ist, Zahlungen von Arbeitgebern einzutreiben, die kein Unternehmen sind.

Einige Befragte sprechen sich dafür aus festzulegen, wer für die Zahlung verantwortlich ist und wer im Fall des Todes des Arbeitgebers Anspruch auf die Zahlung hat, während andere Befragte betonen, dass der Tod des Arbeitgebers nicht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich zieht.

Siehe Punkt 36 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

FRAGE 43

Unterkunft

Nahezu alle Regierungen und die Arbeitnehmerverbände billigen die Anforderungen an vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkünfte. Viele Befragte sind der Auffassung, dass diese Anforderungen den Umständen jedes Haushalts entsprechen sollten, während andere verlangen, dass sie den landesüblichen Normen entsprechen sollten. Einige Regierungen, ein Arbeitnehmerverband und verschiedene Arbeitgeberverbände stellen die übermäßige Detailfülle der Bestimmungen in Frage und erklären entweder, dass die Einzelheiten in Frage 19 ausreichend sind oder dass sich die Parteien auf die Anforderungen einigen sollten.

- a) *Separates, privates Zimmer, angemessen möbliert und ausreichend belüftet, abschließbar.* Mehrere Befragte stellen das Erfordernis eines getrennten, privaten Zimmers in Frage. Eine Regierung schlägt die Streichung des Wortes „separat“ vor, und ein Arbeitnehmerverband bemerkt, dass ein separates Zimmer für jeden Beschäftigten in einem Haushalt, der drei oder vier Arbeitnehmer beschäftigt, nicht möglich wäre, während ein anderer die Auffassung äußert, dass ein abschließbares möbliertes Zimmer ausreichend ist. Ein Arbeitgeberverband spricht sich gegen das Erfordernis eines abschließbaren Zimmers aus, während ein Arbeitnehmerverband bemerkt, dass dies Hausangestellten, die für körperlichen und sexuellen Missbrauch durch Mitglieder der Familie des Arbeitgebers anfällig seien, größeren Schutz bieten würde. Derselbe Arbeitnehmerverband fügt hinzu, dass der Arbeitgeber die Kultur und Religion der Arbeitnehmer achten und deren Freiheit respektieren sollte, in ihrem privaten Zimmer aufzubewahren oder zu tun, was sie wollen. Die Arbeitnehmer sollten auch über

einen Ort für die Aufbewahrung von Gegenständen verfügen, Zugang zu Waschgelegenheiten haben und in der Lage sein, gemeinschaftliche Räume, Küchenutensilien und einen Spülstein zu benutzen und Platz im Kühlschrank und im Küchenschrank zum Aufbewahren von Speisen haben. Schließlich sollten die Arbeitnehmer Zugang zu privaten Kommunikationen haben, einschließlich privater Ferngespräche und privater Post.

- b) *Geeignete sanitäre Einrichtungen gemeinsamer oder privater Art.* Ein Arbeitnehmerverband betont, dass sanitäre Anlagen nicht mit dem Arbeitgeber geteilt werden sollten, während ein anderer meint, dass diese sich neben dem Zimmer des Arbeitnehmers befinden sollten. Eine Regierung erklärt, entscheidend sei, dass die Arbeitnehmer Zugang zu sanitären Anlagen haben, es sollten ihnen aber nicht Bedingungen geboten werden, die anderen Arbeitnehmern nicht gewährt werden.
- c) *Beleuchtung, Heizung und Klimatisierung.* Eine Regierung antwortet, wo eine Klimatisierung nicht möglich ist, sollte für Belüftung gesorgt werden. Zwei Arbeitnehmerverbände sprechen sich gegen die Bestimmung aus, weil diese Anforderungen entweder nicht für alle Arbeitgeber finanzierbar sind oder weil sie nur für manche Wohnungen relevant sind.

Die Frage der vom Arbeitgeber bereitgestellten Verpflegung ist in Punkt 37 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen worden (siehe auch die Kommentare unter Frage 19).

FRAGE 44

Lohnabzüge für Unterkunft

Die Antworten auf diese Frage können in Verbindung mit denjenigen unter Frage 17 hinsichtlich der Zulässigkeit von Sachleistungen gelesen werden. Die Mehrheit der Regierungen und nahezu alle Arbeitnehmerverbände sind sich darin einig, dass für eine vom Arbeitgeber bereitgestellte Unterkunft keine Abzüge vorgenommen werden sollten, weil die Unterkunft im Haushalt des Arbeitgebers ein mit der Tätigkeit verbundenes Erfordernis ist. Einige Regierungen nehmen Fälle aus, in denen ein Abzug für die Unterkunft von den Parteien als Form des Entgelts vereinbart wird oder in denen Sachleistungen im Arbeitsvertrag oder durch Gesamtarbeitsverträge innerhalb festgesetzter Grenzen vorgesehen sind (siehe Frage 17). Etliche Befragte geben an, dass diese Bestimmung in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden sollte.

Dagegen lehnen mehr als ein Drittel der Regierungen und die Mehrheit der Arbeitgeberverbände die Bestimmung ab. Eine Regierung erklärt, dass Abzüge für Unterkunft nur dann gestattet sein sollten, wenn der Vertrag eine Wohnzulage vorsieht, nicht aber eine Unterkunft an sich. Ein Arbeitgeberverband weist darauf hin, dass es eine akzeptierte, legitime weltweite Praxis ist, Arbeitnehmern, die Unterkunft und Verpflegung erhalten, Geld von den Löhnen abzuziehen. Das Verbot einer solchen Praxis für hauswirtschaftliche Arbeit würde Arbeitgeber dazu ermutigen, informelle Beschäftigung im Haushalt einzusetzen, und würde die Qualität der Verpflegung und der Unterkunft für die Arbeitnehmer nicht verbessern.

Unter Berücksichtigung des Spektrums der Antworten, die zu dieser Frage und zu Frage 17 eingegangen sind, gehen die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen die Frage der Auswirkungen einer vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft auf das Entgelt der Hausangestellten so an, dass Teilentlohnungen in Sachleistungen auf außergewöhnliche Fälle beschränkt und bestimmte Bedingungen vorgeschrieben werden (siehe Punkt 14 und 34). Die Frage der Abzüge wird allgemeiner in Punkt 26(2) j) und Punkt 35 behandelt.

FRAGE 45

Berechnung, Aufzeichnung und Mitteilung der Arbeitszeit

Anders als die Arbeitgeberverbände befürwortet die große Mehrheit der Regierungen und der Arbeitnehmerverbände eine Bestimmung der vorgeschlagenen Art, da sie zur Durchsetzung beitragen und die Berechnung von Überstunden erleichtern würde. Die Bemerkungen sind unterschiedlich: Eine Regierung schlägt vor, für den Beginn und das Ende des Arbeitstags feste Zeiten festzusetzen, auch für im Haushalt wohnende Arbeitnehmer. Einige Befragte schlagen vor, dass beide Parteien die geleisteten Arbeitsstunden gemeinsam aufzeichnen oder sich auf eine Form der Aufzeichnung einigen sollten, wobei einige sich dafür aussprechen sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer die geleisteten Arbeitsstunden nachweisen kann. Einige Befragte verweisen jedoch mit Nachdruck darauf hin, dass es schwierig sei, die Arbeitszeiten in der Praxis aufzuzeichnen, und regen an, dass dies nur dort geschehen sollte, wo es durchführbar ist, und dass die Vorkehrungen flexibel sein sollten, um dem Arbeitgeber keine übermäßigen administrativen Lasten aufzuerlegen. Mehrere Befragte schlagen vor, eine solche Bestimmung in das Übereinkommen aufzunehmen.

Gegen diese Frage werden im Wesentlichen die gleichen Einwände vorgebracht wie unter den Fragen 20 bis 23, die die Schwierigkeit der Erfassung der Arbeitszeit für hauswirtschaftliche Arbeit allgemein aufgrund ihrer Besonderheit und ihres intermittierenden Charakters und die Notwendigkeit einer Anpassung der Arbeit an die Anforderungen des Haushalts betreffen. Andere Befragte regen an, diese Angelegenheit den Mitgliedstaaten zu überlassen und nur einen Förderungsrahmen festzulegen, und dass eine allgemeine Vereinbarung über die täglichen, wöchentlichen oder gegebenenfalls monatlichen Überstunden erzielt werden könnte, ohne die geleisteten Überstunden genau zu berechnen.

Anregungen von Befragten folgend, die die Notwendigkeit einer praktischen Orientierungshilfe in diesem Bereich betonen, hat das Amt diesen Aspekt in Punkt 27(2) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen.

FRAGE 46

Essenspausen

Während rund die Hälfte der Arbeitgebervertreter die Bestimmung zu Essenspausen ablehnt, wird sie von einer überwältigenden Mehrheit der Regierungen und Arbeitnehmerverbände unterstützt. Einige Befragte schlagen ihre Aufnahme in das Übereinkommen vor.

Einige Befragte, gleich ob sie sich für oder gegen eine solche Bestimmung aussprechen, geben an, dass diese die spezifischen Bedingungen hauswirtschaftlicher Arbeit und die Bedürfnisse der Familie des Arbeitgebers berücksichtigen und ein gewisses Maß an Flexibilität gestatten sollte, indem beispielsweise Ruhezeiten von angemessener Dauer vorgesehen oder andere Essenszeiten als für andere Arbeitnehmer oder je nach Vereinbarung der Parteien zugelassen werden. Mehrere Befragte meinen, dass die Dauer der Essenspausen etwaige für andere Arbeitnehmer vorgeschriebene Mindestzeiten nicht überschreiten sollte, während mehrere andere darauf hinweisen, dass für andere Arbeitnehmer vorgeschriebene Ruhepausen als das Minimum für Hausangestellte angesehen werden sollten. Einige Befragte lehnen den gleichen Anspruch auf Essenspausen wie andere Arbeitnehmer ab mit der Begründung, dass es keine einheitliche Norm für Essenspausen gibt, wie in der Frage unterstellt wird. Andere wenden sich generell gegen eine Bestimmung über Essenspausen mit dem Argument, dass aufgrund des besonderen Charakters hauswirtschaftlicher Arbeit eine detaillierte Regelung der Arbeitszeit unzweckmäßig ist.

FRAGE 47

Bereitschaftsarbeit

Die Mehrheit der Regierungen und die meisten Arbeitnehmerverbände bejahen diese Fragen, während mehr als ein Drittel der Regierungen - und die meisten Arbeitgeberverbände – sie ablehnen.

Die zu Frage 47 a) bis d) gemachten Bemerkungen beziehen sich überwiegend auf die allgemeinere Frage der Bereitschaft und deren Anwendbarkeit auf hauswirtschaftliche Arbeit. Einige Befragte wollen die Anwendung von Bereitschaftsarbeit auf Notfälle beschränkt sehen oder regen an, dass die Bedingungen und Beschränkungen der Bereitschaft den Mitgliedstaaten überlassen bleiben sollten. Andere Antworten betonen, dass Hausangestellte genauso behandelt werden sollten wie andere Arten von Arbeitnehmern oder im Einklang mit den einschlägigen innerstaatlichen Vorschriften, während mehrere Befragte jegliche Regelung von Bereitschaft für hauswirtschaftliche Arbeit ablehnen. Die Argumente sind die gleichen, wie sie unter Frage 22 vorgebracht werden, nämlich u.a., dass hauswirtschaftliche Arbeit zu unterschiedlich ist, um Bereitschaft einheitlich regeln zu können, und dass eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten, unsinnig ist, da hauswirtschaftliche Arbeit mit Unterbrechungen verrichtet wird.

In einigen Stellungnahmen wird betont, dass Bereitschaftsarbeit nicht nur in der Nacht, sondern auch tagsüber erforderlich sein kann. Ein Befragter erklärt, nachts sollte Bereitschaftsarbeit für Hausangestellte unter 18 Jahren verboten sein. Hinsichtlich der Höchstzahl der Bereitschaftsstunden werden unterschiedliche Bemerkungen vorgebracht, wobei einige Befragte wöchentliche, monatliche und/oder jährliche Grenzwerte angeben oder vorschlagen, dass die Zahl der Bereitschaftsstunden die Höchstzahl der Stunden für Nichtbereitschaftsarbeit nicht überschreiten sollte. Hinsichtlich eines Ruhezeitausgleichs für den Fall, dass die normale Ruhezeit durch Bereitschaft gestört wird, unterstreicht ein Befragter die Bedeutung eines Ruhezeitausgleichs für die Gesundheit der Arbeitnehmer. Eine Regierung empfiehlt, dass eine Ruhezeit von der zu vergütenden Arbeitszeit nur dann ausgenommen werden sollte, wenn der Beschäftigte von allen Aufgaben vollständig befreit ist und so die Zeit effektiv nutzen kann oder eine angemessene Nachtruhe ermöglicht wird, sonst sollte sie als Arbeitszeit gelten. Was die Vergütung von Bereitschaftszeit angeht, so empfehlen etliche Befragte den normalen Lohnsatz, der für Nichtbereitschaftszeit gezahlt wird, mehrere Befragte regen aber eine höhere Vergütung entsprechend dem Überstundensatz oder einen (festgelegten) Zuschlag an.

Die in Frage 47 verwendeten Formulierungen sind im Licht des Punktes 12(3) der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen angepasst und in Punkt 28 aufgenommen worden.

FRAGE 48

Gleichbehandlung von Nachtarbeitern

Eine beträchtliche Mehrheit der Befragten spricht sich dafür aus, nachts tätige Hausangestellte nicht ungünstiger zu behandeln als andere Nachtarbeiter. Eine Regierung regt an, für Nachtarbeit wegen der damit verbundenen größeren Gefahren bessere Ansprüche zu bieten als für Tagarbeit. Einige Befragte möchten, dass eine solche Bestimmung in das Übereinkommen aufgenommen wird.

Die Befragten, die die Gleichbehandlung mit anderen Nachtarbeitern in Frage stellen, regen an, nur vergleichbare Arbeitnehmer auszuwählen oder den Begriff „nicht ungünstiger“ und die entsprechenden Bedingungen klarzustellen. Andere weisen darauf hin, dass die Nachtarbeitsanforderungen zwischen Staaten und verschiedenen Arbeitnehmergruppen sehr unterschiedlich sind, was einen Vergleich insgesamt unmöglich macht, und dass hauswirtschaftliche Arbeit, insbesondere solche, die von im Haushalt wohnenden Arbeitnehmern verrichtet wird, so speziell ist, dass

sie sich mit den meisten anderen Arten von Arbeit nicht vergleichen lässt. Einige Befragte erwähnen den Umstand, dass manche für andere Arbeitnehmer geltende Rechte möglicherweise nicht für Hausangestellte gelten oder dass einige Anpassungen erforderlich sein könnten. Andere schlagen vor, die Bedingungen der Nachtarbeit den Mitgliedstaaten oder den Parteien zu überlassen.

In Anbetracht dieser Kommentare hat das Amt den im Fragebogen verwendeten Wortlaut umformuliert (Punkt 29 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen).

FRAGE 49

Laufende Bedürfnisse des Haushalts und wöchentliche Ruhezeiten

Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass die Bedürfnisse des Haushalts nicht als Vorwand dafür dienen dürfen, die Arbeitnehmer ihrer täglichen und wöchentlichen Ruhezeit zu berauben, die für ihre Gesundheit unerlässlich ist. Einige Befragte befürworten die Aufnahme dieser Bestimmung in das Übereinkommen, und andere sprechen sich dafür aus, den Begriff „laufende Bedürfnisse“ zu definieren, so dass in Fällen von höherer Gewalt oder in Notfällen ausnahmsweise Arbeit während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit gestattet werden kann.

Arbeitgeberverbände und einige Regierungen bezweifeln, dass es zweckmäßig sei, diese Frage in einer Norm zu behandeln, da Haushalte gelegentlich Arbeit während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit erforderlich machen können und die Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit so unterschiedlich sind, dass es unangebracht ist, einheitliche Vorschriften festzulegen. Mehrere unterstreichen indessen, dass in diesen Fällen ein Ruhezeitausgleich und/oder ein finanzieller Ausgleich gewährt werden sollte. Andere Befragte meinen, dass solche Einzelheiten nicht in eine Norm aufgenommen werden sollten, sondern dass sie einfach einen freien Tag festlegen und durchsetzen und so Flexibilität in der Regelung auf nationaler Ebene ermöglichen sollte.

Siehe Punkt 32 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

FRAGE 50

Festlegung eines bestimmten Wochentags als Ruhetag

Die Frage der Festlegung eines bestimmten Wochentags als Ruhetag wird von nahezu allen Befragten bejaht. Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass der Staat zwar den Grundsatz eines festen Wochentags als Ruhetag festlegen sollte, dass die Wahl und Bestimmung des Tages aber von den Parteien vereinbart werden sollten (oder es sollte den Parteien gestattet sein, einen festgelegten Tag zu ändern). Einige Befragte schlagen die Festlegung des gleichen Ruhetags wie für alle anderen Arbeitnehmer oder eines bestimmten Tages vor mit der Begründung, dass dies es den Arbeitnehmern auch ermöglichen würde, sich an gewerkschaftlichen Tätigkeiten zu beteiligen. Manche Befragte äußern Bedenken dahingehend, dass es aufgrund des Rund-um-die-Uhr-Charakters hauswirtschaftlicher Arbeit schwierig sein kann, detaillierte Bestimmungen über die Arbeitszeit und die Festsetzung eines festen Ruhetags festzulegen, so dass die Staaten diese Frage daher entsprechend den innerstaatlichen Umständen selbst regeln sollten. Andere Befragte betonen, dass Abweichungen von dem festen Ruhetag nur im Fall eines dringenden Bedarfs im Haushalt möglich sein sollte und dass in einem solchen Fall als Ausgleich ein anderer Tag gewährt werden sollte. Einige Befragte sprechen sich dafür aus, diese Frage in das Übereinkommen aufzunehmen.

Hinsichtlich des Ausgleichs und des Entgelts im Fall einer Abweichung vom festgelegten Ruhetag befürwortet eine eindeutige Mehrheit einen Ruhezeitausgleich und ein Zusatzentgelt, während weitere Vorschläge von doppelter Bezahlung (um Fälle von Missbrauch zu verhindern)

und der gleichen Entlohnung wie für Arbeitnehmer im formellen Sektor bis zu einem Ruhezeitausgleich ohne Zusatzentgelt und überhaupt keinem Ruhezeitausgleich reichen.

Siehe Punkt 31 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

FRAGE 51

Jahresurlaub des Arbeitnehmers; Urlaub des Arbeitgebers

Diese Frage wird von einer überwältigenden Mehrheit der Regierungen sowie der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände bejaht unter Hinweis darauf, dass es dazu beitragen würde, Missbräuche von Arbeitnehmern zu verhindern, die sich ihrer Urlaubsansprüche oft nicht bewusst sind. Einige Befragte meinen, dass diese Bestimmung in das Übereinkommen aufgenommen werden sollte.

Mehrere Befragte betonen, dass die Arbeitnehmer in der Lage sein sollten, ihren Jahresurlaub nach Gutdünken zu verbringen. Andere unterstreichen, dass die Arbeitnehmer möglicherweise nicht in der Lage sind, ihren Urlaub anderswo als im Haushalt zu verbringen, dass dies aber dennoch als Urlaub angesehen werden sollte, vorausgesetzt, dass keine Arbeit verrichtet wird. Einige bemerken, wenn Arbeit verrichtet wird, dann sollte dies durch eine Lohnzulage abgegolten werden und kann immer noch als Jahresurlaub angesehen werden.

Was die Frage angeht, ob in Fällen, in denen Hausangestellte den Arbeitgeber während seines Urlaubs begleiten, die entsprechende Zeit als Jahresurlaub angesehen werden sollte, so erklären einige Befragte, dass dies nur dann der Fall sein sollte, wenn der Arbeitnehmer keine Arbeit verrichtet, anderenfalls sollte anerkannt werden, dass die Arbeitnehmer im Dienst sind und Anspruch auf das entsprechende Entgelt haben.

Es gibt Einwände gegen diese Bestimmung mit der Begründung, dass sie zu detailliert ist und auch dem besonderen Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit nicht entspricht. Einige Befragte meinen, dass diese Fragen den Parteien überlassen werden sollten. Zwei Arbeitgeberverbände schlagen vor, die Fragen der Ansprüche auf Ruhezeit und Urlaub (Frage 21 und 51) zusammen zu behandeln.

Siehe Punkt 33 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

FRAGE 52

Beendigung der Beschäftigung von Arbeitnehmern, die in einer vom Arbeitgeber bereitgestellten Unterkunft wohnen

Die Frage wird von der Mehrheit der Befragten bejaht, wenngleich Einwände erhoben werden, insbesondere hinsichtlich der Bestimmung über eine längere Kündigungsfrist für im Haushalt des Arbeitgebers wohnende Hausangestellte, damit diese weiter in der Wohnung des Arbeitgebers wohnen können. Einige Befragte äußern die Auffassung, dass die Regelung dieser Angelegenheit den Parteien überlassen bleiben sollte.

Längere Kündigungsfrist für im Haushalt wohnende Hausangestellte. Mehrere Befragte bemerken, dass Bestimmungen über die Kündigungsfrist nur dann gelten sollten, wenn die Beendigung der Beschäftigung nicht auf ein Verschulden des Arbeitnehmers zurückzuführen ist. Es wird festgestellt, dass die Folgen einer Entlassung für im Haushalt wohnende Hausangestellte schlimmer sind als für andere Arbeitnehmer. Andere Befragte meinen, dass eine „angemessene“ Frist festgesetzt werden sollte, um es dem Hausangestellten zu ermöglichen, den Haushalt des Arbeitgebers zu verlassen. Viele Bemerkungen und Einwände, insbesondere seitens Regierungen und Arbeitgeberverbänden, beziehen sich auf den Umstand, dass die innerstaatlichen Rechtsvorschriften über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und die entsprechenden Ansprüche für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Hausangestellten. Die durch die innerstaatliche Gesetzge-

bung festgelegte Kündigungsfrist (30 Tage, 15 Tage oder bis zu fünf Tagen oder einer Woche je nach Land) wird daher als ausreichend erachtet. Einige Regierungen erklären, Ausnahmen von der Dauer der gesetzlich festgelegten Kündigungsfrist könnten entweder durch die Empfehlung oder durch innerstaatliches Recht vorgesehen werden. Einige Befragte betonen, dass eine längere Kündigungsfrist die Neueinstellung eines im Haushalt lebenden Hausangestellten erschweren könnte oder dass dies den Arbeitgebern eine übermäßige Belastung auferlegen würde.

Angemessene entlohnte Freizeit zur Suche einer neuen Beschäftigung. Viele Befragte stellen die Anwendbarkeit der für andere Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen auf Hausangestellte in Frage. Eine Regierung erklärt, zwar sollte ein ausreichend langer Zeitraum für die Beschäftigungssuche vorgesehen werden, die Gewährung von bezahlter Freizeit könnte aber eine schwere Belastung für die Arbeitgeber darstellen.

Das Amt ist zu dem Schluss gekommen, dass es für einen so detaillierten Wortlaut zu diesem Thema nicht genügend Unterstützung gab. Punkt 38 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen deckt Aspekte ab, die breitere Unterstützung fanden.

FRAGE 53

Arbeitsschutzmaßnahmen

Die Antworten der Mitgliedstaaten lassen eine überwältigende Unterstützung für die Annahme von Arbeitsschutzmaßnahmen erkennen. Es werden einige Einwände erhoben, überwiegend von Arbeitgeberverbänden, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung von Ausbildungsprogrammen und die Verbreitung von Richtlinien zu Arbeitsschutzanforderungen.

Für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische berufsbedingte Gefahren ermitteln, lindern und verhindern. Verschiedene Befragte erklären, dass berufsbedingte Gefahren, wie Ermüdung aufgrund langer Arbeitszeiten, das Tragen schwerer Lasten, die Verwendung von giftigen Reinigungs- und Lösungsmitteln, hohe Temperaturen beim Kochen und die Verwendung von scharfen Gegenständen, besonderer Aufmerksamkeit bedürfen, insbesondere wenn junge Hausangestellte betroffen sind. Eine Regierung unterstreicht, dass diese Bestimmung für Hausangestellte noch wichtiger ist, die im Allgemeinen allein arbeiten und mit potentiell gefährlichen Situationen allein fertig werden müssen. Verschiedene Befragte betonen die Notwendigkeit, Hausangestellte mit Schutzwerkzeugen oder -ausrüstung zu versehen, während andere erklären, dass die für alle anderen Arbeitnehmer geltenden Arbeitsschutzvorschriften auch auf Hausangestellte Anwendung finden sollten. Ein Informationsaustausch mit den Diensten der Sozialen Sicherheit könnte ein wertvolles Mittel sein, um die Hauptursachen von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in der hauswirtschaftlichen Arbeit zu ermitteln. Eine Regierung wendet ein, dass für hauswirtschaftliche Arbeit spezifische Berufsgefahren je nach der Arbeitsstätte und der Art der Arbeit unterschiedlich sind. Ein Arbeitgeberverband argumentiert, dass dies nicht Gegenstand einer Norm sein sollte, sondern eher im Rahmen der Förderung vorbildlicher Praktiken durch die IAO behandelt werden sollte (siehe auch Frage 24).

Verfahren zur Erhebung und Veröffentlichung von Arbeitsschutzstatistiken im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit. Die Befragten betonen die Bedeutung der Erhebung einschlägiger Statistiken als Mittel zur Prävention von Berufsgefahren und als Grundlage für gezielte staatliche Maßnahmen. Ein Arbeitnehmerverband erklärt, dass Statistiken über die Zahl der Hausangestellten und die Arten von berufsbedingten Schädigungen und Krankheiten auch dazu beitragen würden, hauswirtschaftliche Arbeit als Sektor anzuerkennen und angemessene Rechtsvorschriften zu erlassen. Verschiedene Einwände/Bemerkungen von Regierungen beziehen sich auf die Schwierigkeit der Durchführung dieser Bestimmung, insbesondere wegen der möglichen praktischen Hindernisse für die Erhebung von Daten über Hausangestellte.

Entwicklung von Ausbildungsprogrammen und Verteilung von Richtlinien zu Arbeitsschutzanforderungen. Verschiedene Regierungen verweisen auf die zuständigen innerstaatlichen Stellen (hauptsächlich Arbeitsministerien). Eine Regierung äußert die Auffassung, dass Hausangestellten Ausbildungsprogramme über die Verwendung von elektrischen Haushaltsgeräten und im Haushalt zu treffende Vorsichtsmaßnahmen verfügbar gemacht werden sollten. Einige Befragte, insbesondere Arbeitnehmerverbände, sind der Ansicht, dass Ausbildung vor der Einstellung erteilt werden sollte, und weisen auch darauf hin, dass auch die Arbeitgeber Unterweisung benötigen. Einige Befragte stellen die Rolle von Arbeitgeber- und Hausangestelltenverbänden bei der Ausbildung ihrer Mitglieder heraus, während andere fordern, dass Ausbildungsprogramme und Leitlinien zugewanderten Hausangestellten in ihrer Sprache zugänglich gemacht werden sollten.

Siehe Punkt 39 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

FRAGE 54

System zur Erleichterung der Zahlung von Sozialabgaben

Die Bestimmung über Mittel zur Erleichterung der Zahlung von Sozialabgaben durch Arbeitgeber wird weitgehend unterstützt. Einige Regierungen verweisen auf innerstaatliche Systeme, wie das belgische und französische System der Dienstleistungsschecks, wonach die Parteien den Anforderungen in Bezug auf Entgelt und Sozialabgaben entsprechen müssen und die dazu dienen, Schwarzarbeit zu verringern, Zahlungsverfahren zu vereinfachen (über das Internet oder elektronische Kassen) und steuerliche Anreize für Arbeitgeber vorzusehen, deren Hausangestellte einem System der Sozialen Sicherheit angeschlossen sind. Angeregt wird auch die Beteiligung von Banken an der Schaffung vereinfachter Verfahren für die Zahlung von Sozialabgaben. Viele Befragte, darunter einige Regierungen und die meisten Arbeitnehmerverbände, betonen, dass besondere Anstrengungen unternommen werden sollten, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, die auf Teilzeitbasis oder für mehrere Arbeitgeber tätig sind, ebenfalls von Sozialversicherungsansprüchen profitieren. Vereinfachte Verfahren sollten für die Arbeitnehmer leicht verständlich sein, die über diese Verfahren und die entsprechenden Vorteile unterrichtet werden sollten. Andere Befragte unterstreichen die Bedeutung dieser Bestimmung für Entwicklungsländer, wo das mangelnde Bewusstsein der Vertragsparteien oft stärker ist als ihre Bereitschaft, die Informalität zu verlassen. Andere Befragte äußern Unterstützung für diese Bestimmung, sofern sie nicht einen Rückschritt in Bezug auf die Hausangestellten bereits gewährten Rechte darstellt und ihren Zugang zu Leistungen der Sozialen Sicherheit gewährleistet. Von den wenigen Regierungen, die verneinend antworten, macht eine geltend, dass diese Verfahren bereits bestehen und für alle Arbeitnehmer gelten, während andere bemerken, dass Hausangestellte vom Sozialschutz ausgeschlossen sind. Ein Arbeitgeberverband ist der Ansicht, dass die Regelung dieses Gegenstands dem Staat überlassen bleiben sollte.

Siehe Punkt 40 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen.

FRAGE 55

Berufliche Entwicklung

Ungeachtet der Einwände vieler Arbeitgeberverbände spricht sich die große Mehrheit der Befragten für die Festlegung von Politiken und Programmen aus, um die Qualifikationen von Hausangestellten, einschließlich der Lese- und Schreibkenntnisse und der sprachlichen Kompetenzen von zugewanderten Hausangestellten, und ihre Berufs- und Beschäftigungschancen zu verbessern. Einige Befragte regen an, dass diese Bestimmung sich in erster Linie an junge Hausangestellte richten sollte. Verschiedene Regierungen erklären, dass bestehende Berufsbildungsprogramme, die Arbeitnehmern allgemein zugänglich sind, auch Hausangestellten verfügbar gemacht werden sollten, wobei eine Regierung darauf hinweist, dass in Ländern mit einem großen Hausarbeitssektor gezielte Qualifizierungsprogramme entwickelt werden sollten. Die Befragten, die

diese Bestimmung ablehnen, weisen darauf hin, dass die Länder bereits über umfangreiche Alphabetisierungsprogramme für Erwachsene und Migranten verfügen, die allen Arbeitnehmern offenstehen. Einige Arbeitgeberverbände bemerken, dass diese Frage auf dreigliedriger Grundlage erörtert werden könnte. Einige Regierungen sprechen sich dafür aus, dass zuerst die Qualifikationen von Hausangestellten definiert und dementsprechend Systeme für die Zertifizierung von Qualifikationen eingerichtet werden sollten. Was Wanderarbeitnehmer angeht, so erklärt eine Regierung, dass nur einheimischen Hausangestellten eine Ausbildung vermittelt werden sollte, während eine andere der Auffassung ist, dass Entsendestaaten Hausangestellte vor ihrer Anwerbung ausbilden können. Nur einige wenige Befragte heben die Rolle der Arbeitgeber in der Bildung und Ausbildung von Arbeitnehmern hervor und erklären, dass die Ausbildung für den Arbeitnehmer soweit wie möglich unentgeltlich sein sollte.

Die unter Frage 55 angesprochenen Angelegenheiten sind zusammen mit denjenigen, die unter Frage 59 angesprochen werden, in Punkt 42 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen worden.

FRAGE 56

Heimschaffung von als Hausangestellte arbeitenden Migranten

Die Mehrheit der Befragten stimmt dieser Bestimmung zu, wenngleich die Bestimmung, die das Verbot jeder Zahlung von als Hausangestellten arbeitenden Migranten zur Deckung von Heimschaffungskosten vorsieht, in etlichen Stellungnahmen abgelehnt wird. Einige Arbeitgeberverbände bezeichnen es als notwendig, der Zuwanderungsgesetzgebung- und -praxis Rechnung zu tragen.

Finanzielle Garantien der für die Kosten der Heimschaffung Verantwortlichen vorsehen. Die Stellungnahmen zu dieser Frage müssen in Verbindung mit den Fragen 13 h) und 28 gelesen werden. Eine Regierung erklärt, dass der Arbeitgeber die finanziellen Garantien tragen sollte, während eine andere der Auffassung ist, dass die zuständigen Stellen der Entsendeländer hierzu verpflichtet sind. Einige Regierungen meinen, dass diese Frage Gegenstand zweiseitiger Vereinbarungen zwischen Entsende- und Aufnahmeländern sein sollte. Manche Regierungen bemerken, dass der Ausdruck „finanzielle Garantien“ unklar ist, da nichts darüber ausgesagt wird, worin diese Garantien bestehen, für wen sie bestimmt sind und wer sie gewährt. Zwei Arbeitgeberverbände bezweifeln die Notwendigkeit von Garantien und von Heimschaffung und stellen fest, dass diese Fragen nur geregelt werden sollten, wenn andere Wanderarbeitnehmer in den Genuss derselben Rechte kommen. Außerdem könnten finanzielle Garantien und Heimschaffung, wenn sie nicht richtig gehandhabt würden, von Möglichkeiten für hauswirtschaftliche Arbeit abhalten. Verschiedene Befragte bemerken, dass dieser Gegenstand der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis überlassen bleiben sollte. Eine Regierung verweist auf die Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen.

Untersagung jeder Zahlung der als Hausangestellte arbeitenden Migranten zur Deckung von Heimschaffungskosten. Die bejahenden wie die verneinenden Antworten führen die gleichen Argumente ins Feld, wie sie unter Frage 28 dargelegt werden. Einige Befragte bezeichnen den Arbeitgeber, das Herkunftsland oder sowohl Aufnahme- als auch Entsendeländer als die Person bzw. das Gebilde, die für die Heimschaffungskosten aufkommen sollten. Andere Befragte erklären, dass der Arbeitgeber nur im Fall von Schwarzarbeit zur Übernahme der Heimschaffungskosten verpflichtet werden kann. Eine Regierung schließlich weist darauf hin, dass das Verbot jeder Zahlung von als Hausangestellten tätigen Migranten zur Deckung ihrer Heimschaffungskosten nicht unbedingt im Interesse der Arbeitnehmer liegt und ihre Heimschaffung ausschließlich vom Willen des Arbeitgebers abhängig machen würde.

Festlegung des zeitlichen Rahmens und der Umstände für die Ausübung des Rechts auf Heimschaffung. Einige Regierungen fordern Übereinstimmung mit dem innerstaatlichen Zuwanderungsgesetz und die Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten. Eine andere Regierung erklärt, dass das Recht auf Heimschaffung niemals eingeschränkt werden darf, während eine andere darauf hinweist, dass eine solche Bestimmung nur im Fall von befristeten Verträgen ins Auge gefasst werden könnte. Einige Regierungen bemerken, dass die Formulierung „Recht auf Heimschaffung“ unklar ist, weil keine Einschränkungen der Rückkehr in das Herkunftsland bestehen, weil Heimschaffung eine Verpflichtung, nicht ein Recht für ausländische Beschäftigte ist oder weil unklar ist, ob sich die Formulierung auf bestehende Rechte im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung bezieht. Unter den Gegnern dieser Bestimmung machen zwei Regierungen geltend, dass sie dem Grundsatz der Gleichbehandlung widerspricht, und erklärt eine andere, dass der zeitliche Rahmen von den Parteien des Arbeitsvertrags festgelegt werden sollte, während eine andere wiederum darauf hinweist, dass es unmöglich ist, einen allgemeinen zeitlichen Rahmen für die Heimschaffung festzulegen, da dies jeweils vom Einzelfall abhängt. Ein Arbeitnehmerverband lehnt die Bestimmung mit der Begründung ab, dass es den Arbeitnehmern freistehen sollte, zu entscheiden, wann sie in ihre Heimat zurückkehren wollen.

In Anbetracht der eingegangenen Antworten hat das Amt in den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen keine Regelung der Heimschaffung von Hausangestellten angeregt.

FRAGE 57

Zusätzliche Maßnahmen zur Gewährleistung des effektiven Schutzes der Rechte von als Hausangestellte arbeitenden Migrantinnen

Die Mehrheit der Befragten unterstützt diese Bestimmung, etliche unter ihnen wenden sich jedoch gegen die Bestimmung über einen Vermittlungsbesuch des Haushalts, in dem der als Hausangestellter arbeitende Migrant beschäftigt sein wird.

Die Einrichtung eines Netzwerks von Notunterkünften. Viele Befragte betonen, dass solche Maßnahmen auf Fälle beschränkt werden sollten, in denen Wanderarbeitnehmer Opfer von Menschenhandel oder Missbrauch sind oder ihr Leben in Gefahr ist oder in denen das Ausmaß der Arbeitsmigration groß ist. Einige Regierungen betonen die Notwendigkeit, die innerstaatlichen Umstände und Mittel zu berücksichtigen, während andere vorschlagen, die bestehenden Einrichtungen zu nutzen oder diese auf zugewanderte Hausangestellte auszuweiten. Die Einrichtung von sicheren Notunterkünften wird als wichtig erachtet, insbesondere wenn zugewanderte Hausangestellte nicht sofort in einen Haushalt vermittelt werden oder wenn ihr Vertrag vor der Heimschaffung endet. Arbeitnehmerverbände weisen darauf hin, dass Gewerkschaften und zivilgesellschaftliche Organisationen eingeschaltet werden sollten. Einige Einwände beruhen auf der Überlegung, dass, da vor dem Gesetz jeder gleich ist, jeder gleichen Zugang zu Notdiensten hat und diese Maßnahmen folglich nicht nur Wanderarbeitnehmern verfügbar gemacht werden sollten.

Vermittlungsbesuch des Haushalts, in dem der als Hausangestellter arbeitende Migrant beschäftigt sein wird. Einige Befragte betonen, dass das Recht auf Unverletzlichkeit des Heims gewährleistet werden sollte. Weitere Bemerkungen, die überwiegend von Regierungen vorgebracht werden, betreffen u.a.: die Bedeutung solch einer Maßnahme, soweit im Haushalt wohnende Arbeitnehmer betroffen sind, oder wenn Arbeitnehmer durch Arbeitsvermittler vermittelt werden; die Bedeutung der Erzielung einer Vereinbarung zwischen den Parteien über diese Maßnahme; und die Möglichkeit von Besuchen oder privaten Telefonbefragungen der Arbeitnehmer innerhalb des ersten Monats ihrer Vermittlung. Die Einwände betreffen u.a. die Schwierigkeit der Durchführung dieser Bestimmung, während sie von anderen als überflüssig bezeichnet wird, entweder weil die Arbeitnehmer während der Probezeit feststellen können, ob ihre Rechte gewahrt werden oder nicht, oder weil der Vertrag im Ausland geschlossen und der Arbeitnehmer aus dem

Ausland geholt wird. Eine Regierung lehnt sie ab mit der Begründung, dass diese Maßnahme nur auf Au-pairs anwendbar ist.

Die hinsichtlich des Schutzes von migrantischen Hausangestellten aufgeworfenen Fragen sind mit denjenigen verschmolzen worden, die unter Frage 58 zur Sprache gebracht wurden, und in Punkt 41 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen aufgenommen worden. Ein zusätzlicher Gegenstand, der in Punkt 41 aufgenommen worden ist, bezieht sich auf die Bereitstellung von Informationen, eine Frage, die in einer erheblichen Anzahl von Antworten unterstrichen wurde.

FRAGE 58

Unterstützung der Entsendeländer

Es besteht allgemein Einvernehmen darüber, dass Mitglieder, die Entsendeländer sind, den effektiven Schutz von als Hausangestellte arbeitenden Migranten unterstützen sollten, u.a. durch die Unterrichtung der Betroffenen über ihre Rechte vor der Abreise, die Einrichtung von Rechts-hilfefonds, Sozialdiensten und speziellen konsularischen Diensten. Viele Befragte betonen, dass zugewanderte Hausangestellte auch über die Gefahren einer Anwerbung über Arbeitsvermittler und über die geltenden Gesetze, einschließlich der Zoll- und Steuergesetze, unterrichtet werden sollten. Eine Regierung verweist auf die Internationale Konvention der VN über den Schutz aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen. Verschiedene Befragte regen an, dass diese Informationen durch Merkblätter, Broschüren, Websites, Leitfäden oder zentrale Anlaufstellen (One-Stop-Shops) bereitgestellt werden könnten.

Zahlreiche Befragte betonen, dass Entsende- und Aufnahmeländer zusammenarbeiten sollten im Hinblick auf die Verbesserung der Migrationssteuerung; die Stärkung der Arbeitsaufsicht; die Vermeidung von Menschenhandel und Missbräuchen; die Wahrung von Ansprüchen auf dem Gebiet der Sozialen Sicherheit; die strenge Regelung und Überwachung von Anwerbern und Arbeitsvermittlern und Unterauftragnehmern; und die Beseitigung des Missbrauchs von Bürgerschaftssystemen (gemäß dem Übereinkommen Nr. 181). Die Zusammenarbeit sollte auch die Entwicklung von gemeinsamen Maßnahmen umfassen, einschließlich rechtlicher Unterstützung im Hinblick auf unverzügliche Maßnahmen zur Verhinderung und Beseitigung von missbräuchlichen Praktiken durch Rechtsmittel oder andere verfügbare Mechanismen für die Beilegung von Streitigkeiten. Einige Befragte schlagen auch einen Informationsaustausch vor, u.a. über Arbeitgeber und Anwerbeagenturen, die auf der schwarzen Liste stehen; Zusammenarbeit bei der Rettung von Hausangestellten und der Untersuchung und Strafverfolgung von Missbrauch treibenden Arbeitgebern und Anwerbern; und Durchführung von Sensibilisierungskampagnen über gängige Verfahren und die Risiken im Zusammenhang mit der Migration. Andere Befragte regen bilaterale, regionale oder multilaterale Vereinbarungen an.

Einige Befragte erklären, dass Beratungsdienste und Rechtshilfe von der Botschaft/der Vertretung/dem Konsulat im Gastland bereitgestellt werden sollten. Ein Arbeitnehmerverband fügt hinzu, dass Mitarbeiter rund um die Uhr verfügbar sein sollten, um Hausangestellte zu empfangen, die Missbrauchssituationen entkommen sind, und dass Botschaften über Notquartiere mit geeigneter Unterkunft, Verpflegung und ausgebildeten weiblichen Beratern verfügen sollten.

Die Arbeitgeberverbände verlangen, dass die IAO vorbildliche Praktiken fördert, einschließlich wirksamer ausgewogener bilateraler Zusammenarbeit und finanzieller Unterstützung für Programme und technische Hilfe.

FRAGE 59

Entwicklung von innerstaatlichen Politiken in Bezug auf Kinderbetreuung, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und die Förderung der Beschäftigung von Hausangestellten

Jeder Unterabschnitt der Frage 59 stößt auf weitgehende Zustimmung der Befragten. Einige erklären jedoch, dass diese Angelegenheiten über den Geltungsbereich der vorgeschlagenen Urkunden hinausgehen und Gegenstand entweder von innerstaatlichen Politiken und Vorschriften oder von Förderungstätigkeiten des Internationalen Arbeitsamtes sein sollten. Andere weisen darauf hin, dass die Maßnahmen nicht speziell auf Hausangestellte zielen sollten, sondern für die Arbeitnehmer allgemein gelten sollten.

Förderung zugänglicher, kollektiver Maßnahmen für Kinderbetreuung und Betreuungsdienste. Einige Befragte unterstreichen die Notwendigkeit, die Abhängigkeit von (im Haushalt wohnenden) Hausangestellten zu verringern, beispielsweise durch die Einrichtung von Kinderbetreuungscentren am Arbeitsplatz oder öffentlichen Einrichtungen für Betreuungsdienste, einschließlich Subventionen, Kindergärten, Altenheimen, Kindertagesstätten und Internaten. Eine Regierung bittet um Klärung der Begriffe „zugängliche, kollektive Maßnahmen“, während eine andere anregt, dass stattdessen der Begriff *qualitativ gute Kinderbetreuung* verwendet werden sollte. Mehrere Befragte äußern Bedenken hinsichtlich der Durchführbarkeit solcher Maßnahmen in Ländern, die mit finanziellen Zwängen konfrontiert sind.

Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Familien. Die konkreten Vorschläge hierzu umfassen die Einrichtung flexibler Arbeitszeiten, die Gewährleistung von Ruhezeiten und die Möglichkeit für die Arbeitnehmer allgemein, von zu Hause aus zu arbeiten. Ein Befragter unterstreicht, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht auf Kosten der Hausangestellten erfolgen sollte. Zwei Arbeitgeberverbände schlagen vor, diese Frage stattdessen in die Präambel aufzunehmen.

Förderung der Beschäftigung von Hausangestellten in Berufskategorien, die ihrer Bildung und ihren Qualifikationen entsprechen. Vorgeschlagen wird u.a. die Schaffung von Berufsbildungsprogrammen für Hausangestellte. Es wird betont, dass eine solche Bestimmung für eine Professionalisierung hauswirtschaftlicher Arbeit und die Verbesserung der Löhne von Hausangestellten wichtig ist.

Zur Straffung der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen hat das Amt die unter dieser Frage zur Sprache gebrachten Gegenstände in Punkt 42 einbezogen. Es hat den Gegenstand von Frage 59 c) nicht beibehalten, der durch Punkt 42 a) erfasst zu sein scheint.

FRAGE 60

Zusammenarbeit auf bilateraler, regionaler und internationaler Ebene

Nahezu alle Befragten befürworten eine Bestimmung zur Förderung der laufenden Verbesserung des Schutzes von Hausangestellten auf internationaler Ebene.

Viele Befragte betonen die Bedeutung einer Zusammenarbeit zwischen Entsende- und Aufnahmestaaten, während andere allgemeiner eine Zusammenarbeit auf bilateraler, regionaler und internationaler Ebene oder zwischen Mitgliedstaaten mit kulturellen und sprachlichen Gemeinsamkeiten anregen. Die vorgeschlagenen Maßnahmen reichen vom Informationsaustausch und von der Verbreitung von vorbildlichen Praktiken zur Migrationssteuerung (Beseitigung unnötiger Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität, Überwachung von Migrationsströmen, Harmonisierung von Zuwanderungsgesetzen, Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Rückführung, Gleichbehandlung von Wanderarbeitnehmern mit einheimischen Arbeitnehmern und Regularisierung von Wanderarbeitnehmern ohne Papiere) bis zu der Stärkung der Arbeitsaufsicht, der rechtlichen Zusammenarbeit zur Verhinderung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Miss-

brauch, der Wahrung der Ansprüche im Bereich der Sozialen Sicherheit beispielsweise durch wechselseitige Übereinkünfte über Soziale Sicherheit und der Überwachung von Anwerbeagenturen und Arbeitsvermittlern. Als weitere mögliche Bereiche für eine Zusammenarbeit werden Streitsachen und Streitbeilegungsmechanismen, Bildungs- und Berufsbildungsprogramme sowie die Beseitigung des Missbrauchs von Bürgschaftssystemen angeführt. Einige Befragte machen geltend, dass sich die Zusammenarbeit mehr auf allgemeine Fragen erstrecken sollte, wie Beschäftigungspolitik, statt auf spezifische Maßnahmen für Hausangestellte.

Das Amt hat in Punkt 43 der vorgeschlagenen Schlussfolgerungen beispielhaft einen Hinweis auf etliche Bereiche aufgenommen, in denen den Antworten zufolge eine Zusammenarbeit durchgeführt werden kann.

FRAGE 61

Besonderheiten der innerstaatlichen Gesetzgebung oder Praxis, die Schwierigkeiten bei der Durchführung der Urkunden hervorrufen könnten

Die Haupthindernisse für die praktische Durchführung der Urkunden umfassen nach Angaben von Regierungen und Arbeitnehmerverbänden Folgendes: Beschränkungen der Kontrollen der Arbeitsaufsicht in der Arbeitsstätte/im Haushalt infolge des Grundsatzes der Unverletzlichkeit der Wohnung; die Schwierigkeit, die Gleichbehandlung der Hausangestellten mit anderen Arbeitnehmern in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sicherzustellen; die praktische Ausübung des Rechts zu Kollektivverhandlungen durch Hausangestellte; unterschiedliche nationale wirtschaftliche, soziokulturelle, politische und religiöse Realitäten; den Ausschluss der hauswirtschaftlichen Arbeit von den arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen; und die Tatsache, dass in bestimmten Ländern hauswirtschaftliche Arbeit ein sehr kleiner Sektor ist. Einige Befragte erwähnen die Schwierigkeit, für Hausangestellte Arbeitszeiten, Ruhezeiten und Bereitschaftsarbeit festzulegen; den Ausschluss von auf Teilzeitbasis tätigen Hausangestellten von arbeitsrechtlichen Vorschriften und Sozialversicherungsansprüchen; Lohndiskriminierung und Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit; und die starke Verbreitung von informeller Arbeit unter Hausangestellten. Einige Regierungen weisen darauf hin, dass es schwierig ist, einheitliche Standards in den einzelnen Provinzen oder Gebieten eines Bundesstaates festzulegen wegen der unterschiedlichen Gerichtsbarkeiten oder in einzelnen Staaten desselben Landes wegen ihrer unterschiedlichen wirtschaftlichen Situation oder ihres unterschiedlichen Entwicklungsstands. Ein Arbeitgeberverband erklärt, eine Urkunde, in deren Mittelpunkt allein grundlegende Prinzipien stehen, würde die Durchführungshindernisse erheblich verringern.

FRAGE 62

Wäre für den Gegenstand eine Bundesmaßnahme oder eine Maßnahme der Gliedstaaten des Bundes angezeigt

Die Frage wurde nur von wenigen Befragten beantwortet in Anbetracht der Tatsache, dass nur wenige Staaten einen föderativen Aufbau haben. In den Antworten der Befragten aus drei Mitgliedstaaten wird erklärt, dass für den Gegenstand eine Bundesmaßnahme angezeigt ist (Brasilien, Mexiko, Malaysia), während andere Staaten angeben, dass für den Gegenstand sowohl Bundesmaßnahmen als auch Maßnahmen der Gliedstaaten angezeigt wären. Diese Gliedstaaten umfassen die Provinzen, Territorien und Stadtgemeinden in Kanada; die *communautés* und Regionen in Belgien; die Einzelstaaten in den Vereinigten Staaten, Österreich und Indien; Einzelstaaten und Territorien in Australien; die Regionen und Kantone in der Schweiz; und die Provinzen in Pakistan. In der Russischen Föderation können die Glieder der Föderation ihre eigenen Gesetze und Normen zur Verbesserung der Stellung der Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Mittel annehmen.

FRAGE 63

Andere nicht erfasste einschlägige Probleme, die berücksichtigt werden sollten

Einige Befragte betonen die Notwendigkeit, den Geltungsbereich der Urkunde(n) zu präzisieren oder das Schwergewicht stärker auf spezifische Erwerbstätigengruppen zu legen, wie selbstständig Erwerbstätige, junge und behinderte Arbeitnehmer, Personen ungeachtet der Gültigkeit ihres Vertrags, unbezahlte Kinderarbeiter oder Ehegatten, die unbezahlte Arbeit für den Arbeitgeber ihrer Ehegatten verrichten, und Arbeitnehmer mit mehreren Arbeitgebern. Zahlreiche Befragte unterstreichen die Notwendigkeit, eine Geschlechterperspektive zu fördern und zu stärken, da hauswirtschaftliche Arbeit überwiegend von Frauen verrichtet wird. Gleichzeitig werfen mehrere Befragte die Frage auf, ob die Bevorzugung einer Frau gegenüber einem Mann für die Verrichtung von hauswirtschaftlicher Arbeit als diskriminierend angesehen werden sollte oder nicht. Zwei Befragte bemerken, dass der Fragebogen die Interessen der Arbeitnehmer bevorzugt, während die Traditionen und Überzeugungen der Familie des Arbeitgebers oder die Pflicht der Arbeitnehmer, das Haus zu schützen, nicht angesprochen werden.

Zahlreiche Befragte äußern den Wunsch, weitere Überlegungen über die Förderung der gewerkschaftlichen Organisation von Hausangestellten und den Schutz von Wanderarbeitnehmern anzustellen, insbesondere durch Verhinderung der Ausbeutung (beispielsweise durch Diplomaten) und des Menschenhandels. Andere befürworten eine größere Politikkohärenz zwischen Arbeitsministerien und Innenministerien in Bezug auf zugewanderte Hausangestellte. Einige Befragte schlagen vor, die Verbreitung von informeller hauswirtschaftlicher Arbeit abzubauen, indem Systeme wie das belgische System der Dienstleistungsschecks (*titres-services*) in Betracht gezogen oder Arbeitgebern steuerliche Anreize geboten werden. Andere Befragte erwähnen die Notwendigkeit, konkretere Bestimmungen über Urlaub; Soziale Sicherheit; die Verantwortlichkeiten der Arbeitgeber und Mittelspersonen; Ausbildungsurlaub und Strafen für die Verletzung von Rechten hinzuzufügen.

VORGESCHLAGENE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Nachstehend werden die vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wiedergegeben, die aufgrund der eingegangenen und im vorliegenden Bericht zusammengefassten und kommentierten Antworten ausgearbeitet worden sind. Die Schlussfolgerungen wurden in der üblichen Form abgefasst und sind dazu bestimmt, der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 99. Tagung (2010) als Grundlage für Aussprache über den vierten Punkt ihrer Tagesordnung zu dienen.

In den vorgeschlagenen Schlussfolgerungen wurden gegenüber dem Wortlaut des Fragebogens des Amtes einige redaktionelle Änderungen vorgenommen, auf die in den Kommentaren des Amtes nicht im Einzelnen eingegangen wird. Diese Abweichungen erklären sich aus dem Bestreben, volle Übereinstimmung zwischen den Fassungen in den verschiedenen Sprachen herzustellen und soweit wie möglich die gleiche Terminologie zu verwenden wie in den bestehenden Urkunden.

A. Form der Urkunden

1. Die Internationale Arbeitskonferenz sollte Normen über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte annehmen.

2. Diese Normen sollten die Form eines Übereinkommens und einer ergänzenden Empfehlung erhalten.

B. Begriffsbestimmungen

3. Im Sinne dieser Normen:

- a) sollte der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ Arbeit bezeichnen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses in einem Haushalt oder Haushalten oder für einen Haushalt oder Haushalte durchgeführt wird;
- b) sollte der Ausdruck „Hausangestellter“ jede Person bezeichnen, die gegen Entgelt hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet.

C. Vorgeschlagene Schlussfolgerungen im Hinblick auf ein Übereinkommen

4. Das Übereinkommen sollte eine Präambel mit folgendem Wortlaut enthalten:

- a) Ist sich der Verpflichtung der Internationalen Arbeitsorganisation zur Förderung menschenwürdiger Arbeit für alle bewusst;
- b) ist der Auffassung, dass hauswirtschaftliche Arbeit nach wie vor unterbewertet und unsichtbar ist und überwiegend von Frauen durchgeführt wird, von denen viele Migranten oder Angehörige von historisch benachteiligten Gemeinschaften und daher besonders anfällig für Missbräuche der grundlegenden Menschenrechte und für Diskriminierung in Bezug auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen sind;

- c) Anerkennt den bedeutenden Beitrag von Hausangestellten zur globalen Wirtschaft, was zunehmende bezahlte Arbeitsmöglichkeiten für Arbeitnehmer mit Familienpflichten einschließt;
- d) weist darauf hin, dass die Internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen für alle Arbeitnehmer gelten, einschließlich der Hausangestellten, soweit nichts anderes bestimmt ist;
- e) 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;
- f) verweist auf andere einschlägige internationale Instrumente, wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und die Internationale Konvention zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen.

5. (1) Das Übereinkommen sollte für alle Hausangestellten gelten, mit der Maßgabe, dass ein Mitglied, das es ratifiziert hat, nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und insbesondere der Verbände, die Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vertreten, soweit solche bestehen, begrenzte Gruppen von Arbeitnehmern ganz oder teilweise aus seinem Geltungsbereich ausnehmen kann, wenn seine Anwendung auf diese Gruppen besondere Probleme von erheblicher Bedeutung aufwerfen würde.

(2) Jedes Mitglied, das die im vorstehenden Absatz gebotene Möglichkeit für sich in Anspruch nimmt, sollte 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 angeben und in späteren Berichten alle Maßnahmen angeben, die gegebenenfalls getroffen worden sind, um die Anwendung des Übereinkommens auf die betreffenden Arbeitnehmer auszudehnen.

6. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit in Anspruch nehmen können, 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; und
- d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

7. (1) Jedes Mitglied sollte ein Mindestalter für die Zulassung zu hauswirtschaftlicher Arbeit festlegen, das nicht niedriger sein sollte als das durch die innerstaatliche Gesetzgebung für die Arbeitnehmer allgemein festgelegte Alter.

(2) Wo gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung hauswirtschaftliche Arbeit als Arbeit bezeichnet wird, die ihrer Natur nach oder aufgrund der Umstände, unter denen sie verrichtet wird, voraussichtlich für die Gesundheit, die Sicherheit oder die Sittlichkeit von Jugendlichen schädlich ist, sollte das Mindestalter nicht unter 18 Jahren liegen.

8. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten wie allen Arbeitnehmern faire Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdige

Arbeitsbedingungen und gegebenenfalls menschenwürdige Lebensbedingungen, die die Privatsphäre des Arbeitnehmers achten, zugute kommen.

9. Es sollten wirksame Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte in geeigneter und leicht verständlicher Weise über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden, insbesondere:

- a) den Namen und die Anschrift des Arbeitgebers;
- b) die Art der zu leistenden Arbeit;
- c) den Entgeltsatz, die Berechnungsmethode und das Zahlungsintervall;
- d) die Normalarbeitszeit;
- e) die Vertragsdauer;
- f) gegebenenfalls über die Bereitstellung von Verpflegung und Unterkunft;
- g) gegebenenfalls die Probezeit;
- h) gegebenenfalls die Heimschaffungsbedingungen.

10. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte wirksam vor allen Formen des Missbrauchs und der Belästigung geschützt sind.

11. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte:

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

12. (1) Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Normalarbeitszeit, die Überstundenvergütung, die tägliche Ruhezeit, die wöchentliche Ruhezeit und der bezahlte Jahresurlaub von Hausangestellten nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für andere Arbeitnehmer gelten.

(2) Die wöchentliche Ruhezeit sollte mindestens 24 aufeinanderfolgende Stunden in jedem Zeitraum von sieben Tagen betragen.

(3) Zeiten, in denen Hausangestellte über ihre Zeit nicht nach Gutdünken verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten, um möglichen Aufrufen Folge zu leisten, sollten als Arbeitszeiten angesehen werden, soweit dies durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel bestimmt wird.

13. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten ein Mindestlohnschutz zugute kommt, soweit ein solcher Schutz besteht, und dass die Entgeltsätze ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt werden.

14. (1) Die Löhne der Hausangestellten sollten ihnen unmittelbar, nur in einem gesetzlichen Zahlungsmittel und in regelmäßigen Zeitabständen, die einen Monat nicht überschreiten, gezahlt werden.

(2) Die innerstaatliche Gesetzgebung, Gesamtarbeitsverträge oder Schiedssprüche können ausnahmsweise die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts der Hausangestellten in Form von Sachleistungen vorsehen unter Bedingungen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für andere Gruppen von Arbeitnehmern gelten, unter der Voraussetzung, dass Maßnahmen ergriffen werden, um sicherzustellen, dass solche Sachleistungen für den persönlichen Gebrauch und

Nutzen des Arbeitnehmers geeignet sind und dass der solchen Sachleistungen zugemessene Wert fair und angemessen ist.

15. (1) Jedes Mitglied sollte unter gebührender Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten Bedingungen zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für andere Arbeitnehmer gelten, in Bezug auf:

- a) den Arbeitsschutz; und
- b) die Soziale Sicherheit, einschließlich des Mutterschutzes.

(2) Die in Absatz (1) genannten Maßnahmen können schrittweise durchgeführt werden.

16. (1) Die innerstaatliche Gesetzgebung sollte vorschreiben, dass migrantische Hausangestellte einen schriftlichen Vertrag mit den Mindestbeschäftigungsbedingungen erhalten, die vor dem Passieren der Landesgrenzen vereinbart werden müssen.

(2) Jedes Mitglied sollte durch Gesetze, Vorschriften oder andere Maßnahmen die Bedingungen festlegen, unter denen migrantische Hausangestellte nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags Anspruch auf Heimschaffung haben.

(3) Die Mitglieder sollten untereinander zusammenarbeiten, um den wirksamen Schutz der Rechte von migrantischen Hausangestellten aufgrund dieses Übereinkommens zu gewährleisten.

17. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellte erschwinglichen und leichten Zugang zu fairen und wirksamen Streitbeilegungsverfahren haben.

18. Jedes Mitglied sollte Vorkehrungen vorsehen, die den besonderen Umständen der hauswirtschaftlichen Arbeit angepasst sind, um die Einhaltung der für Hausangestellte geltenden innerstaatlichen Gesetzgebung sicherzustellen.

19. Jedes Mitglied sollte Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass von Arbeitsvermittlern angeworbene oder vermittelte Hausangestellte, insbesondere migrantische Hausangestellte, wirksam vor missbräuchlichen Praktiken geschützt sind.

20. (1) Die Bestimmungen dieses Übereinkommens sollten durch Gesetze, Vorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere der innerstaatlichen Praxis entsprechende Maßnahmen durchgeführt werden, indem bestehende Maßnahmen auf Hausangestellte ausgedehnt oder an diese angepasst werden oder indem spezifische Maßnahmen für Hausangestellte entwickelt werden.

(2) Bei der Annahme solcher Gesetze, Vorschriften oder sonstiger Maßnahmen sollte jedes Mitglied die repräsentativen Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und insbesondere Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vertretenden Verbände, soweit solche bestehen, anhören.

21. Das Übereinkommen sollte günstigere Bestimmungen, die aufgrund anderer internationaler Arbeitsübereinkommen auf Hausangestellte anwendbar sind, nicht berühren.

D. Vorgeschlagene Schlussfolgerungen im Hinblick auf eine Empfehlung

22. Die Empfehlung sollte eine Präambel enthalten, in der darauf hingewiesen wird, dass die Bestimmungen der Empfehlung in Verbindung mit denjenigen des Übereinkommens in Betracht gezogen werden sollten.

23. 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 ihrer Wahl beizutreten, und für das Recht von Verbänden von Hausangestellten, Gewerkschaftsbünden beizutreten, ermitteln und beseitigen; und
- b) Maßnahmen ergreifen oder unterstützen, um die Fähigkeit der Verbände von Hausangestellten zu stärken, die Interessen ihrer Mitglieder wirksam zu schützen.

24. Wenn sie Maßnahmen ergreifen, um die Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Beschäftigung und Beruf sicherzustellen, sollten die Mitglieder u.a. sich davon überzeugen, dass arbeitsbezogene ärztliche Untersuchungen den Grundsatz der Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten und die Privatsphäre der Hausangestellten achten, und jede Diskriminierung in Zusammenhang mit solchen Untersuchungen verhindern.

25. Bei der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Hausangestellten sollten die Mitglieder den Bedürfnissen junger Hausangestellter besondere Aufmerksamkeit widmen, insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeit und Einschränkungen der Verrichtung bestimmter Arten von hauswirtschaftlicher Arbeit.

26. (1) Die Beschäftigungsbedingungen sollten schriftlich niedergelegt werden, und erforderlichenfalls sollte eine geeignete Unterstützung geboten werden, um sicherzustellen, dass der Hausangestellte diese Bedingungen verstanden hat.

(2) Die Beschäftigungsbedingungen sollten zusätzlich zu den in Punkt 9 vorgesehenen Angaben folgende Angaben enthalten:

- a) Beschäftigungsbeginn;
- b) ein detailliertes Verzeichnis der Aufgaben;
- c) Jahresurlaub,
- d) tägliche und wöchentliche Ruhezeit;
- e) Krankenurlaub und jeder sonstige Urlaub aus persönlichen Gründen;
- f) die Entgeltrate für Überstundenarbeit;
- g) alle anderen Barzahlungen, auf die der Hausangestellte Anspruch hat;
- h) alle Sachleistungen und ihr Geldwert;
- i) Einzelheiten der bereitgestellten Unterkunft;
- j) alle zulässigen Abzüge von den Löhnen des Arbeitnehmers;
- k) die Kündigungsfrist.

(3) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung eines Mustervertrags für Hausangestellte in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und insbesondere den Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vertretenden Verbänden, soweit solche bestehen, in Betracht ziehen.

27. (1) Die Arbeitszeiten und die Überstunden sollten genau berechnet und aufgezeichnet werden, und diese Informationen sollten dem Hausangestellten frei zugänglich sein.

(2) Die Mitglieder sollten die Ausarbeitung praktischer diesbezüglicher Anleitungen in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und insbesondere den Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vertretenden Verbänden, soweit solche bestehen, in Erwägung ziehen.

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

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

29. Die Mitglieder sollten spezifische Maßnahmen, einschließlich eines geeigneten finanziellen Ausgleichs, für Hausangestellte in Erwägung ziehen, deren normale Aufgaben nachts verrichtet werden, wobei die mit Nacharbeit verbundenen Zwänge und Konsequenzen berücksichtigt werden sollten.

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

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

32. Die innerstaatliche Gesetzgebung oder Gesamtarbeitsverträge sollten die Gründe bestimmen, aus denen von Hausangestellten verlangt werden kann, während der täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit zu arbeiten, und einen angemessenen Ruhezeitausgleich ungeachtet eines etwaigen finanziellen Ausgleichs vorsehen.

33. Wenn Hausangestellte den Haushalt während des Urlaubs begleiten, sollte die entsprechende Zeit nicht als Teil ihres Jahresurlaubs zählen.

34. Wenn ausnahmsweise die Zahlung eines begrenzten Teils des Entgelts in Form von Sachleistungen vorgesehen wird, sollten die Mitglieder folgendes in Erwägung ziehen:

- a) die Festlegung einer Gesamtbegrenzung des Anteils des Entgelts, der in Sachleistungen gezahlt werden kann, um das für den Unterhalt der Hausangestellten und ihrer Familienangehörigen notwendige Barentgelt nicht über Gebühr zu vermindern;
- b) die Berechnung des Geldwertes der Sachleistungen unter Bezugnahme auf objektive Kriterien wie, je nachdem, den Marktwert, den Selbstkostenpreis oder die von den Behörden festgesetzten Preise;
- c) die Beschränkung der Sachleistungen auf diejenigen, die für den persönlichen Gebrauch und Nutzen des Hausangestellten eindeutig geeignet sind, wie Verpflegung und Unterkunft; und
- d) ein Verbot von Sachleistungen, die einen unmittelbaren Bezug zur Verrichtung der Arbeitsaufgaben haben, wie Uniformen, Werkzeuge oder Schutzausrüstung.

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

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

36. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass Hausangestellten Bedingungen zugute kommen, die nicht ungünstiger sind als diejenigen anderer Arbeitnehmer in Bezug auf den Schutz der Forderungen der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit oder Tod des Arbeitgebers.

37. Unterkunft und Verpflegung sollten, wenn sie bereitgestellt werden, unter Berücksichtigung der innerstaatlichen Gegebenheiten folgendes umfassen:

- a) ein separates, privates Zimmer, das angemessen möbliert, ausreichend belüftet und mit einem Schloss versehen ist, dessen Schlüssel dem Hausangestellten ausgehändigt werden sollte;
- b) Zugang zu geeigneten sanitären Einrichtungen, die gemeinsam oder privat genutzt werden;
- c) angemessene Beleuchtung und gegebenenfalls Heizung und Klimatisierung entsprechend den innerhalb des Haushalts vorherrschenden Bedingungen; und
- d) qualitativ gute und ausreichende Mahlzeiten, die den kulturellen und religiösen Erfordernissen des betreffenden Hausangestellten angepasst sind, falls solche bestehen.

38. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen als einer schweren Verfehlung sollte Hausangestellten, die im Haushalt wohnen, eine angemessene Kündigungsfrist und Freizeit während dieses Zeitraums eingeräumt werden, damit sie sich eine neue Beschäftigung und eine neue Unterkunft suchen können.

39. Die Mitglieder sollten Maßnahmen ergreifen, um:

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

40. Die Mitglieder sollten Mittel in Erwägung ziehen, um die Zahlung der Sozialabgaben durch Arbeitgeber, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, zu erleichtern, beispielsweise durch ein vereinfachtes Zahlungssystem.

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

- a) Besuche der Haushalte, in denen migrantische Hausangestellte beschäftigt sein werden;
- b) die Einrichtung eines Netzwerks von Notunterkünften; und
- c) die Bereitstellung von einschlägigen Informationen in Sprachen, die von den betreffenden Arbeitnehmern verstanden werden.

(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.

42. Die Mitglieder sollten in Absprache mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und insbesondere den Hausangestellte und ihre Arbeitgeber vertretenden Verbänden, soweit solche bestehen, Politiken und Programme festlegen, die:

- a) die fortgesetzte Entwicklung der Kompetenzen und Qualifikationen von Hausangestellten fördern, gegebenenfalls einschließlich einer Ausbildung im Lesen und Schreiben, um ihre Berufs- und Beschäftigungschancen zu verbessern;
- b) die Erfordernisse der Hausangestellten im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angehen; und
- c) sicherstellen, dass die Anliegen und Rechte von Hausangestellten im Rahmen allgemeinerer Bemühungen um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie berücksichtigt werden.

43. Die Mitglieder sollten auf bilateraler, regionaler und globaler Ebene im Hinblick auf die Stärkung des Schutzes von Hausangestellten zusammenarbeiten, insbesondere in Angelegenheiten, die die Soziale Sicherheit, die Überwachung von privaten Arbeitsvermittlern, die Prävention von Zwangsarbeit und Menschenhandel, die Verbreitung von vorbildlichen Praktiken und die Erhebung von Statistiken über hauswirtschaftliche Arbeit betreffen.