

Verwaltungsrat

335. Tagung, Genf, 14.-28. März 2019

GB.335/LILS/3

Sektion Rechtsfragen und internationale Arbeitsnormen
Segment Internationale Arbeitsnormen und Menschenrechte

LILS

Datum: 26. Februar 2019

Original: Englisch

DRITTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Vorgeschlagenes Formular für die im Jahr 2020 nach Artikel 19 der IAO-Verfassung anzufordernden Berichte

Zweck der Vorlage

Mit dieser Vorlage wird der Verwaltungsrat ersucht, die Regierungen zu bitten, 2020 nach Artikel 19 der IAO-Verfassung Berichte über bestimmte Instrumente vorzulegen, die für das strategische Ziel des sozialen Schutzes relevant sind, nämlich das Übereinkommen (Nr. 149) über die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977, das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, die Empfehlung (Nr. 157) betreffend die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977, und die Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011. Diese Berichte werden dem Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen im Jahr 2020 zur Ausarbeitung der Allgemeinen Erhebung dienen, die sodann im Jahr 2021 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird. Ferner wird der Verwaltungsrat ersucht, das entsprechende Berichtsformular zu billigen (siehe den Beschlussentwurf in Absatz 4).

Einschlägiges strategisches Ziel: Alle.

Einschlägige Ergebnisvorgabe/einschlägiger übergreifender grundsatzpolitischer Faktor: Ergebnisvorgabe 2:
Ratifizierung und Anwendung internationaler Arbeitsnormen; übergreifende grundsatzpolitische Faktoren:
Geschlechtergleichstellung und Nichtdiskriminierung; sozialer Dialog.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Keine.

Rechtliche Konsequenzen: Keine.

Finanzielle Konsequenzen: Die üblichen Konsequenzen im Zusammenhang mit der Ausarbeitung einer Allgemeinen Erhebung.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Umsetzung der Beschlüsse des Verwaltungsrats.

Verfasser: Hauptabteilung Internationale Arbeitsnormen (NORMES).

Verwandte Dokumente: GB.334/LILS/4; GB.334/LILS/PV.

1. Auf seiner 334. Tagung (Oktober–November 2018) lag dem Verwaltungsrat ein Dokument über die Auswahl der Übereinkommen und Empfehlungen vor, zu denen nach Artikel 19 der IAO-Verfassung im Jahr 2020 Berichte angefordert werden sollten, damit der Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen 2020 die jährliche Allgemeine Erhebung ausarbeiten kann, die sodann 2021 vom Konferenzausschuss für die Durchführung der Normen erörtert wird.¹ In dem Dokument wurden zwei Optionen aufgeführt mit dem Ziel, das Thema der Allgemeinen Erhebung auf die entsprechende, für 2021 vorgesehene wiederkehrende Diskussion über das strategische Ziel des sozialen Schutzes abzustimmen und so der Entschließung der Internationalen Arbeitskonferenz von 2016 über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit nachzukommen.²
2. Der Verwaltungsrat hat beschlossen, dass sich die vom Sachverständigenausschuss im Jahr 2020 zu erarbeitende und der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2021 vorzulegende Allgemeine Erhebung auf die erste vorgeschlagene Option konzentrieren soll: menschenwürdige Arbeit für Pflegekräfte in einem sich wandelnden wirtschaftlichen Umfeld. Die Allgemeine Erhebung würde sich folglich mit bestimmten, für das gewählte Thema relevanten Instrumenten befassen, insbesondere mit dem Übereinkommen (Nr. 149) über die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977, dem Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, der Empfehlung (Nr. 157) betreffend die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977, und der Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011. Im Zuge der Diskussionen wurde ferner angeregt, die geltende Gesetzgebung und Praxis unter dem Blickwinkel der Gleichstellung der Geschlechter zu überprüfen.³
3. Der vom Amt ausgearbeitete Fragebogen zielt darauf ab, den unterschiedlichen Auffassungen und Anliegen, die auf der 334. Tagung des Verwaltungsrats geäußert wurden, Rechnung zu tragen. Das Amt unterbreitet hiermit das vorgeschlagene Berichtsformular (siehe Anhang) dem Verwaltungsrat zur Prüfung und Billigung.

Beschlussentwurf

4. Der Verwaltungsrat hat

- a) *die Regierungen ersucht, für 2020 Berichte nach Artikel 19 der Verfassung über das Übereinkommen (Nr. 149) über die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977, das Übereinkommen (Nr. 189) über menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011, die Empfehlung (Nr. 157) betreffend die Beschäftigung und die Arbeits- und Lebensbedingungen des Krankenpflegepersonals, 1977, und die Empfehlung (Nr. 201) betreffend menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte, 2011 vorzulegen; und*

¹ [GB.334/LILS/4](#).

² Absätze 15.1 und 15.2 b) der [Entschließung über die Förderung sozialer Gerechtigkeit durch menschenwürdige Arbeit](#), die von der Internationalen Arbeitskonferenz auf ihrer 105. Tagung (2016) angenommen wurde.

³ [GB.334/LILS/PV](#), Abs. 64.

- b) das im Anhang zu Dokument GB.335/LILS/3 enthaltene Berichtsformular zu diesen Instrumenten gebilligt.*

Anhang

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

INTERNATIONALES ARBEITSAMT

BERICHTE ZU
NICHT RATIFIZIERTEN ÜBEREINKOMMEN UND EMPFEHLUNGEN

*(Artikel 19 der Verfassung
der Internationalen Arbeitskonferenz)*

BERICHTSFORMULAR FÜR DIE FOLGENDEN INSTRUMENTE:

**ÜBEREINKOMMEN (NR. 149) ÜBER DIE BESCHÄFTIGUNG UND DIE ARBEITS-
UND LEBENSBEDINGUNGEN DES KRANKENPERSONALS, 1977**

**ÜBEREINKOMMEN (NR. 189) ÜBER MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT
FÜR HAUSANGESTELLTE, 2011**

**EMPFEHLUNG (NR. 157) BETREFFEND DIE BESCHÄFTIGUNG UND DIE ARBEITS-
UND LEBENSBEDINGUNGEN DES KRANKENPERSONALS, 1977**

**EMPFEHLUNG (NR. 201) BETREFFEND DIE MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT
FÜR HAUSANGESTELLTE, 2011**

Genf

2019

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

5. Für ein Übereinkommen gelten die folgenden Bestimmungen:

[...]

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

6. Für eine Empfehlung gelten die folgenden Bestimmungen:

[...]

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

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

- a) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eine Bundesmaßnahme für angezeigt erachtet, gelten für den Bundesstaat die gleichen Verpflichtungen wie für die Mitglieder, die nicht Bundesstaaten sind;
- b) In Bezug auf Übereinkommen und Empfehlungen, für welche die Bundesregierung nach ihrem Verfassungssystem eher eine Maßnahme der Gliedstaaten, der Provinzen oder der Kantone hinsichtlich aller oder bestimmter Punkte als angezeigt erachtet, hat die Bundesregierung:

[...]

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

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

BERICHT

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

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

* * *

Kontext und Erstreckungsbereich der Fragen

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

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

Die Allgemeine Erhebung wird sich mit den verschiedenen Kategorien der durch die vier Instrumente erfassten Pflegekräfte in der formellen und informellen Wirtschaft befassen; bei den entsprechenden Pflegetätigkeiten kann es sich um direkte (Pflegedienstleistungen, Kinderbetreuung oder persönliche Pflege von Kranken oder Menschen mit Behinderungen sowie Senioren) oder indirekte Pflege (unter anderem Kochen, Reinigungs- oder sonstige Dienstleistungen) handeln. Sowohl direkte als auch indirekte Pflegedienstleistungen können in einer breiten Palette von Umfeldern erbracht werden, unter anderem in

¹ [GB.334/LILS/PV](#), Abs. 69.

Krankenhäusern und Kliniken oder in bzw. für Privathaushalte. Direkte und indirekte Pflegearbeit, die in oder für einen privaten Haushalt bzw. in oder für mehrere private Haushalte erbracht wird, kann in den Geltungsbereich der Definition von hauswirtschaftlicher Arbeit gemäß Übereinkommen Nr. 189 fallen. Des Weiteren wird besonders auf die Geschlechterdimension dieser Formen von Arbeit geachtet.

Der Zeitpunkt ist gut gewählt, um die Instrumente über das Pflegepersonal und Hausangestellte zum Gegenstand einer Allgemeinen Erhebung zu machen. Der fünfjährige Aktionsplan für Beschäftigung im Gesundheitswesen und inklusives Wirtschaftswachstum (2017–21), den die IAO, die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung und die Weltgesundheitsorganisation 2017 auf den Weg gebracht haben, konzentriert sich auf die Umsetzung der Empfehlungen der Hochrangigen Kommission der Vereinten Nationen (UN) für Beschäftigung im Gesundheitswesen und Wirtschaftswachstum und will Anreize für Investitionen in die Beschäftigung im Gesundheitssektor und in Arbeitskräfte im Pflegebereich schaffen und so zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDG) der UN beitragen. Die Übereinkommen Nr. 149 und 189 sind von Relevanz für die Erreichung der SDG, insbesondere SDG 3 (Gesundheit und Wohlergehen), 5 (Geschlechtergleichheit), 8 (menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) und 10 (weniger Ungleichheiten). Diese Allgemeine Erhebung wird auch mit dem zehnten Jahrestag der Verabschiedung von Übereinkommen Nr. 189 zusammenfallen.

* * *

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

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

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

Anmerkungen:

1. Regierungen von Ländern, die eines oder mehrere der Übereinkommen ratifiziert haben und die einen Bericht nach Artikel 22 der Verfassung vorlegen müssen, verwenden dieses Formular nur in Bezug auf die Empfehlungen und gegebenenfalls auf die nicht ratifizierten Übereinkommen. Auskünfte, die bereits in Berichten nach Artikel 22 im Zusammenhang mit den ratifizierten Übereinkommen übermittelt wurden, brauchen nicht erneut erteilt zu werden. *Die Fragen unter der Überschrift „Möglicher Bedarf an Normensetzungsmaßnahmen und an technischer Unterstützung“ richten sich an alle Mitgliedstaaten.*
2. Wenn auf „innerstaatliche Rechtsvorschriften“ oder „Bestimmungen“ Bezug genommen wird, so sind darunter Gesetze, Vorschriften, Maßnahmen, Kollektivvereinbarungen, Gerichtsentscheidungen oder Schiedssprüche zu verstehen.
3. Soweit die innerstaatliche Gesetzgebung oder sonstige Bestimmungen Fragen, die in diesem Fragebogen gestellt werden, nicht abdecken, machen Sie bitte Angaben zu derzeitigen und neuen Praktiken.

INNERSTAATLICHE POLITIK IM BEREICH KRANKENPFLEGEPERSONAL UND FÖRDERUNG VON GESUNDHEITSDIENSTEN ANGEMESSENER QUALITÄT		
1.	Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls wie der Begriff Krankenpflegepersonal in der Gesetzgebung oder Praxis definiert ist. Bitte geben Sie an, ob es besondere Regeln für Krankenpflegepersonal gibt, das Pflege- und andere Dienstleistungen auf freiwilliger Basis erbringt. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zu diesen Regeln.	Art. 1 des Ü.149. Abs. 1-3 der E.157.
2.	Bitte geben Sie an, ob es eine innerstaatliche Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflegepersonals gibt, die darauf abzielt, der Bevölkerung die quantitativ und qualitativ erforderliche Krankenpflege zu gewährleisten, mit der der höchstmögliche Stand der Volksgesundheit erreicht werden kann. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zum Inhalt der Politik und zum Grad ihrer bereits erfolgten oder zurzeit erfolgenden Umsetzung sowie zu etwaigen diesbezüglichen Beratungen mit den Sozialpartnern. Bitte geben Sie auch an, ob eine solche Politik, falls sie existiert, auf In- und Ausländer Anwendung findet.	Art. 1(1) und (2) und 2(1) und (3) des Ü.149. Abs. 4(1) und (2) d) und 19(1) der E.157.
3.	Erstreckt sich die Politik oder die innerstaatliche Gesetzgebung und Praxis in Sachen Krankenpflegedienste und Krankenpflegepersonal auf geprüfte Krankenschwestern einschließlich Hebammen (Geburtshelferinnen) und/oder auf andere Gruppen von Krankenpflegepersonal wie Krankenpflegehelferinnen und Hilfskräfte? Werden andere unter die Übereinkommen Nr. 149 und 189 fallende Gruppen von Gesundheitspersonal wie Personen, die persönliche Pflege leisten, Gesundheitsassistenten, Hilfskräfte, gemeindenahе Gesundheitshelfer oder Haus- und Familienpfleger durch die innerstaatliche Gesetzgebung, Praxis oder Politik erfasst? Bitte erläutern.	Abs. 5(2) a)-c) der E.157.
4.	Sind in Beratung mit den Sozialpartnern Maßnahmen getroffen worden, um eine rationelle Personalstruktur in der Krankenpflege zu schaffen, indem das Krankenpflegepersonal entsprechend seiner Bildung und Ausbildung, seinen Aufgaben und seiner Berechtigung zur Berufsausübung in eine begrenzte Anzahl von Kategorien eingeteilt wird? Falls ja, bitte erläutern.	Abs. 5 der E.157.

5.	Bitte geben Sie an, ob und auf welche Weise sichergestellt ist, dass die innerstaatliche Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflegepersonals mit den Politiken und Programmen in Bezug auf andere Aspekte des Gesundheitswesens und andere im Gesundheitswesen tätige Arbeitnehmer koordiniert ist.	Art. 2(1) und (4) des Ü.149. Abs. 4(2) a) der E.157.
BILDUNG UND AUSBILDUNG DES KRANKENPFLEGEPERSONALS		
6.	Falls eine innerstaatliche Politik auf dem Gebiet der Krankenpflegedienste und des Krankenpflegepersonals festgelegt und verfolgt wurde, geben Sie bitte an, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen ergriffen wurden, um dem Krankenpflegepersonal eine für die Erfüllung seiner Aufgaben geeignete Bildung und Ausbildung zu vermitteln.	Art. 2(2) a) der Ü.149. Abs. 4(1) und (2) b) der E.157.
7.	Machen Sie bitte detaillierte Angaben zu den Rechtsvorschriften und anderen Maßnahmen, mit denen die Grundanforderungen in Bezug auf Bildung und Ausbildung für die Ausübung der Krankenpflege festgelegt werden und die Ausübung auf die Personen beschränkt wird, die diese Voraussetzungen erfüllen. Machen Sie bitte auch Angaben dazu, wie gegebenenfalls die Einhaltung dieser Anforderungen überwacht und durchgesetzt wird und welche Stellen gegebenenfalls mit der Regelung der Fragen in Zusammenhang mit Bildung, Ausbildung und Ausübung beauftragt sind.	Art. 3 und 4 der Ü.149. Abs. 7(3) und (4) und 13 a) und b) der E.157.
8.	Bitte geben sie an, ob Maßnahmen zur Förderung der Bildung und Beschäftigung von Krankenpflegepersonal in ländlichen Gebieten und abgelegenen Gemeinden ergriffen wurden, um eine angemessene Gesundheitsversorgung in diesen Gebieten sicherzustellen. Falls ja, beschreiben Sie bitte die Art und Wirkung dieser Maßnahmen sowie gegebenenfalls den Umfang und das Ergebnis diesbezüglicher Beratungen mit den Sozialpartnern.	Art. 2(1) und (3) des Ü.149. Abs. 4(2) c) und d) der E.157.
9.	Bitte geben Sie gegebenenfalls an, mit welchen Maßnahmen dem Krankenpflegepersonal breit gefächerte Möglichkeiten für die Laufbahntwicklung und somit angemessene Berufsaussichten geboten werden. Machen Sie außerdem detaillierte Angaben zu den Maßnahmen zur Sicherstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Pflegedienstleistungssektor; denn es gelten für das Krankenpflegepersonal ja zahlreiche internationale Arbeitsübereinkommen und Empfehlungen, wie z. B. Instrumente über die Diskriminierung, die allgemeine Normen in Bezug auf die Beschäftigung und die Arbeitsbedingungen festlegen. Dazu können etwa Maßnahmen gehören, mit denen Frauen und Männern im Pflegebereich auf der Grundlage gerechter Beurteilungskriterien und unter Berücksichtigung der Erfahrungen und der nachgewiesenen Fähigkeiten der Aufstieg in Führungspositionen erleichtert wird.	Präambel des Ü.149. Präambel und Abs. 21 der E.157. Abs. 2(3) des Anhangs der E.157.
ARBEITSBEDINGUNGEN		
10.	Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Berufsaussichten und Entgelt zu sichern, die Frauen und Männern einen Anreiz bieten, in einen Krankenpflegeberuf einzutreten und ihn weiter auszuüben. Falls ja, machen Sie bitte detaillierte Angaben zu Art und Umfang dieser Maßnahmen und zu ihrer Wirkung, falls bekannt.	Art. 2(2) b) des Ü.149. Abs. 21(1) und (2) und 25(1) der E.157.
11.	Machen Sie bitte detaillierte Angaben, ob und gegebenenfalls wie die Höhe des Entgelts für die verschiedenen Gruppen von Krankenpflegepersonal festgesetzt wird und wie regelmäßig ihre Gehaltsskalen angepasst werden. Bitte geben Sie auch an, ob und inwieweit das Entgelt durch Gesamtarbeitsverträge festgesetzt wird, und stellen Sie gegebenenfalls Kopien dieser Gesamtarbeitsverträge zur Verfügung. Bitte machen Sie zusätzlich detaillierte Angaben, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass das Entgelt des Krankenpflegepersonals unter Berücksichtigung der Erschwernisse und Gefahren seines Berufs und ohne geschlechtsbedingte Diskriminierung seinen sozio-ökonomischen Bedürfnissen, seinen Qualifikationen, seinen Aufgaben und seiner Erfahrung entspricht.	Präambel des Ü.149. Präambel und Abs. 25(1)–(5), 26 und 27 der E.157. Abs. 12(3) des Anhangs der E.157.

12.	Bitte geben Sie an, ob und auf welche Weise sichergestellt ist, dass das Krankenpflegepersonal auf den folgenden Gebieten Bedingungen genießt, die denjenigen der anderen Arbeitnehmer mindestens gleichwertig sind: Arbeitszeiten, wöchentliche Ruhezeit, bezahlter Jahresurlaub, Bildungsurlaub, Mutterschaftsurlaub und krankheitsbedingte Abwesenheit.	Art. 6 a)-g) des Ü.149. Abs. 32(1), 39(1) und 42(1) der E.157.
13.	Bitte machen Sie detaillierte Angaben dazu, welche Maßnahmen zum Schutz des Krankenpflegepersonals in Zusammenhang mit aktuellen und aufkommenden Arbeitszeitregelungen ¹ , Essenspausen, Ruhezeiten und krankheitsbedingter Abwesenheit getroffen wurden. Bitte machen Sie zusätzlich Angaben zu Maßnahmen, die getroffen wurden, um Überstunden, unbequeme oder beschwerliche Arbeitszeiten (einschließlich Schichtarbeit) und Bereitschaftsdienst zu beschränken und sicherzustellen, dass der Bereitschaftsdienst von Krankenpflegepersonal als Arbeitszeit zählt.	Abs. 30-43 der E.157.
14.	Bitte beschreiben Sie, ob und gegebenenfalls wie sichergestellt wird, dass die wöchentliche Normalarbeitszeit des Krankenpflegepersonals nicht höher ist als die im Land für Arbeitnehmer allgemein festgesetzte Normalarbeitszeit und welche Vorkehrungen getroffen wurden, um zu gewährleisten, dass das Krankenpflegepersonal im Voraus über seine Arbeitszeiten unterrichtet wird, damit es seine Arbeits- und Familienverpflichtungen besser ins Gleichgewicht bringen kann. Bitte machen Sie zusätzlich detaillierte Angaben zu den Ruhezeiten und Essenspausen für das Krankenpflegepersonal und zur Art, wie Überstunden ausgeglichen werden. ²	Abs. 32, 33, 34, 35 und 38 der E.157.
15.	Bitte geben Sie an, ob und wie sichergestellt ist, dass dem Krankenpflegepersonal ohne Ansehung des Personenstands die in den IAO-Instrumenten über den Mutterschutz vorgesehenen Vergünstigungen und Schutzbestimmungen zugutekommen.	Abs. 42 der E.157.
16.	Bitte machen Sie Angaben zu Maßnahmen, die ergriffen wurden oder in Erwägung gezogen werden, um die bestehende Arbeitsschutzgesetzgebung durch Anpassung an die Besonderheiten der Krankenpflegetätigkeit und des Arbeitsumfelds, in dem sie ausgeübt wird, zu verbessern. ³	Art. 7 des Ü.149. Abs. 44-52 der E.157.

¹ Zu den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt für Krankenpflegepersonal gehören beispielsweise die vermehrte Nutzung von Teilzeitarbeit und flexiblen Arbeitszeitregelungen, Schichtarbeit (einschließlich Wechselschichtregelungen), Bereitschaftsregelungen bzw. Arbeit auf Abruf, Nullstundenverträge und andere Formen von Arbeitszeitregelungen.

² Bei der früheren wiederkehrenden Diskussion über Arbeitnehmerschutz auf der 104. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 2015 wurde festgehalten, dass die Arbeitszeit unmittelbare, entscheidende Auswirkungen auf den Schutz der Sicherheit und des Wohls der Arbeitnehmer, auf ihre Fähigkeit, ihr berufliches und persönliches Leben einschliesslich der Berücksichtigung ihrer Familienverpflichtungen ins Gleichgewicht zu bringen, sowie auf den Schutz der Löhne, insbesondere einer gerechten Vergütung von Überstunden, hat. Bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern wie Hausangestellte und Krankenpflegepersonal sind jedoch vom Geltungsbereich der wichtigsten IAO-Übereinkommen über die Arbeitszeit ausgenommen.

³ Pflegeberufe wie Krankenpflege, persönliche Pflege und hauswirtschaftliche Arbeit sind mit speziellen Berufsrisiken, unter anderem mit dem Risiko von Gewalt und Belästigung bei der Arbeit, oder mit einer Exposition gegenüber Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten verbunden. Die Arbeitnehmer im Gesundheitssektor sind beispielsweise mit einer Reihe von Berufsrisiken im Zusammenhang mit biologischen, chemischen, physischen, ergonomischen und psychosozialen Gefahren konfrontiert (IAA: *Improving employment and working conditions in health services*, Bericht für die Aussprache auf der dreigliedrigen Tagung über die Verbesserung der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsdiensten (Genf, 24.-28. April 2017), Abs. 102).

	Bitte machen Sie insbesondere detaillierte Angaben zu etwaigen Maßnahmen, mit denen dafür Sorge getragen wird, dass das Krankenpflegepersonal Zugang zu betrieblichen Betreuungsleistungen hat. Sind darüber hinaus Maßnahmen ergriffen worden, um besondere Gefahren für das Krankenpflegepersonal einschließlich des Personals von Notfalldiensten zu vermeiden oder zu minimieren? ⁴ Sind Maßnahmen ergriffen worden, um mit dem Krankenpflegepersonal und den sie vertretenden Verbänden im Interesse eines wirksamen Arbeitsschutzes für das Krankenpflegepersonal zusammenzuarbeiten? Falls ja, beschreiben Sie sie bitte.	
17.	Bitte geben Sie an, ob und inwieweit das Krankenpflegepersonal in Bezug auf die soziale Sicherheit einen Schutz genießt, der demjenigen zumindest gleichwertig ist, den die anderen im öffentlichen Dienst oder in der Privatwirtschaft Beschäftigten oder die selbstständig Erwerbstätigen genießen.	Art. 6 g) des Ü.149. Abs. 53 der E.157.
WANDERARBEITNEHMER		
18.	Gibt es bilaterale oder multilaterale Regelungen für eine vereinfachte Anerkennung der Qualifikationen und Fertigkeiten aller Kategorien ausländischen Krankenpflegepersonals sowie der Qualifikationen und Fertigkeiten, die einheimisches Krankenpflegepersonal im Ausland erworben hat? Falls ja, beschreiben Sie sie bitte. Bitte geben Sie zusätzlich an, ob bilaterale oder multilaterale Maßnahmen ergriffen wurden, um die Bildungs- und Ausbildungsprogramme für den Krankenpflegeberuf, unter anderem auch für geringer qualifizierte Gruppen wie Hilfskräfte oder persönliche Betreuer, sowie die Voraussetzungen für die Berechtigung zur Berufsausübung zu harmonisieren und so den Austausch von Personal, Gedanken und Kenntnissen zu fördern.	Abs. 62 a)-d) und 66(1) der E.157.
19.	Sind Maßnahmen ergriffen worden, um die Arbeitsrechte des Krankenpflegepersonals zu schützen, das im Ausland arbeitet, und um sicherzustellen, dass ausländisches Krankenpflegepersonal mit gleichwertigen Qualifikationen gleich günstige Beschäftigungsbedingungen genießt wie die einheimischen Kräfte in Positionen mit gleichwertigen Aufgaben und gleichwertiger Verantwortung? ⁵ Falls ja, bitte erläutern.	Abs. 66(1)-(3) der E.157.
SOZIALER DIALOG		
20.	Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um die Mitwirkung des Krankenpflegepersonals bei der Planung und Klassifizierung der Krankenpflegedienste sowie seine Anhörung bei Entscheidungen, die es betreffen, zu fördern.	Art. 5(1) des Ü.149 Abs. 19(1) und (2) der E.157.
21.	Bitte geben Sie an, ob und inwieweit die Beschäftigungsbedingungen des Krankenpflegepersonals durch Verhandlungen zwischen den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer festgelegt werden. Bitte geben Sie auch an, wie etwaige Streitigkeiten beigelegt werden.	Art. 5(2) und (3) des Ü.149. Abs. 19(2) b) und c) und 43 der E.157.

⁴ Solche Risiken können beispielsweise die Gefahr einer berufsbedingten Übertragung von HIV oder anderen Infektionskrankheiten wie Hepatitis B und C sowie Tuberkulose oder spezielle Risiken von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz umfassen. Desgleichen könnten spezielle Risiken wie Burnout oder Depression oder Risiken aufgrund des Klimawandels wie Hitzestress auftreten.

⁵ Migranten machen einen erheblichen Anteil des Krankenpflegepersonals, der Hausangestellten und sonstigen Pflegekräfte aus.

HAUSANGESTELLTE ⁶		
22.	Enthält Ihre innerstaatliche Gesetzgebung eine Definition der Begriffe „Hausangestellter“ und „hauswirtschaftliche Arbeit“? Falls ja, bitte erläutern.	Art. 1 a)-c) des Ü.189.
23.	Sind Hausangestellte vom Geltungsbereich der allgemeinen Arbeitsgesetzgebung ausgenommen? Falls ja, machen Sie bitte gegebenenfalls Angaben zu den Rechtsvorschriften und sonstigen Maßnahmen, die auf Hausangestellte anwendbar sind. Bitte geben Sie auch den Umfang und die Art etwaiger Ausnahmen von der Definition des Begriffs „Hausangestellter“ an und erläutern Sie, inwieweit diese ausgenommenen Gruppen von Arbeitnehmern einen gleichwertigen Arbeitnehmerschutz wie die anderen Hausangestellten genießen.	Art. 2 des Ü.189.
24.	Gibt es Gruppen von Hausangestellten im Sinne des Übereinkommens Nr. 189, die sich außerhalb des Geltungsbereichs der innerstaatlichen Definition des Begriffs „Hausangestellter“ befinden, sofern eine solche Begriffsbestimmung existiert? Falls ja, erläutern Sie dies bitte, und zwar insbesondere inwieweit diese ausgeschlossenen Gruppen von Arbeitnehmern einen gleichwertigen Arbeitnehmerschutz wie die anderen Hausangestellten genießen. Bitte machen Sie auch Angaben zu etwaigen Beratungen über solche Ausnahmen mit den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden sowie gegebenenfalls mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten.	Art. 2(2) a) und b) des Ü.189.
GRUNDLEGENDE ARBEITNEHMERRECHTE		
25.	Sind spezifische Maßnahmen ergriffen worden, um das Recht der Hausangestellten und ihrer Arbeitgeber zu fördern und wirksam zu schützen, Verbände, Vereinigungen und Bünde ihrer Wahl zu gründen und diesen beizutreten? Falls ja, beschreiben Sie bitte die Maßnahmen und machen Sie gegebenenfalls Angaben zu den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, sowie denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten. Bitte machen Sie außerdem Angaben zu den Maßnahmen mit denen die effektive Anerkennung des Rechts der Hausangestellten auf Kollektivverhandlungen sichergestellt wird. Bitte geben Sie auch an, ob Gesamtarbeitsverträge existieren, und machen Sie gegebenenfalls nähere Angaben hierzu.	Art. 3(1), (2) a) und (3) des Ü.189. Abs. (2) a) und b) der E.201.

⁶ Zum Zweck dieses Fragebogens werden die Begriffe „hauswirtschaftliche Arbeit“ und „Hausangestellter“ gemäß den Begriffsbestimmungen in Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 189 verwendet, d. h. a) der Ausdruck „hauswirtschaftliche Arbeit“ bezeichnet Arbeit, die in einem oder mehreren Haushalten oder für einen oder mehrere Haushalte durchgeführt wird; b) der Ausdruck „Hausangestellter“ bezeichnet jede Person, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet; c) eine Person, die hauswirtschaftliche Arbeit nur gelegentlich oder sporadisch und nicht berufsmäßig verrichtet, ist kein Hausangestellter.

Die Definition des Begriffs „Hausangestellter“ gemäß dem Übereinkommen schließt nur Personen aus, die sporadisch und nicht berufsmäßig hauswirtschaftliche Arbeit verrichten. Gemäß den Vorbereitungsarbeiten zum Übereinkommen wurde diese Klarstellung eingefügt, um sicherzustellen, dass Tagelöhner und ähnliche prekär Beschäftigte von der Definition eines „Hausangestellten“ erfasst werden (siehe IAA: *Menschenwürdige Arbeit für Hausangestellte*, Bericht IV(1), Internationale Arbeitskonferenz, 100. Tagung, Genf, 2011, S. 27). Die Begriffsbestimmung im Sinne des Übereinkommens würde folglich auch Personen erfassen, die berufsmäßig hauswirtschaftliche Arbeit für mehr als einen Arbeitgeber verrichten, sowie Personen, die hauswirtschaftliche Arbeit verrichten und von einem Haushalt, einer öffentlichen oder privaten Organisation oder einer Mittelsperson beschäftigt werden.

26.	Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um alle Formen von Pflicht- oder Zwangsarbeit zulasten von inländischen Hausangestellten oder als Hausangestellte arbeitenden Migranten zu verhindern und zu verbieten, wobei die besonderen Eigenschaften von Hausarbeit, insbesondere im Fall von im Haushalt wohnenden Hausangestellten, die möglicherweise allein und unter abgeschotteten Bedingungen arbeiten, zu berücksichtigen sind. Falls ja, bitte erläutern.	Art. 3(1) und (2) b) des Ü.189.
27.	Schreiben die innerstaatlichen Rechtsvorschriften ein Mindestalter für Hausangestellte vor? Falls ja, machen Sie bitte Angaben hierzu. Bitte machen Sie auch Angaben, ob Maßnahmen verabschiedet wurden, um die effektive Abschaffung von Kinderarbeit im Zusammenhang mit hauswirtschaftlicher Arbeit sicherzustellen.	Art. 3(1) und 3(2) c) und 4(1) des Ü.189. Abs. 5 der E.201.
28.	Bitte machen Sie Angaben zu den Maßnahmen, die ergriffen wurden, um Hausangestellte, einschließlich als Hausangestellte arbeitender Migranten, wirksam gegen Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf zu schützen.	Art. 3(1) und (2) d) des Ü.189. Abs. 3 der E.201.
29.	Welche Maßnahmen wurden getroffen, um sicherzustellen, dass Arbeit, die von jungen Hausangestellten verrichtet wird, deren Alter unter 18 Jahren und über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gemäß der innerstaatlichen Gesetzgebung liegt, ihrer Schulpflicht nicht im Wege steht oder ihre Fähigkeit zur Teilnahme an weiteren Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnahmen nicht beeinträchtigt? Bitte beschreiben Sie gegebenenfalls diese Maßnahmen.	Art. 4(2) des Ü.189. Abs. 5(2) a) der E.201.
30.	Sind Maßnahmen ergriffen worden, um Hausangestellte, deren Alter unter 18 Jahren und über dem Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung gemäß den innerstaatlichen Rechtsvorschriften liegt, zu schützen, und zwar durch a) eine strikte Beschränkung ihrer Arbeitszeit, um zu gewährleisten, dass sie über ausreichende Zeit für Erholung, Bildung und Ausbildung, Freizeitaktivitäten und Kontakte zu ihrer Familie verfügen; b) das Verbot von Nachtarbeit; c) die Beschränkung von Arbeit, die körperlich oder psychisch übermäßig belastend ist; d) die Einrichtung oder Stärkung von Mechanismen zur Überwachung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen?	Art. 4(2) des Ü.189. Abs. 5(2) a) der E.201.
31.	Sind Maßnahmen für einen wirksamen Schutz der Hausangestellten vor Missbrauch, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz ergriffen worden? Falls ja, beschreiben Sie bitte diese Maßnahmen und die Art ihrer Umsetzung.	Art. 5 des Ü.189. Abs. 7 a)-c) der E.201.
BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN		
32.	Sind Maßnahmen ergriffen worden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, wie Arbeitnehmer allgemein, in den Genuss fairer Beschäftigungsbedingungen sowie menschenwürdiger Arbeitsbedingungen kommen und dass ihnen, wenn sie im Haushalt wohnen, menschenwürdige Lebensbedingungen geboten werden, die ihre Privatsphäre achten?	Art. 6 des Ü.189. Abs. 17) a)-d) der E.201.
33.	Bitte geben Sie an, ob und wie sichergestellt ist, dass Hausangestellte in geeigneter, nachprüfbarer und leicht verständlicher Weise über ihre Beschäftigungsbedingungen informiert werden.	Art. 7 des Ü.189. Abs. 21(1) f) und (2) der E.201.
34.	Bitte geben Sie an, ob die Arbeitgeber verpflichtet sind, die Hausangestellten über ihre Beschäftigungsbedingungen zu informieren, insbesondere über einen oder alle der folgenden Punkte: Name und Anschrift des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers; Anschrift der gewöhnlichen Arbeitsstätte oder Arbeitsstätten; Anfangsdatum und Dauer des Vertrags; Art der auszuführenden Arbeit; Entlohnung, Berechnungsmethode und Zahlungsintervall; normale Arbeitszeit; bezahlter Jahresurlaub sowie tägliche und wöchentliche Ruhezeiten; gegebenenfalls Bereitstellung von Ver-	Art. 7 a)-k) des Ü.189. Abs. 6(1) und (2) a)-g) und 18 der E.201.

	pflegung und Unterkunft; gegebenenfalls Probezeit; gegebenenfalls Rückführungsbedingungen; Bedingungen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, einschließlich einer vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer einzuhaltenden Kündigungsfrist. Falls ja, geben Sie bitte an, wie dies sichergestellt wird und ob die Gesetzgebung oder Praxis vorsieht, dass der Arbeitgeber dem Hausangestellten einen schriftlichen Vertrag aushändigen muss.	
35.	Gibt es Orientierungshilfen für die Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit wie beispielsweise Musterarbeitsverträge, Leitfäden, Handbücher, öffentliche Beratungsdienste, Rechtshilfe, Sozialdienste, spezielle konsularische Dienste und sonstige Informationen hinsichtlich Verträgen für eine Beschäftigung im Haushalt? Bitte beschreiben Sie die einschlägigen Hilfsmittel.	Art. 7 des Ü.189. Abs. 6(3) und (4) und 21(1) a) und f) und (2) der E.201.
36.	Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, die im Haushalt wohnen, mit ihrem Arbeitgeber oder potenziellen Arbeitgeber frei vereinbaren können, ob sie im Haushalt wohnen möchten, dass sie nicht verpflichtet sind, während der täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten oder des Jahresurlaubs im Haushalt oder bei Mitgliedern des Haushalts zu bleiben, und dass sie berechtigt sind, ihre Reise- und Identitätsdokumente in ihrem Besitz zu halten.	Art. 9 des Ü.189.
37.	Bitte beschreiben Sie detailliert, welche Maßnahmen getroffen wurden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte, einschließlich im Haushalt wohnender Hausangestellter, in Bezug auf die normale Arbeitszeit, die Überstundenvergütung, die täglichen und wöchentlichen Ruhezeiten und den bezahlten Jahresurlaub nicht anders als die Arbeitnehmer allgemein behandelt werden.	Art. 3(2) d) des Ü.189. Art. 10(1) des Ü.189.
38.	Bitte geben Sie an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass Hausangestellte eine wöchentliche Ruhezeit von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden genießen.	Art. 10(2) des Ü.189. Abs. 11(1)-(3) der E.201.
39.	Bitte geben Sie an, ob und gegebenenfalls inwieweit über Rechtsvorschriften, Gesamtarbeitsverträge oder andere, der innerstaatlichen Praxis entsprechende Mittel Maßnahmen ergriffen wurden, um dafür zu sorgen, dass Zeiten, in denen Hausangestellte nicht frei über ihre Zeit verfügen können und sich zur Verfügung des Haushalts halten müssen, um möglichen Aufforderungen Folge zu leisten, als Arbeitszeit angesehen werden. Falls solche Maßnahmen getroffen wurden, machen Sie bitte detaillierte Angaben zu ihrem Umfang und Inhalt sowie zur Art und Weise, wie sie durchgesetzt werden.	Art. 10(3) des Ü.189. Abs. 9(1) und (2) der E.201.
40.	Sind Mindestlohnsätze für den Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit festgelegt worden? Falls ja, geben Sie bitte an, wie die Mindestlohnsätze festgelegt wurden (für alle Kategorien von hauswirtschaftlicher Arbeit). Geben Sie bitte zusätzlich an, ob Maßnahmen ergriffen wurden, um sicherzustellen, dass die Entlohnung von Hausangestellten ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts festgesetzt wird. Falls ja, machen Sie bitte Angaben zum Umfang und Inhalt dieser Maßnahmen und zur Art und Weise, wie der Mindestlohnschutz für Hausangestellte durchgesetzt wird.	Art. 11 des Ü.189.
41.	Ist in den innerstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen, dass Hausangestellte in regelmäßigen Zeitabständen und mindestens einmal im Monat in bar zu entlohnen sind? Falls ja, bitte erläutern. Sind zusätzlich Maßnahmen getroffen worden, um den Schutz der Löhne von Hausangestellten, unter anderem hinsichtlich Abzügen vom Entgelt, zu gewährleisten? Falls Sachleistungen erlaubt sind, geben Sie bitte an, ob es Beschränkungen für den Anteil des Entgelts der Hausangestellten in Form von Sachleistungen (einschließlich Abzügen für Verpflegung und Unterkunft) gibt, die nicht ungünstiger sind als diejenigen, die für andere Arbeitnehmer gelten. Falls ja, machen Sie bitte Angaben hierzu.	Art. 12(1) und (2) des Ü.189. Abs. 14 a)-e) der E.201.
42.	Sind Maßnahmen ergriffen worden, um den Arbeitsschutz der Hausangestellten unter Berücksichtigung der besonderen Merkmale der hauswirtschaftlichen Arbeit zu gewährleisten? Falls ja, beschreiben Sie bitte diese Maßnahmen. Bitte machen Sie auch Angaben zum Umfang und Inhalt	Art. 13 des Ü.189. Abs. 19 der E.201.

	etwaiger Beratungen über solche Maßnahmen mit den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden sowie gegebenenfalls mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten.	
43.	Sind Maßnahmen ergriffen worden, um zu gewährleisten, dass Hausangestellte Schutz im Rahmen der sozialen Sicherheit genießen? Sind spezielle Maßnahmen verabschiedet worden, um die Zahlung und Anerkennung von geleisteten Sozialversicherungsbeiträgen, auch für Hausangestellte, die für mehrere Arbeitgeber tätig sind, und für als Hausangestellte arbeitende Migranten zu erleichtern? Falls ja, machen Sie bitte Angaben hierzu.	Art. 14 des Ü.189. Abs. 20(1)-(3) der E.201
44.	Sind im Rahmen der innerstaatlichen Gesetzgebung und Praxis die Bedingungen für die Tätigkeit von privaten Arbeitsvermittlern im Sektor der hauswirtschaftlichen Arbeit festgelegt worden? Falls ja, machen Sie bitte gegebenenfalls Angaben zu den Maßnahmen, die getroffen wurden, um Missbräuche gegenüber von solchen Vermittlern angeworbenen oder vermittelten Hausangestellten, einschließlich als Hausangestellte arbeitender Migranten, zu verhindern. Geben Sie bitte zusätzlich an, ob Vorkehrungen getroffen wurden, um sicherzustellen, dass die von den privaten Arbeitsvermittlern erhobenen Gebühren nicht vom Entgelt der Hausangestellten abgezogen werden. Bitte machen Sie auch Angaben zum Umfang und Inhalt etwaiger Beratungen über die obengenannten Themen mit den Arbeitgeber- und den Arbeitnehmerverbänden sowie gegebenenfalls mit den Verbänden, die Hausangestellte vertreten, und denjenigen, die Arbeitgeber von Hausangestellten vertreten.	Art. 15 des Ü.189. Abs. 23 der E.201.
ALS HAUSANGESTELLTE ARBEITENDE MIGRANTEN		
45.	Bitte geben Sie an, ob es Gesetze oder Vorschriften gibt, die verlangen, dass als Hausangestellte arbeitende Migranten, die in einem Land angeworben werden, um hauswirtschaftliche Arbeit in einem anderen Land zu verrichten, ein schriftliches Stellenangebot oder einen schriftlichen Arbeitsvertrag in einer von ihnen verstandenen Sprache erhalten, der in dem Land, in dem die Arbeit verrichtet werden soll, durchgesetzt werden kann und der ihre Beschäftigungsbedingungen festlegt, bevor sie zur Aufnahme der hauswirtschaftlichen Arbeit, für die das Angebot oder der Vertrag gilt, Landesgrenzen passieren.	Art. 8(1) des Ü.189. Abs. 21(2) der E.201.
46.	Bitte geben Sie an, ob es Rechtsvorschriften oder andere Maßnahmen gibt, die die Bedingungen festlegen, unter denen als Hausangestellte arbeitende Migranten nach Ablauf oder Beendigung des Arbeitsvertrags Anspruch auf Rückführung haben.	Art. 8(4) des Ü.189. Abs. 22 der E.201.
CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHBEHANDLUNG		
47.	Sind Maßnahmen für einen wirksamen Schutz aller Gruppen von Krankenpflegepersonal und Hausangestellten sowie anderen Pflegekräften getroffen worden, die den hohen Anteil an Mädchen und Frauen im Pflegesektor berücksichtigen und die zum Beispiel auf folgende Gruppen abstellen: a) junge Frauen und Männer; b) ältere Arbeitnehmer; c) Wanderarbeitnehmer und d) in der informellen Wirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer. Falls ja, machen Sie bitte detaillierte Angaben hierzu.	Art. 1(1) und (2) des Ü.149 und Art. 1 b), 2(1) und 3(1) und (2) d) des Ü.189. Abs. 1 und 2 der E.157.
48.	Befasst sich die innerstaatliche Politik mit der Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung des hohen Anteils an Mädchen und Frauen, insbesondere Wanderarbeitnehmerinnen, die Krankenpflege- und hauswirtschaftliche Arbeit sowie andere Arten von Pflegearbeit verrichten? Falls ja, machen Sie bitte detaillierte Angaben hierzu.	Art. 2 des Ü.149. Art. 3(2) d) der E.189.

STATISTISCHE DATEN		
49.	Bitte übermitteln Sie, soweit verfügbar, statistische Daten, einschließlich nach Alter und Geschlecht aufgeschlüsselter Daten, über die Art, den Umfang und die Merkmale der Arbeitskräfte im Pflegebereich in Ihrem Land. Übermitteln Sie diesbezüglich bitte auch, soweit verfügbar, Informationen über Veränderungen bei den Mustern und Strukturen der Pflegearbeit auf nationaler und sektoraler Ebene, unter anderem in Bezug auf Krankenpflegepersonal, Hausangestellte ⁷ und sonstige Pflegekräfte, unter Berücksichtigung des Alters, der Verteilung von Männern und Frauen sowie anderer relevanter Faktoren.	Art. 1(2) und 2(1) des Ü.149. Abs. 2 und 4(1) der E.157 und Abs. 25(2) der E.201.
GEWÄHRLEISTUNG DER EINHALTUNG VON VORSCHRIFTEN		
50.	Welche Maßnahmen sind getroffen worden, um die Einhaltung des Arbeitnehmerschutzes bei Pflegepersonal, Hausangestellten und anderen Gruppen von Pflegekräften zu fördern, beispielsweise durch Präventionsmaßnahmen und Anreize für Arbeitgeber, Sensibilisierungskampagnen und die Verbreitung von Leitlinien und Informationsmaterialien für Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Sektoren? Bitte machen Sie zusätzlich detaillierte Angaben, einschließlich statistischer Daten, ob und gegebenenfalls wie die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes durch die Arbeitsaufsicht oder andere Mechanismen zur Einhaltung der Rechtsvorschriften, wie beispielsweise gerichtliche Verfahren, sichergestellt wird. Bitte geben Sie auch die Bedingungen an, unter denen zu Aufsichtszwecken unter gebührender Achtung der Privatsphäre Zugang zu den Räumlichkeiten des Haushalts gewährt werden kann, in denen Hausangestellte oder andere Pflegekräfte beschäftigt werden.	Art. 8 des Ü.149. Arts 16, 17(2) und (3) und 18 der E.189.
51.	Bitte geben Sie an, ob die Arbeitsbedingungen des Krankenpflegepersonals, von Hausangestellten und von anderen Pflegekräften im Rahmen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften, von Gesamtarbeitsverträgen oder Gerichtsurteilen behandelt wurden. Falls ja, stellen Sie bitte Kopien zur Verfügung.	Art. 8 des Ü.149 und Art. 17 und 18 des Ü.189. Abs. 70 der E.157.
WIRKUNG VON IAO-INSTRUMENTEN/RATIFIKATIONSAUSSICHTEN		
52.	Geben Sie bitte an, ob Änderungen der innerstaatlichen Rechtsvorschriften oder Praktiken vorgenommen wurden oder vorgesehen sind, um alle oder einige der Bestimmungen der Übereinkommen oder Empfehlungen, die Gegenstand dieses Fragebogens sind, umzusetzen.	
53.	Machen Sie bitte Angaben zu den Ratifikationsaussichten und nennen Sie gegebenenfalls Probleme oder Hindernisse in Bezug auf die mögliche Ratifizierung der Übereinkommen Nr. 149 und 189.	
54.	Nennen Sie bitte die repräsentativen Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerverbände, denen Abschriften des vorliegenden Fragebogens gemäß Artikel 23(2) der Verfassung der IAO übermittelt worden sind, und geben Sie bitte an, ob Sie von diesen Verbänden Stellungnahmen hinsichtlich der Durchführung oder vorgesehenen Durchführung der Instrumente, auf die sich der Fragebogen bezieht, erhalten haben. Falls ja, übermitteln Sie bitte eine Kopie der eingegangenen Stellungnahmen, gegebenenfalls mit den Bemerkungen, die Sie für nützlich erachten.	

⁷ Die Absätze 103 und 104 der auf der 20. Internationalen Konferenz der Arbeitsstatistiker (Genf, 10.-19. Oktober 2018) verabschiedeten Entschließung über Statistiken zu Beschäftigungsverhältnissen bieten eine allgemeine statistische Definition der Begriffe hauswirtschaftliche Arbeit und Hausangestellter für Beschäftigungsstatistiken; dies soll die Bereitstellung umfassender Statistiken zu den verschiedenen Umständen erlauben, unter denen hauswirtschaftliche Arbeit verrichtet wird, einschließlich der Fälle, in denen diese Arbeit über Vermittlungsdienste oder Internetanwendungen oder über unabhängige Anbieter hauswirtschaftlicher Dienste vermittelt wird. Siehe auch IAA: *Statistics on work relationships*, Bericht II, 20. Internationale Konferenz der Arbeitsstatistiker (Genf, 10.-19. Oktober 2018), ICLS/20/2018/2, Abs. 171.

MÖGLICHER BEDARF AN NORMENBEZOGENEN MAßNAHMEN UND AN TECHNISCHER UNTERSTÜTZUNG		
55.	Bestehen zurzeit Lücken oder Ungereimtheiten, die bei künftigen Normensetzungsdiskussionen über die in diesem Fragebogen behandelten Instrumente angesprochen werden sollten, um menschenwürdige Arbeit für Pflegekräfte zu fördern?	
56.	Hat Ihr Land die IAO um technische Unterstützung ersucht, um ihm bei der Durchführung aller oder einiger der Bestimmungen der Instrumente, die Gegenstand dieses Fragebogens sind, zu helfen? Falls ja, bitte erläutern. Falls nein, geben Sie bitte an, wie die IAO im Rahmen ihres Mandats die Länder am besten dabei unterstützen könnte, menschenwürdige Arbeit für die Pflegekräfte, die unter die in diesem Fragebogen behandelten Instrumente fallen, sowie deren Schutz wirksam zu fördern.	